

Titre de la thèse :
Engagement organisationnel et satisfaction au travail des agents publics béninois : Quels antécédents pour quels résultats ?

Présentée par **Fanou Arsène E. Vigan**

Directeur de Thèse : Professeur **David Giaouque**, Université de Lausanne, Suisse.

Résumé

Les réformes de modernisation engagées dans la plupart des administrations publiques africaines depuis la fin des années quatre-vingt ont abouti à des résultats mitigés. La gestion des ressources humaines (GRH), la politisation de l'administration publique et la culture administrative sont les causes le plus souvent citées pour justifier ces résultats.

Dans cette thèse, nous analysons les effets de la politisation de l'administration publique et de la culture organisationnelle sur le processus par lequel la GRH influence les performances individuelle et organisationnelle dans l'administration publique au Bénin. Pour ce faire, une étude approfondie du contexte administratif béninois a été effectuée à travers un design de recherche combinant les méthodes qualitatives et quantitatives. Les données collectées auprès d'environ deux mille agents publics indiquent que l'engagement organisationnel et la satisfaction au travail jouent un rôle médiateur dans la relation entre certaines pratiques de GRH et les indicateurs de performance. Ces résultats montrent également que les facteurs de contexte tels que la perception de la culture organisationnelle et la politisation de l'administration publique influencent très largement la relation entre les pratiques de GRH et les attitudes positives au travail des agents publics. Cependant, ces facteurs de contexte n'influencent que faiblement les processus intermédiaires par lesquels les pratiques de GRH agissent sur les performances.

Abstract

Since the late eighties, various modernisation reforms implemented in Africans' public administrations have led to mitigated outcomes. HRM practices, politicization of the public administration, and administrative culture have been the causes often cited to justify the results obtained so far.

This thesis analyzes the effects of politicization of public administration and organizational culture on the process through which HRM practices influence individual and organizational performances in Benin's public administration. In order to do so, a comprehensive analysis of Beninese administrative context was carried out through a research design combining qualitative and quantitative methods. The data collected from approximately two thousand civil servants indicate that organizational commitment and job satisfaction mediate the relationship between some HRM practices and the performance indicators. These results also suggest that contextual factors such as organizational culture and politicization of the public administration influence to a large extent the relationship between HRM practices and job attitudes. However, these factors have little to no effect on the mechanisms whereby HRM practices and performances are linked.