

## **Elaboration d'un instrument de mesure du contrat psychologique des agents de la fonction publique**

### **Assessing the psychological contract of public sector employees**

Vincent Rogard \* & Liliana Perez Becerra \*

\* Université Paris Descartes, Laboratoire Adaptation, Travail, Individu, 71, avenue Edouard Vaillant 92774 Boulogne-Billancourt, [vincent.rogard@parisdescartes.fr](mailto:vincent.rogard@parisdescartes.fr)

\*Université Paris Descartes, Laboratoire Adaptation, Travail, Individu, 71, avenue Edouard Vaillant 92774 Boulogne-Billancourt, [betty.perez@etu.parisdescartes.fr](mailto:betty.perez@etu.parisdescartes.fr)

#### *Résumé*

Le concept de contrat psychologique s'impose progressivement comme un cadre d'analyse des nouvelles relations de travail. Il se fonde sur les perceptions des obligations entre employeur et salarié nées des promesses réciproques. Jusqu'à présent, les tentatives d'opérationnalisation du concept en France ont été conduites presque exclusivement sur des salariés du secteur privé. Peu d'études ont porté sur d'autres groupes d'individus. Notre recherche vise à proposer un outil de mesure permettant d'évaluer le contenu du contrat psychologique des agents de la fonction publique et le degré de réalisation de leurs attentes, en présentant également une comparaison des méthodes visant à calculer l'ampleur de la brèche entendu comme l'écart entre ce qui est attendu et sa réalisation.

#### *Abstract*

The Psychological Contract is progressively getting force as an analytical framework for the new employment relationships, adapted to the dynamic context. It is based on the perceptions about obligations existing between employee and employer, created from reciprocal promises. Up to now, researchers in France have tried to assess the concept by testing it in the private sector employees. The approach in other populations remains underdeveloped. The purpose of this study is to develop a content and evaluation - oriented assessment of psychological contracts for the public sector, and to make a comparison between the breach calculating methods.

Mots-clés : contrat psychologique, outil de mesure, secteur public

Key-words : psychological contract, assessment, public sector

## **Introduction**

Dans un contexte de transformations continues et complexes des relations de travail, les chercheurs s'intéressent à l'étude de nouveaux modèles d'analyse pour expliquer les attitudes et les comportements des individus au travail. Le contrat psychologique, un concept qui trouve ses racines dans la théorie de l'échange social (Blau, 1967), est fondé sur la croyance des promesses réciproques faites par le salarié et par l'employeur depuis le début de leur relation (Rousseau, 1995). Les promesses, explicites ou non, donnent lieu aux obligations dont l'individu attend la réalisation.

Les études montrent que l'intériorisation de ce contrat est très complexe, que son évaluation a une répercussion importante sur les réponses de l'individu au travail, et que sa rupture est négativement liée à diverses attitudes et comportements comme la confiance (Robinson, 1996), la citoyenneté (Turnley et Feldman, 2000), la performance perçue (Lester et al, 2002), la satisfaction (Bunderson, 2001), et l'engagement organisationnel (Bunderson, 2001; Robinson, 1996; Lester et al, 2002).

L'objectif de la présente recherche est, dans un premier temps, d'explorer le contenu du contrat psychologique sur une population qui jusqu'à présent n'a pas été l'objet privilégié des études sur le sujet : les agents de la fonction publique territoriale. En effet, la plupart de travaux ont été réalisés sur des salariés du privé (Lemire & Saba, 2005). Il est donc nécessaire de se demander quelles sont les similarités et les différences existantes dans le contenu du contrat de ces deux groupes. Nous envisageons donc d'analyser quelles sont les promesses dont l'individu attend la réalisation, de la part de son employeur (obligations de l'employeur) et la sienne (obligations du salarié). Dans un deuxième temps nous analyserons l'écart entre ce qui est attendu et sa réalisation, c'est-à-dire, la brèche du contrat psychologique, en faisant une comparaison entre les méthodes de calcul directe et indirecte. Cette recherche cherche donc à enrichir les réflexions sur la nature du contrat psychologique tout en ayant une visée méthodologique.

### **1. Le contrat psychologique comme concept théorique**

Le concept de contrat psychologique a été introduit par Argyris (1960) qui a été le premier chercheur à utiliser cette notion pour décrire les aspects implicites dans la relation entre les salariés et les superviseurs d'usine. En effet, Argyris montre que le superviseur a intérêt à exercer un leadership passif permettant aux salariés, avec leur accord implicite, de se sentir davantage responsables et motivés. C'est un « contrat psychologique de travail ». Aucune

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/893964>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/893964>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)