

L'EFFET DE L'ÉVALUATION DU CONTRAT PSYCHOLOGIQUE SUR L'IMPLICATION AFFECTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LE RÔLE MODÉRATEUR DE LA MOTIVATION À L'ÉGARD DU SERVICE PUBLIC

Sébastien CASTAING

LIRHE CNRS & IAE Université Toulouse I
Place Anatole France
31042 TOULOUSE CEDEX
05 61 63 38 62
sebastien.castaing@univ-tlse1.fr

Patrice ROUSSEL

LIRHE CNRS & IAE Université Toulouse I
Place Anatole France
31042 TOULOUSE CEDEX
05 61 63 38 62
patrice.rousseau@univ-tlse1.fr

Résumé :

Dans un contexte de mise en œuvre d'une nouvelle gestion publique à travers la Lolf¹, les organisations publiques doivent satisfaire les exigences croissantes des usagers en matière de qualité de service sous forte contrainte budgétaire. Pour tenir ce type d'engagement et fournir des services publics de qualité, l'implication des fonctionnaires envers leurs administrations pourrait être une condition indispensable. Néanmoins, ces changements ne pourraient-ils pas modifier le contrat psychologique des agents, puis affecter leur implication ? L'objectif de la communication est d'examiner si la mise en œuvre de nouvelles pratiques de gestion dans les administrations françaises, en influençant le contrat psychologique, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'implication affective des fonctionnaires.

Les tests s'appuient sur l'analyse quantitative de données collectées par questionnaire d'enquête sur un échantillon de 1023 fonctionnaires. Cette recherche met en avant l'existence d'un contrat psychologique *spécifique* à la fonction publique : le fonctionnaire perçoit de son Administration des obligations de service public et des obligations de gestion (en termes de rémunération, carrière etc.). Par ailleurs, cette étude montre l'intérêt de mobiliser le concept de motivation à l'égard du service public [Perry, 1996] dans l'étude de l'implication affective des fonctionnaires. Les résultats soulignent que l'évaluation des obligations du contrat psychologique définie comme la différence entre ce que le fonctionnaire obtient (les réalisations de l'Administration) et ce qu'il attend (les obligations attendues) en matière de service public et de gestion (rémunération, carrière etc.) détermine moins fortement l'implication affective que les réalisations elles-mêmes. Aussi, la motivation à l'égard du service public modère la relation entre la réalisation des obligations du service public et l'implication affective dans la fonction publique.

Mots-clés : contrat psychologique, implication organisationnelle affective, motivation à l'égard du service public, gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

¹ Loi Organique Relative aux Lois de Finances votée en août 2001 par le Parlement et mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2006

Introduction

Depuis une vingtaine d'années, de nombreux pays ont décidé de modifier le mode de fonctionnement et la gestion des ressources humaines des organisations du secteur public. L'accent est de plus en plus mis sur l'efficacité et la performance. Cependant, en France, pour certains observateurs, « *la grande majorité des agents restent partagés entre indifférence, scepticisme et attentisme* » [Chevallier, 1997, p.118].

La dernière réforme en date, la Loi organique de finance (Lof) votée par le Parlement, le 1^{er} août 2001 et mise en œuvre depuis le 1er janvier 2006 promeut une nouvelle gestion publique orientée non plus sur les moyens mais sur les résultats. La réussite de cette loi s'appuie principalement sur l'implication des agents publics et sur la mise en œuvre de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines publiques [Brunhes, 2005]. Ces profonds changements que l'application de la Lof pourrait susciter, sont susceptibles de modifier le contrat psychologique des agents publics. En effet, le contrat psychologique représente l'interprétation que font les individus, en l'occurrence les fonctionnaires, de la relation d'emploi qui les lie à leur organisation. Cette interprétation peut influencer de nombreuses attitudes au travail comme l'implication dans une organisation (Rousseau, 1989). Aussi, comprendre le contrat psychologique des agents est important pour les organisations dans lesquelles d'importants changements sont mis en œuvre, et ce, afin de conduire ce changement et d'ajuster les politiques de ressources humaines [Hiltrop, 1996; Rousseau, 1995].

Dans une période où de nouvelles politiques et méthodes de gestion des personnels publics sont mises en place (décentralisation de certains personnels, rémunération de fonctionnaires fondée sur les résultats etc.) maintenir un niveau d'implication des fonctionnaires devrait être primordial. Selon Rousseau [1989, p.125], « *le concept de contrat psychologique est lié à l'implication de l'individu à son organisation* ». Par ailleurs, la motivation à l'égard du service public semble être liée à l'implication organisationnelle au sein des administrations publiques [Romzek, 1990]. En effet, l'implication affective des individus est indispensable dans les organisations ayant de fortes contraintes financières comme les administrations publiques. Selon Romzek [1990], elles pourraient difficilement impliquer les agents grâce à des rétributions d'ordre monétaire contrairement aux organisations privées. La dimension affective de l'implication des agents publics serait par conséquent essentielle.

Ainsi, le contrat psychologique *public* et la motivation à l'égard du service public pourraient être d'importants facteurs permettant de favoriser les niveaux d'implication des agents publics.

1. L'implication organisationnelle dans les organisations publiques

L'implication organisationnelle des agents serait un facteur important pour un bon fonctionnement et la qualité du service public. Selon Romzek [1990], l'implication organisationnelle serait liée à la motivation au travail des agents publics. Les administrations publiques sont actuellement soumises à deux types de pressions. La première est d'ordre financier et provient de « contribuables » qui attendent de l'Etat et des collectivités publiques une diminution de leurs coûts de fonctionnement. La seconde pression provient de « l'utilisateur » qui attend de l'administration des services de qualité. Or ces pressions peuvent s'opposer. Comprendre comment maintenir et améliorer l'implication affective des

fonctionnaires à l'égard de leurs administrations est important pour les gestionnaires publics qui, parfois, « doivent faire mieux avec moins »...

Par définition, « *l'implication (organisationnelle) affective se réfère à l'attachement émotionnel de l'individu, à son identification et à son engagement à l'égard de l'organisation* » [Meyer & Allen, 1991, p.67]. Les recherches montrent que l'implication organisationnelle affective est la variable prédictive d'implication la plus importante de la performance au travail [Meyer & Herscovitch, 2001]. Dans le secteur public, Liou et Nyhan [1994] ont étudié l'implication affective et de continuité et confirment, sur un échantillon d'agents publics aux Etats-Unis, la nature multidimensionnelle de l'implication suggérée par Perry et Wise [1990]. Concernant l'implication de continuité, Liou et Nyhan (1994) s'appuient sur Meyer et Allen (1991) pour la définir comme l'attachement de l'agent à son organisation, fondé sur la perception des coûts individuels qu'il devrait supporter s'il décidait de la quitter.

2. Le contrat psychologique dans la fonction publique

La littérature sur le contrat psychologique soutient que le respect des obligations mutuelles entre un individu et son organisation accroît les niveaux d'implication organisationnelle [Rousseau, 1990]. Cette proposition permet de suggérer que l'évaluation du contrat psychologique public déterminerait les niveaux d'implication affective dans la fonction publique.

2.1. La théorie du contrat psychologique

Rousseau [1989 ; 1995] a posé les bases d'une véritable théorie du contrat psychologique. Selon sa proposition, « *l'expression de contrat psychologique se réfère aux croyances de l'individu au regard des termes et des conditions de l'accord d'échange réciproque entre une personne focale et une autre partie. L'élément clé est la croyance qu'une promesse a été faite et qu'une contribution sera offerte en contrepartie, liant les parties entre elles à travers un ensemble d'obligations réciproques* » [Rousseau, 1989, p.123]. Selon Rousseau [1995], tous les contrats psychologiques peuvent être situés sur un continuum bipolaire allant du contrat psychologique transactionnel au contrat psychologique relationnel. Les contrats transactionnels contiennent exclusivement des termes d'échange de nature économique alors que les contrats psychologiques relationnels contiennent principalement des termes socio-émotionnels [De Vos, 2002]. Au sein de ce courant théorique, une grande partie des travaux de recherche a porté sur la *rupture* du contrat psychologique. Robinson [1996, p.576] définit la rupture comme une « *expérience subjective, se référant à la perception d'un individu que l'autre partie, dans l'échange, a échoué à respecter adéquatement les obligations promises du contrat psychologique* ». La rupture ou la violation du contrat psychologique est associée à la réduction du niveau général d'implication à l'organisation [Lester et al., 2002].

Dès lors que ces principes théoriques sont posés, il devient nécessaire d'en examiner l'applicabilité dans la fonction publique.

2.2. Le contrat psychologique dans les organisations publiques

Bien que la plupart des recherches sur le contrat psychologique concernent les salariés d'entreprises privées, certains chercheurs ont appliqué ce concept pour étudier la relation d'emploi au sein d'organisations publiques. En effet, le contrat psychologique pourrait être un

antécédent majeur des attitudes et des comportements des fonctionnaires favorables à la qualité et à la performance dans les organisations publiques. Les recherches sur le contrat psychologique dans le secteur public britannique [Coyle-Shapiro & Kessler 1998] ont montré l'existence d'une relation réciproque entre le respect du contrat psychologique² et les comportements d'agents publics. Par ailleurs, le respect perçu des obligations relationnelles de l'employeur développe l'émergence de promesses formulées par les salariés à l'encontre de leur employeur ainsi que leur satisfaction. Coyle-Shapiro et Kessler [2002] confirment ces résultats relatifs à la norme de réciprocité³ dans le secteur public. Puis, Coyle-Shapiro et Kessler [2003] ont vérifié d'une part, que le respect du contrat psychologique accroît les niveaux d'implication, d'autre part, que la satisfaction des obligations de sécurité de l'emploi et de développement de carrière est étroitement associée aux comportements de citoyenneté organisationnelle.

Cependant, peu de travaux ont mesuré les spécificités (si elles existent) du contrat psychologique *public* et ses associations avec des attitudes au travail favorables à la qualité des services publics comme l'implication organisationnelle affective. Par ailleurs, aucune recherche n'a encore été menée sur l'application de la théorie du contrat psychologique pour comprendre la nature de la relation d'emploi dans les administrations publiques françaises.

2.3. Les hypothèses de recherche sur le contrat psychologique

Bunderson [2001] a mesuré la spécificité du contenu du contrat psychologique de salariés dans un secteur particulier, celui du secteur hospitalier. Les résultats montrent, parmi un échantillon de médecins hospitaliers nord-américains, l'existence d'un contrat psychologique avec l'hôpital qui les emploie. Ce contrat spécifique est composé de deux dimensions sous-tendues par deux types d'*idéologies*⁴. La première idéologie est de type professionnel. Elle conduit à des obligations de rôle professionnel qui forment une dimension du contrat psychologique. Celle-ci inclut un rôle en matière de défense du niveau d'expertise professionnelle et un rôle en matière de service à la collectivité. Les obligations de rôle professionnel représentent les obligations perçues par l'agent concernant les devoirs de l'organisation (un hôpital) en matière de services aux patients, et à l'ensemble de la collectivité. Ces obligations professionnelles sont plutôt d'ordre relationnel [Bunderson, 2001]. La seconde idéologie est de type administratif. Elle conduit à des obligations de rôle administratif pour former une seconde dimension du contrat psychologique. Elle inclut un rôle bureaucratique et marchand. Les obligations de rôle administratif représentent les obligations perçues par l'agent concernant les devoirs de l'organisation (l'hôpital) en matière de management (incluant la gestion des agents) et de performance économique. Ce type d'obligation est plutôt transactionnel. Bunderson [2001] a montré que les perceptions de ruptures d'obligations de rôle professionnel et de rôle administratif sont associées différemment à des attitudes et des comportements au travail. La rupture des obligations de rôle administratif est positivement associée avec les intentions de démission et le turnover, alors que la rupture des obligations professionnelles est négativement associée avec l'implication organisationnelle affective des agents et la satisfaction des patients.

² Le respect, ou la satisfaction, du contrat psychologique apparaît lorsque l'individu considère que l'employeur a rempli ses promesses et obligations. Dans le cas contraire, l'agent perçoit que le contrat psychologique est rompu.

³ La norme de réciprocité est définie par Gouldner (1960) comme un besoin universel de « réciproquer » après avoir reçu des rétributions ou des avantages.

⁴ C'est-à-dire « *différents ensembles d'idées par lesquels les hommes postulent, expliquent et justifient l'action sociale organisée* » [Seliger, 1976, p.11].

A l'appui de cette recherche et de la proposition de Thompson et Bunderson [2003] d'intégrer la notion d'idéologie pour comprendre la nature de la relation d'emploi public ou associatif, il est supposé que le contrat psychologique des fonctionnaires envers leurs Administrations respectives (Ministère de l'Équipement, de l'Intérieur etc.) serait composé de deux dimensions. La première dimension serait appelée *obligations attendues de service public* : le fonctionnaire développe une perception des obligations de son Administration en matière de service aux usagers. A l'instar de la notion d'obligations professionnelles de Bunderson [2001], cette perception aurait des fondements idéologiques. Selon Chevallier [1997], « *dans la fonction publique, le thème du service public se présente comme une véritable idéologie professionnelle : la promotion de l'idéologie du service public au début du siècle a parachevé la construction d'une fonction publique de carrière, en dotant les intéressés d'un système cohérent de légitimation de leurs pratiques et d'un cadre axiologique cohérent pour affermir leur identité sociale* » [Chevallier, 1997, p. 40]. La seconde dimension théorique supposée composer le contrat psychologique dans l'emploi public est appelée *obligations attendues de gestion* : le fonctionnaire attendrait et percevrait de son Administration des obligations en matière de rémunération, de développement de carrière et de formation, etc.

A partir des travaux menés par Bunderson [2001], il est possible de poser l'hypothèse que l'évaluation du contrat psychologique a un effet différencié sur l'implication affective en fonction de la dimension envisagée du contrat. L'évaluation du contrat psychologique est définie comme le degré avec lequel les obligations perçues sont remplies, ou satisfaites [Rousseau & Tijoriwala, 1998]. Concernant les obligations attendues de service public, elles sont des obligations relationnelles voire idéologiques [Thompson & Bunderson, 2003] car elles incluent des principes qui seraient valorisés par les fonctionnaires. Concernant les obligations attendues de gestion, elles seraient d'un moindre degré relationnelles que celles de service public car elles comportent davantage d'éléments de nature économique et individuelle (rémunération, carrière, etc.). Dans le cas présent, l'évaluation du contrat psychologique est définie comme la différence perçue par l'agent entre les réalisations de l'Administration en matière de gestion (rémunération, carrière etc.) et de service public, et les obligations attendues en matière de gestion et de service public. Les deux formes d'obligation contiennent des éléments relationnels, socio-émotionnels et peuvent donc favoriser, lorsqu'elles sont satisfaites, des attitudes de type relationnel comme l'implication affective. En d'autres termes, lorsque le fonctionnaire perçoit que son Administration respecte les obligations attendues, il se sentira redevable envers celle-ci. Le principe de norme de réciprocité (Gouldner, 1960) devrait le conduire à accroître ses contributions envers l'Administration à travers une plus grande implication affective. Aussi, puisque l'implication affective est une attitude d'ordre socio-émotionnel, nous supposons qu'elle sera positivement et plus fortement associée à l'évaluation des obligations attendues de service public qu'à l'évaluation des obligations de gestion.

Hypothèse 1 : *Le niveau d'évaluation des obligations⁵ attendues de service public est positivement associé à l'implication affective du fonctionnaire envers son Administration.*

⁵ Un niveau d'évaluation individuelle peut varier de -4 à +4. Une évaluation positive du contrat psychologique signifie que la réalisation des obligations dépasse les obligations attendues. Un niveau égal à 0 signifie que la réalisation est identique aux obligations attendues. Des ces deux cas, le contrat psychologique est considéré comme respecté, rempli, satisfait (voire dépassé). Une évaluation négative signifie que le niveau de réalisation est inférieur aux obligations attendues. Dans ce cas, le contrat psychologique est considéré comme rompu.

Hypothèse 2 : *Le niveau d'évaluation des obligations attendues de gestion est positivement associé à l'implication affective du fonctionnaire envers son Administration.*

Puisque les obligations attendues de service public auraient des fondements relationnels et socio-émotionnels plus importants que les obligations de gestion, il est supposé :

Hypothèse 3 : *Le niveau d'évaluation des obligations attendues de service public est plus fortement associé à l'implication organisationnelle affective que ne l'est le niveau d'évaluation des obligations attendues de gestion.*

3. La motivation à l'égard du service public

La motivation à l'égard du service public, comme prédisposition individuelle, est aussi considérée comme un antécédent de l'implication organisationnelle [Perry, 1996]. Perry et Wise [1990] définissent le concept de motivation à l'égard du service public⁶ comme une prédisposition individuelle à agir en réponse à des mobiles relatifs au travail dans les organisations publiques. Selon ces auteurs, les individus dont la motivation à l'égard du service public est élevée sont susceptibles de travailler dans les administrations publiques, d'être plus performants dans leurs emplois publics et d'être plus sensibles aux récompenses intrinsèques et non-matérielles. Perry [1996] a identifié quatre dimensions de la motivation à l'égard du service public : l'attrait pour la prise de décision publique, l'engagement dans l'intérêt public, la compassion et le sacrifice de soi. Dans le prolongement, Alonso et Lewis [2001] ont montré qu'il n'y avait pas de relation significative entre la motivation à l'égard du service public et la performance dans l'emploi public.

Pour explorer l'apport de ce concept, Coyle-Shapiro et Kessler [2003] ont proposé que la motivation à l'égard du service public puisse modérer la relation entre l'évaluation du contrat psychologique et l'implication affective d'agents du service public. Dans le cas de l'administration française, et à l'appui de recherches existantes [Vandenabeele *et al.*, 2004], il est supposé que l'engagement dans l'intérêt public serait, parmi les dimensions proposées par Perry [1996], celle qui représente le mieux la motivation à l'égard du service public dans les administrations françaises. Il représente le désir des fonctionnaires de servir l'intérêt général.

Les fonctionnaires fortement impliqués dans l'intérêt général seraient davantage vigilants quant au respect, par leur Administration, des obligations attendues de service public. Par conséquent, s'ils perçoivent que leur Administration a rempli les obligations attendues de service public, l'actionnement du principe de norme de réciprocité (Gouldner, 1960) conduira les fonctionnaires à accroître leurs niveaux d'implication affective.

Hypothèse 4 : *L'engagement dans l'intérêt public modère la relation entre le niveau d'évaluation des obligations attendues de service public et l'implication organisationnelle affective. Plus l'engagement dans l'intérêt public est élevé, plus la relation entre le niveau d'évaluation des obligations attendues de service public et l'implication organisationnelle affective est forte.*

⁶ Public service motivation

4. Méthodes de recherche

4.1. Echantillon

Le questionnaire de recherche a été administré entre février et octobre 2005 à 2554 fonctionnaires d'Etat. 1475 questionnaires l'ont été auprès de fonctionnaires d'une Direction Départementale de l'Équipement ; 550 auprès de personnels de l'Éducation Nationale (majoritairement des enseignants du second degré) ; 529 à des officiers de police. Au total, **1023** questionnaires exploitables ont été retournés et analysés, ce qui constitue un taux de retour de 40%. L'âge moyen des répondants est de 45 ans, l'ancienneté moyenne des fonctionnaires est de 20 ans dans l'administration, et de 16 ans dans leurs corps actuels. 27,9% des fonctionnaires de l'échantillon sont des femmes, 72,1% des hommes. 42,9% des agents de l'échantillon appartiennent à un corps de catégorie C, 40,9% à un corps de catégorie B et 16,2% à un corps de catégorie A.

4.2. Mesures des construits

Pour répondre à chaque item du questionnaire, les participants à l'étude devaient donner leur niveau d'accord sur une échelle de Likert en cinq points allant de 1= « pas du tout d'accord » à 5= « tout à fait d'accord ».

L'évaluation des obligations attendues de service public a été mesurée à partir de l'échelle de Bunderson *et al.* [2000], conçue pour étudier les obligations professionnelles de médecins hospitaliers. Cette échelle a été traduite et adaptée à la fonction publique française. Puis, l'évaluation des obligations attendues de gestion a été principalement mesurée avec des items adaptés de l'échelle de Coyle-Shapiro et Kessler [2000] conçue pour mesurer le contrat psychologique d'agents publics britanniques. Les items ont été traduits et adaptés au contexte français. Trois items inspirés de Robinson *et al.* (1994) et de De Vos [2002] en Belgique Flamande ont été traduits et adaptés au contexte de la fonction publique française. L'évaluation des obligations attendues du contrat psychologique est mesurée comme une différence de scores entre la réalisation des obligations attendues (par exemple : *selon moi, mon administration fait tout ce qui est en son pouvoir pour assurer sa mission de service envers les usagers*) et le niveau des ces obligations (*Lorsque j'ai intégré mon administration, j'attendais d'elle qu'elle fasse tout ce qui est en son pouvoir pour assurer sa mission de service envers les usagers*). Au total, 17 items ont été utilisés pour mesurer l'évaluation du contrat psychologique.

L'engagement dans l'intérêt public a été mesuré avec quatre items⁷ développés par Perry [1996]. Ils ont été traduits et adaptés au contexte de la fonction publique française. L'implication organisationnelle affective a été mesurée avec l'échelle française de Stinglhamber *et al.*, [2002]⁸ adaptée de l'échelle de Meyer et Allen [1991], puis ajustée au contexte de l'Administration.

⁷ Exemple d'item : *pour moi, il est essentiel que le service public ait un rôle important dans notre société.*

⁸ Exemple d'item : *mon administration représente beaucoup pour moi.*

4.3. Analyse des données

Une analyse factorielle en composantes principales (avec rotation quartimax)⁹ est d'abord mise en œuvre pour vérifier si la structure factorielle théorique apparaît bien dans les données collectées (tableau 1). Puis, les analyses des niveaux de corrélation entre les variables du modèle (tableau 2), et des régressions hiérarchiques (tableaux 3 à 6) sont effectuées pour tester les hypothèses de recherche. Les caractéristiques démographiques de l'échantillon pouvant influencer l'implication affective, sont introduites dans l'analyse. Ces variables de contrôle sont : le genre, l'âge, l'ancienneté dans l'Administration actuelle, l'ancienneté dans le corps, le diplôme, l'administration d'appartenance (Equipement, Education Nationale, Intérieur), la catégorie d'appartenance (A, B ou C), le fait d'avoir déjà exercé dans un autre administration et enfin le fait d'avoir passé d'autres concours de la fonction publique avant d'avoir été recruté dans le corps actuel.

Par ailleurs, le soutien organisationnel perçu est étudié comme variable de contrôle en raison des résultats de recherche qui montrent que, parmi les facteurs issus des théories de l'échange social, celui-ci aurait un impact positif sur l'implication organisationnelle [Coyle-Shapiro et Kessler, 2003]. Il est défini comme la valorisation par l'organisation des contributions au travail de l'individu et la prise en compte de son bien-être est souvent associé à l'implication affective [Eisenberger *et al.*, 1986]. Cette variable de contrôle est également incluse dans chacune des premières étapes des modèles de régression. Les différentes dimensions de l'évaluation du contrat psychologique obtenues après l'analyse factorielle sont entrées dans la deuxième étape du modèle de régression hiérarchique, afin d'examiner leurs effets sur la variable dépendante. Cette analyse des différences de scores, extrêmement utilisée dans les travaux sur le contrat psychologique a fait l'objet de critiques sur le plan méthodologique [Lambert *et al.*, 2003]. En effet, puisque le niveau d'évaluation des obligations est un écart entre la réalisation des obligations et le niveau d'obligations attendues, l'effet du niveau de l'évaluation sur l'implication pourrait provenir en réalité de l'effet direct de la réalisation des éléments du contrat psychologique ou de celui du niveau attendu d'obligations. Pour vérifier cette possibilité, un modèle alternatif à celui qui sous-tend les hypothèses de recherche a été testé. Des régressions ont été menées pour étudier l'effet respectif du niveau des obligations attendues et du niveau de réalisation des obligations attendues sur l'implication affective. La comparaison de ces résultats avec les régressions incluant l'évaluation des obligations comme variable indépendante permet alors de mieux comprendre le mécanisme de l'échange social en œuvre dans les administrations publiques. En d'autres termes, l'implication affective pourrait être due à la satisfaction des obligations attendues, ou alors, à la réalisation de ces obligations indépendamment du niveau d'attentes. Les différentes analyses visent à apporter des éléments de réponse à cette interrogation.

Enfin, le rôle modérateur de l'engagement dans l'intérêt public (dimension de la motivation à l'égard du service public) sur la relation entre le niveau d'évaluation des obligations attendues de service public, et l'implication affective est testé. Cet effet modérateur est également testé sur la relation entre la réalisation des obligations attendues de service public et l'implication affective. Pour cela, la procédure d'Aiken et West (1991) a été mobilisée. Les variables du modèle ont été centrées et la significativité de l'effet d'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice a été examinée.

⁹ Selon Igalens et Roussel (1998, p. 164) « la rotation quartimax dans une ACP est interprétée de la même façon qu'une rotation varimax, oblique ou equamax. Pedhazur et Pedhazur Schmelkin (1991) conseillent de les réaliser toutes les quatre systématiquement, puis, de choisir celle qui produit les résultats les plus claires ».

5. Résultats et discussion

L'analyse factorielle conduit à identifier trois dimensions de l'évaluation du contrat psychologique et non pas deux comme supposé. En effet, la dimension théorique d'obligations attendues de gestion est en fait constituée de deux facteurs. Le premier a trait aux obligations en termes de rémunération et de développement de carrière. Le second est lié aux obligations de formation. Par conséquent, dans la suite de l'analyse, la distinction entre les obligations attendues de service public, les obligations attendues de rémunération et de carrière et les obligations attendues de formation a été adoptée¹⁰.

Tableau 1 Analyse en composantes principales de l'évaluation du contrat psychologique (quartimax rotation)

Items de l'évaluation du contrat psychologique – échantillon total (N=1023)	C1	C2	C3
<i>porter un grand intérêt aux compétences professionnelles des agents</i>		0,520	
<i>faire tout ce qui est en son pouvoir pour assurer sa mission de service envers les usagers</i>		0,776	
<i>permettre à tous ses usagers d'avoir facilement accès à ses services</i>		0,810	
<i>accorder une grande importance à la qualité des services rendus aux usagers</i>		0,870	
<i>porter un grand intérêt au service aux usagers</i>		0,878	
<i>me fournir des avantages (sociaux et en nature) importants</i>	0,629		
<i>me fournir des perspectives de carrière intéressantes</i>	0,631		
<i>tenir compte de la qualité de mon travail dans mon avancement de carrière</i>	0,639		
<i>augmenter ma rémunération pour maintenir mon niveau de vie</i>	0,727		
<i>donner une rémunération juste par rapport à mes responsabilités dans le travail</i>	0,767		
<i>augmenter ma rémunération afin de tenir compte de la qualité de mon travail</i>	0,787		
<i>me soutenir lorsque je souhaite acquérir de nouvelles compétences</i>			0,725
<i>me donner la formation nécessaire pour bien faire mon travail</i>			0,833
<i>me former tout au long de ma carrière pour bien m'adapter à mon emploi</i>			0,843
Valeurs propres	3,376	3,254	2,221
Pourcentage de variance expliquée	24,117	23,240	15,862
Pourcentage de variance cumulée	24,117	47,356	63,219

Indice KMO= 0,877

¹⁰ 14 items parmi les 17 du questionnaire de recherche ont été retenus dans l'analyse factorielle. Les items non retenus sont les suivants : *disposer d'agents très compétents* (inspiré de l'échelle de Bunderson *et al.*, 2000), *fournir un travail intéressant* (échelle de Coyle-Shapiro & Kessler, 2002), *me permettre de travailler dans la ville ou la région de mon choix* (item ad hoc).

En examinant le tableau 2 et les corrélations entre les variables du contrat psychologique et l'implication affective, certaines associations significatives apparaissent. L'évaluation des obligations de gestion est plus fortement corrélée à l'implication affective ($r = 0,244$; $p < 0,01$ pour les obligations de rémunération et de carrière ; et $r = 0,203$; $p < 0,01$ pour les obligations de formation) que ne l'est l'évaluation des obligations attendues de service public ($r = 0,160$; $p < 0,01$). Par ailleurs, la *réalisation* des obligations du contrat psychologique semble être un meilleur déterminant de l'implication affective que l'*évaluation* de ces mêmes obligations. Pour chaque dimension du contrat psychologique, les corrélations sont plus élevées lorsqu'elles impliquent la réalisation des termes du contrat.

Tableau 2 Matrice des corrélations et fiabilité des échelles de mesure (Alpha de Cronbach placée à droite de la variable correspondante)

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

Corrélations (N=1023)	Service public éval.	,8596											
Salaire & Carrière éval.	0,355**	Salaire & Carrière éval.	,8084										
Formation éval.	0,410**	0,478**	Formation éval.	,8562									
Service public oblig.	-0,601**	-0,243**	-0,184**	Service public oblig.	,8552								
Salaire & Carrière oblig.	-0,163**	-0,689**	-0,245**	0,291**	Salaire & Carrière oblig.	,7148							
Formation oblig.	-0,227**	-,0387**	-0,588**	0,369**	0,412**	Formation oblig.	,8221						
Service public réal.	0,801**	0,262**	0,376**	-0,003	0,014	-0,008	Service public réal.	,8573					
Salaire & Carrière réal.	0,353**	0,807**	0,454**	-0,096**	-0,127**	-0,194**	0,370**	Salaire & Carrière réal.	,8131				
Formation réal.	0,357**	0,336**	0,848**	0,015	-0,033	-0,069*	0,458**	0,433*	Formation réal.	,8504			
SOP	0,390**	0,389**	0,466**	-0,006	0,017	-0,065*	0,484**	0,547**	0,532**	SOP	0,9074		
Engmt. dans l'intérêt public	-0,187**	-0,058	-0,044	0,329**	0,098*	0,187**	0,013	0,001	0,068*	0,018	Engmt. dans l'intérêt public	0,6837	
Implicat.	0,160**	0,244**	0,203**	0,084*	-0,003	0,002	0,264**	0,332**	0,252**	0,346**	0,356**	Implicat. (0,8505)	

Notes

Service public éval. : Évaluation des obligations attendues de service public

Salaire & Carrière éval. : Évaluation des obligations attendues de rémunération et de carrière

Formation éval. : Évaluation des obligations attendues de formation

Service public oblig. : Obligations attendues de service public

Salaire & Carrière oblig. : Obligations attendues de rémunération et de carrière

Formation oblig. : Obligations attendues de formation

Service public réal. : Réalisation des obligations attendues de service public

Salaire & Carrière réal. : Réalisation des obligations attendues de rémunération et de carrière

Formation réal. : Réalisation des obligations attendues de formation

SOP : Soutien organisationnel perçu

Implicat. : Implication organisationnelle affective

Engmt. dans l'intérêt public : Engagement dans l'intérêt public

En outre, le niveau d'obligations attendues de service public est faiblement associé à l'implication affective ($r = 0,084$; $p < 0,05$). Les obligations attendues de gestion ne sont pas associées à l'implication affective (r non significatifs pour les obligations de rémunération et de carrière ; et pour les obligations de formation). En d'autres termes, l'anticipation de rétributions en matière de rémunération, de carrière et de formation n'est pas associée à l'implication affective. L'engagement dans l'intérêt public est positivement associé à l'implication affective ($r = 0,356$; $p < 0,01$) et aux obligations attendues de service public ($r = 0,329$; $p < 0,01$).

Les régressions hiérarchiques permettent ensuite d'étudier les effets respectifs de chaque variable indépendante sur l'implication affective. Le tableau 3 présente les résultats du modèle de régression multiple avec les dimensions de l'évaluation du contrat psychologique comme antécédents de l'implication affective. L'addition des trois scores d'évaluation du contrat psychologique accroît significativement le niveau de variance ; cependant, le R^2 augmente seulement de 0,019 ce qui montre que les variables d'évaluation du contrat psychologique ne sont pas majeures dans l'explication de l'engagement affectif des fonctionnaires de l'échantillon. La significativité de cet accroissement pourrait être due à la taille de l'échantillon. Les évaluations des obligations de service public et de rémunération sont significativement associées à l'implication affective contrairement à l'évaluation des obligations de formation. Cependant, les liens entre les deux premiers types d'évaluation et l'implication ne sont pas élevés ($\beta = 0,075$ pour l'évaluation des obligations de service public et $\beta = 0,096$ pour l'évaluation des obligations de rémunération et de carrière). Aussi, des régressions ont été menées pour étudier l'effet respectif de chaque élément de l'évaluation des différentes obligations du contrat psychologique.

La *réalisation* des obligations en matière de service public, de rémunération et de carrière, détermine plus fortement l'implication affective des fonctionnaires envers leurs Administrations que l'*évaluation* des obligations (tableau 4). Le contrat psychologique, c'est-à-dire les obligations attendues des fonctionnaires en matière de service public et de rémunération et de carrière ne prédisent pas le niveau d'implication affective. De plus, la réalisation des obligations de service public n'est pas plus fortement associée avec l'implication affective que la réalisation des obligations de salaire et de carrière. Par ailleurs, les obligations de formation ne semblent pas être pertinentes pour étudier l'implication affective des fonctionnaires envers leurs Administrations.

Tableau 3 Analyses de régression avec l'évaluation du contrat psychologique comme antécédent

Implication affective	Etape 1		Etape 2	
	<i>Bêta</i>	<i>signification</i>	<i>Bêta</i>	<i>signification</i>
Variabes à l'étape 1				
Age	-0,003	0,954	0,000	0,999
Genre	-0,016	0,583	-0,11	0,692
Ancienneté dans l'administration	0,045	0,402	0,051	0,334
Ancienneté dans le corps	0,024	0,514	0,026	0,483
Autres concours	-0,022	0,430	-0,023	0,411
Autres administrations	0,009	0,745	0,012	0,673
Diplôme	-0,058	0,143	-0,049	0,206
Catégorie A	0,070	0,206	0,017	0,757
Catégorie B	0,066	0,142	0,049	0,273
Administration Equipement	-0,196	0,000	-0,185	0,000
Administration Education Nationale	-0,267	0,000	-0,228	0,000
Engagement dans l'intérêt public	0,369	0,000	0,391	0,000
Soutien organisationnel perçu	0,336	0,000	0,253	0,000
Variabes à l'étape 2				
Evaluation des obligations attendues de service public			0,075	0,013
Evaluation des obligations attendues de rémunération et de carrière			0,096	0,003
Evaluation des obligations attendues de formation			0,038	0,247
F	37,522*		33,055*	
ΔF	37,522*		9,559*	
R ²	0,326*		0,345*	
R ² ajusté	0,317		,0334	
ΔR^2	0,326		0,019	
D de Durbin Watson	2,045			

Enfin, l'effet modérateur de l'engagement dans l'intérêt public sur la relation entre l'évaluation des obligations attendues de service public et l'implication affective est testé (tableau 5). Le terme d'interaction n'est pas significatif ($p > 0,05$). Par conséquent, l'engagement dans l'intérêt public ne modère pas la relation entre l'évaluation des obligations attendues de service public et l'implication affective des fonctionnaires. L'effet modérateur de l'engagement dans l'intérêt public est examiné sur la relation entre la réalisation des obligations attendues de service public et l'implication affective (tableau 6). Le terme d'interaction est significatif ($r = 0,053$; $p < 0,05$) et le R² de l'étape 3 est supérieur à celui de l'étape 2. Par conséquent, l'engagement dans l'intérêt public modère la relation entre la réalisation des obligations de service public et l'implication affective des fonctionnaires envers leurs Administrations.

Tableau 4 Résultats de régression avec les différents composants de l'évaluation du contrat psychologique comme antécédents

Implication affective	Etape 1		Etape 2		Etape 3	
	Bêta	Signification	Bêta	Signification	Bêta	Signification
Variables à l'étape 1						
Age	-0,003	0,954	- 0,003	0,949	-0,007	0,873
Genre	-0,016	0,583	-0,013	0,637	-0,004	0,894
Ancienneté dans l'administration	0,045	0,402	0,050	0,355	0,055	0,293
Ancienneté dans le corps	0,024	0,514	0,024	0,525	0,026	0,476
Autres concours	-0,022	0,430	-0,020	0,465	-0,023	0,391
Autres administrations	0,009	0,745	0,009	0,733	0,015	0,586
Diplôme	-0,058	0,143	-0,060	0,130	-0,044	0,255
Catégorie A	0,018	0,720	0,011	0,825	-0,024	0,636
Catégorie C	-0,060	0,142	-0,055	0,174	-0,043	0,284
Administration Equipement	-0,196	0,000	-0,196	0,000	-0,183	0,000
Administration Education Nationale	-0,267	0,000	-0,264	0,000	-0,224	0,000
Engagement dans l'intérêt public	0,336	0,000	0,337	0,000	0,203	0,000
Soutien organisationnel perçu	0,369	0,000	0,374	0,000	0,367	0,000
Variables à l'étape 2						
Obligations attendues de service public			0,007	0,813	0,009	0,750
Obligations attendues de rémunération et de carrière			-0,056	0,057	-0,046	0,114
Obligations attendues de formation			-0,005	0,869	0,005	0,858
Variables à l'étape 3						
Réalisation des obligations attendues de service public					0,104	0,001
Réalisation des obligations attendues de rémunération et de carrière					0,108	0,002
Réalisation des obligations attendues de formation					0,050	0,137
F	37,522*		30,821*		28,693*	
ΔF	37,522*		1,529		11,967*	
R ²	0,326		0,329		0,352	
R ² ajusté	0,317		0,318		0,340	
ΔR ²	0,326		0,003		0,023	
D de Durbin Watson			2,051			

Tableau 5 Analyse de l'effet de modération de l'engagement dans l'intérêt public sur la relation entre l'évaluation des obligations de service public et l'implication organisationnelle affective

Engagement affectif	Etape 1		Etape 2		Etape 3	
	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>
Variables à l'étape 1						
Age	0,029	0,557	-0,003	0,955	-0,003	0,956
Genre	-0,027	0,381	-0,010	0,728	-0,011	0,703
Ancienneté dans l'administration	0,052	0,374	0,044	0,407	0,043	0,414
Ancienneté dans le corps	0,029	0,484	0,030	0,419	0,028	0,459
Autres concours	-0,029	0,336	-0,025	0,366	-0,026	0,348
Autres administrations	0,019	0,537	0,010	0,708	0,011	0,695
Diplôme	-0,038	0,383	-0,055	0,160	-0,058	0,141
Catégorie A	0,062	0,306	0,055	0,319	0,060	0,272
Catégorie B	0,051	0,300	0,066	0,142	0,070	0,120
Administration Equipement	-0,189	0,000	-0,197	0,000	-0,195	0,000
Administration Education Nationale	-0,244	0,000	-0,245	0,000	-0,246	0,000
Soutien organisationnel perçu (centré)	0,346	0,000	0,295	0,000	0,290	0,000
Variables à l'étape 2						
Engagement dans l'intérêt public (centré)			0,389	0,000	0,389	0,000
Evaluation des obligations attendues de service public (centrées)			0,108	0,000	0,108	0,000
Variables à l'étape 3						
variable d'interaction					0,041	0,113
F	20,150*		36,291*		34,091*	
ΔF	20,150*		107,617*		2,518	
R ²	0,193		0,335		0,337	
R ² ajusté	0,184		0,326		0,327	
ΔR^2	0,193		0,142		0,002	
D de Durbin Watson	2,042					

Tableau 6 Analyse de l'effet de modération de l'engagement dans l'intérêt public sur la relation entre la réalisation des obligations de service public et l'implication organisationnelle affective

Engagement affectif	Etape 1		Etape 2		Etape 3	
Variables à l'étape 1	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>	<i>Bêta</i>	<i>Signification</i>
Age	0,029	0,557	-0,013	0,775	-0,017	0,714
Genre	-0,027	0,381	-0,003	0,917	-0,003	0,910
Ancienneté dans l'administration	0,052	0,374	0,049	0,359	0,051	0,335
Ancienneté dans le corps	0,029	0,484	0,031	0,404	0,026	0,478
Autres concours	-0,029	0,336	-0,026	0,340	-0,027	0,333
Autres administrations	0,019	0,537	0,014	0,619	0,014	0,603
Diplôme	-0,038	0,383	-0,054	0,165	-0,058	0,139
Catégorie A	0,062	0,306	0,060	0,272	0,066	0,224
Catégorie B	0,051	0,300	0,070	0,117	0,073	0,103
Administration Equipement	-0,189	0,000	-0,198	0,000	-0,198	0,000
Administration Education Nationale	-0,244	0,000	-0,248	0,000	-0,249	0,000
Soutien organisationnel perçu (centré)	0,346	0,000	0,273	0,000	0,269	0,000
Variables à l'étape 2						
Engagement dans l'intérêt public (centré)			0,369	0,000	0,375	0,000
Réalisation des obligations attendues de service public (centrées)			0,134	0,000	0,130	0,000
Variables à l'étape 3						
variable d'interaction					0,053	0,042
F	20,150*		36,968*		34,887*	
ΔF	20,150*		111,441*		4,1333*	
R ²	0,193		0,339		0,342	
R ² ajusté	0,184		0,330		0,332	
ΔR^2	0,193		0,146		0,003	
D de Durbin Watson	2,039					

Aussi, afin d'étudier le sens de l'interaction, deux analyses de régression distinctes sont réalisées sur respectivement les fonctionnaires de l'échantillon dont l'engagement dans l'intérêt public est élevé (score $\geq m + \sigma$) et ceux dont l'engagement est faible ($m - \sigma \geq$ score). Les résultats de la première régression indiquent que la réalisation des obligations attendues de service public est fortement associée à l'engagement affectif des fonctionnaires ($\beta = 0,287$; $p < 0,005$). Par conséquent, les fonctionnaires, dont l'engagement dans l'intérêt public est élevé, ont des niveaux d'engagement affectif qui dépendent fortement de leurs perceptions des réalisations de l'Administration en matière de service public. Selon, les résultats de la seconde régression, la réalisation des obligations attendues de service public n'est pas significativement associée à l'engagement affectif des fonctionnaires ($\beta = 0,147$; $p > 0,05$). Autrement dit, les agents dont l'engagement dans l'intérêt public est faible ont des niveaux d'engagement affectif indépendants du comportement de l'Administration en matière de réalisation du service public. Ainsi, l'engagement dans l'intérêt public renforce la relation entre la réalisation des obligations attendues de service public et l'engagement affectif : plus

l'engagement dans l'intérêt public est élevé, plus le lien entre la réalisation des obligations attendues de service public et l'engagement affectif est fort. Ainsi, l'engagement dans l'intérêt public semble être important pour expliquer les mécanismes de l'échange social et de la norme de réciprocité dans la fonction publique française.

Discussion

L'intérêt de mobiliser la théorie du contrat psychologique pour comprendre la relation d'emploi dans la fonction publique repose, entre autres, sur l'importance de l'idéologie du service public au sein du secteur public français. Conformément aux recommandations de Thompson et Bunderson [2003], nous avons étudié cette idéologie comme composante du contrat psychologique public. L'analyse factorielle conduit à distinguer parmi les obligations attendues de gestion, celles ayant trait à la rémunération et la carrière, de celles concernant la formation. Ce résultat n'est pas surprenant puisqu'une partie des items mesurant les obligations attendues de gestion proviennent de l'échelle d'obligations transactionnelles de Coyle-Shapiro et Kessler [2000]. Or, l'analyse factorielle menée par les auteurs les a conduit à distinguer les obligations de formation des autres obligations transactionnelles.

Par ailleurs, un résultat important de cette recherche est la faiblesse de l'effet de l'évaluation du contrat psychologique sur les niveaux d'engagement affectif des fonctionnaires. L'existence de liens significatifs entre les différentes formes d'évaluation des obligations attendues du contrat psychologique est probablement due à la taille élevée de l'échantillon (N=1023 fonctionnaires). Or, les faibles niveaux des coefficients de régression standardisés montrent que la perception, par le fonctionnaire, de ce qu'il obtient de l'organisation (en matière de service public ou de rémunération et de carrière) au regard de ce qu'il attendait n'influence pas, de manière *conséquente*, les niveaux d'engagement affectif. Ce résultat est aussi cohérent avec celui obtenu par Coyle-Shapiro et Kessler [2003]. En dépit de la significativité du lien entre l'évaluation du contrat psychologique et l'engagement affectif d'agents publics britanniques, les auteurs signalaient que son intensité n'était pas élevée. Par contre, les auteurs trouvaient que le soutien organisationnel perçu était fortement associé à l'engagement affectif. Ce résultat est confirmé dans notre recherche : la valorisation, par l'Administration, des contributions des fonctionnaires et la prise en compte de leur bien-être semble prédire fortement leur niveau d'engagement affectif. Par conséquent, l'échange social semble être un cadre théorique pertinent pour comprendre la relation d'emploi public. Cependant, le mécanisme de réciprocité sous-jacent à cette relation ne semble pas être fondé sur le postulat de base de la théorie du contrat psychologique : la satisfaction du contrat psychologique, c'est-à-dire la perception par le fonctionnaire que son Administration a respecté ses engagements, ne semble pas prédire l'attachement affectif de l'individu à celle-ci. Le mécanisme de réciprocité à l'œuvre ne serait pas fondé sur le respect des attentes mais sur la perception des rétributions de l'Administration, autrement dit sur les expériences organisationnelles vécues par les fonctionnaires. Ce que les individus obtiennent de leur employeur favoriserait l'engagement affectif, indépendamment du fait que ces rétributions viennent satisfaire leurs attentes. Si le lien entre le soutien perçu et l'engagement affectif semble confirmer cette idée, les effets de la *réalisation* des obligations du contrat psychologique sur l'engagement affectif renforcent cet argument. En effet, la *réalisation* des éléments du contrat psychologique, en matière de service public et de rémunération et carrière, prédit bien plus fortement l'engagement affectif que l'*évaluation* de ces mêmes éléments. Ce résultat semble confirmer l'étude de Lambert *et al.* [2003] selon laquelle les expériences organisationnelles expliquent bien mieux la satisfaction au travail que le respect

des promesses du contrat psychologique. Selon les auteurs, la réalisation des engagements de l'employeur contribue directement à la satisfaction au travail des salariés dans leur emploi car les rétributions délivrées constituent les ressources disponibles répondant à leurs besoins. Aussi, ces rétributions conduisent instantanément à la satisfaction : elles ont lieu au même moment, après l'expérience au travail. A *contrario*, les promesses sont généralement énoncées avant la mise en situation professionnelle (au moment du recrutement, ou avant l'accès à un nouveau poste, une nouvelle fonction etc.). Il semble que cette logique soit à l'œuvre dans l'explication de l'engagement affectif des fonctionnaires de notre échantillon.

Conclusion

Un des fondements de la théorie du contrat psychologique est l'existence de liens entre le niveau d'évaluation du contrat psychologique et des comportements et des attitudes au travail. Les résultats obtenus dans cette recherche modèrent cette hypothèse. En effet, même si les niveaux d'évaluation d'une part, des obligations attendues de service public, d'autre part, de rémunération et de carrière, sont significativement associés à l'implication affective, l'intensité de ces liens n'est pas très élevée. De plus, l'évaluation des obligations attendues de formation n'est pas associée à l'implication. Par ailleurs, la réalisation des éléments du contrat psychologique (sauf la formation) explique plus fortement l'implication affective que les niveaux d'évaluation.

Aussi les résultats de cette étude montrent que l'implication affective des fonctionnaires n'est pas plus associée aux obligations attendues de service public qu'à celles de rémunération et de carrière. L'implication affective est une attitude fondée sur des éléments socio-émotionnels forts : elle est donc théoriquement plus fortement associée aux concepts de l'échange social qui contiennent des éléments relationnels. Par conséquent, les obligations attendues de rémunération et de carrière comporteraient des éléments socio-émotionnels au moins aussi valorisés que les obligations de service public.

Enfin, l'engagement dans l'intérêt public semble avoir une fonction importante dans le mécanisme de l'échange social dans la fonction publique. Il renforce la relation entre d'une part, le comportement de l'Administration en matière de service public, de rémunération et de carrière, d'autre part, l'implication des fonctionnaires. En d'autres termes, la motivation à l'égard du service public renforce la perception de la réciprocité des échanges entre l'Administration et l'agent.

Bibliographie

- Aiken L.S., West S.G. (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park, CA: Sage
- Allen N., Meyer J. (1990), « The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization », *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, n°1, p. 1-18
- Brewer G., Selden S., Facer II R. (2000), « Individual conceptions of public service motivation », *Public Administration Review*, vol. 60, n° 3, p. 254-264
- Brunhes B. (2005), préface de «Les impacts de la LOLF sur la Gestion des Ressources Humaines – la loi organique relative aux lois de finances, les enseignements à tirer d'expérimentations menées dans trois sites pilotes », in Georgeault V., Monnin P., Niget G, *Les Cahiers de Bernard Brunhes*, n°14, mai 2005.

- Buchanan B. II (1975), « Red tape and the service ethic: Some unexpected differences between public and private managers », *Administration and Society*, vol.4, p.423-444
- Bunderson J. (2001), « How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: doctors' responses to perceived breach », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, n° 7 p. 717-741
- Bunderson J., Lofstrom S., Van de Ven A. (2000), « Conceptualizing and measuring professional and administrative models of organizing », *Organizational Research Methods*, vol. 3, n° 4, p. 366-391
- Chevallier, J. (1997), *Le Service Public*, Presses Universitaires de France
- Coyle-Shapiro J.A.M., Kessler I. (1998), « The psychological contract in the UK public sector: Employer and employee obligations and contract fulfilment », *Academy of Management Proceedings*, San Diego
- Coyle-Shapiro J.A.M., Kessler I. (2000), « Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large-scale survey », *Journal of Management Studies*, vol. 37, n° 7, p. 903-930
- Coyle-Shapiro J.A.M., Kessler I. (2002), « Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: employee and employer perspectives », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 11, n° 1, p. 69-86
- Coyle-Shapiro J.A.M., Kessler I. (2003), « The employment relationship in the U.K. public sector: A psychological contract perspective », *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 13, n° 2, p. 213-230.
- De Vos A. (2002), *The individual antecedents and the development of newcomer's psychological contracts during the socialization process: A longitudinal study*, Non-published doctoral dissertation, Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University.
- Downs A. (1967), *Inside Bureaucracy*, Boston: Little Brown.
- Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. (1986), « Perceived organizational support », *Journal of applied Psychology*, vol.71, p.500-507
- Gouldner A. (1960), « The norm of reciprocity: A preliminary statement », *American Sociological Review*, vol. 25, n° 2, p. 161-178
- Hiltrop J.M. (1996), « Managing the changing psychological contract », *Employee Relations*, vol. 18, n° 1, p. 36-49
- Igalens J., Roussel P. (1998), *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*, Economica.
- Koslowsky M. (1990), « Staff/line distinctions in job and organizational commitment », *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, n° 2, p. 167-173.
- Lambert L.S., Edwards J.R. & Cable D.M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contracts : A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, vol.56, n°4, pp. 895-934.
- Lester S., Turnley W, Bloodgood J., Bolino M. (2002), « Not seeing eye to eye; differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach», *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, n° 1 p. 39-56.

- Liou, K-T., Nyhan R.C. (1994), « Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment », *Public Administration Quarterly*, vol.18, n° 1, p. 99-119
- Meyer J., Allen N. (1991), « A three-component conceptualization of organizational commitment », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n° 1, p. 61-89
- Meyer J., Herscovitch L. (2001), « Commitment in the workplace – Toward a generale model », *Human Resource Management Review*, vol.11, p. 299-326
- Meyer J., Stanley S., Topolnytsky L. (2002), « Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences », *Journal of Vocational Behavior*, vol.61, p.20-52
- Pedhazur E.J., Pedhazur Schmelkin L. (1991). *Measurement design, and analysis, an integrated approach*, Hillsdale, N.J: Lawrence Erlbaum
- Perry J. (1996), « Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity », *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 6, n° 1, p. 5-22
- Perry J. and Wise L. (1990), « The motivational bases of public service », *Public Administration Review*, vol. 50, n° 3, p. 367-373
- Robinson S.L., Kraatz M., and Rousseau D.M. (1994), « Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study », *Academy of Management Journal*, vol. 37, n°1, p 137-152
- Robinson S. (1996), « Trust and breach of the psychological contract », *Administrative Science Quaterly*, vol. 41, n° 4, p. 574-599
- Romzek B. (1990), « Employee investment and commitment: The ties that bind », *Public Administration Review*, vol. 16, p. 288-302
- Rousseau D. (1989), « Psychological and implied contracts in organizations », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 2, n° 2, p. 121-139
- Rousseau D. (1990), « New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, n° 5, p. 389-400
- Rousseau D. (1995), *Psychological Contracts in Organizations – Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage Publications
- Rousseau D., Tijoriwala S. (1998), « Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures », *Journal of Organizational Behavior*, vol.19, numéro spécial, p. 679-695
- Seliger M. (1976), *Ideology and politics*, Allen and Unwin: London
- Stinglhamber F., Bentein K., Vandenberghe C. (2002), « Extension of the three-component model of commitment to five foci: development of measures and substantive test », *European Journal of Psychological Assessment*, vol. 18, n° 2, p. 123-138
- Thompson J.A., Bunderson J. S. (2003), « Violations of principle: ideological currency in the psychological contract », *Academy of Management Review*, vol. 28, n° 4 p. 571-596
- Vandenabeele W., Hondeghem A., Maesschalk J., Depré R. (2004). Values and motivation in public administration: public service motivation in an international perspective. Communication présentée la Conférence annuelle de *European Group of Public Administration*, Ljubljana, Slovénie, 2004