

Selon Fournier (2019), les notions de performance et de résultats prennent de plus en plus une place importante dans les établissements publics (Emery & Giauque, 2005 ; Carassus et al., 2012; Mazouz, Garzon & Picard, 2012) sous la pression de l'environnement qui a bouleversé les processus internes, les marchés et le business (Adam, 2023).

Le secteur public tunisien n'est pas à l'abri de ces pressions, aujourd'hui il essaye de se réinventer pour relever de nouveaux défis et fixer une nouvelle gestion publique en harmonie avec les mutations socioculturelles, constitutionnelles et institutionnelles qu'a connu la Tunisie depuis 2011 (Dahmani, 2015) afin de répondre aux exigences croissantes de la population et garantir par conséquent un développement socio-économique (OCDE, 2019).

Dans un tel contexte, la durabilité et la performance forcent l'organisation à utiliser son capital humain pour atteindre les objectifs fixés (Markopoulos & Vanharanta, 2022) afin de surmonter ces défis moyennant la stimulation de la culture organisationnelle et les équipes en milieu de travail (Saintilan & Schreiber, 2023) ce qui incite l'agent public à être engagé vis-à-vis de son organisation et y être attaché (Porter et al., 1974 cités dans Gosselin et al., 2017).

Reichers (1985) propose trois définitions de l'engagement, dont la définition en termes d'investissements personnels qui est fondée sur la théorie des « side bets » de Becker (1960) où l'engagement résulte des coûts et avantages liés au fait d'appartenir à une organisation, les deux théories de l'engagement sont la théorie positive et la théorie critique (Noguera, 2010 cité dans Zayani, 2016).

L'engagement du salarié, selon Neveu (2002), est fondé sur le contrat transactionnel (mode d'échange calculé) et le contrat relationnel (mode affectif) (Etzioni, 1961) pour traduire une attitude positive de la personne envers son employeur (Prat dit Hauret, 2006).

Lorsque nous évoquons les concepts de contrats « transactionnel » et « relationnel », nous pensons au contrat psychologique (CP) qui a été défini par Argyris (1960) comme un compromis implicite entre un groupe d'employés et leur employeur (Ben Othman et al., 2021). Il fait l'allusion d'un employé de l'obligation de contribuer à son organisation en retour d'une promesse de cette dernière (Rousseau, 1989 ;1995).

Identifié par Rousseau (2001) comme un schéma mental dynamique et évolutif qui dépend du vécu et des expériences personnelles de la personne. Ce concept, selon McShane et al. (2013) trouve ses racines dans la théorie de l'échange social de Blau (1964) et la norme de réciprocité de Gouldner (1960).

C'est dans cette optique que s'inscrit notre travail de recherche réalisé au sein de la Poste Tunisienne qui, face à l'évolution de son environnement et l'intensité concurrentielle dans des domaines toujours connus comme exclusifs de la Poste, se trouve contrainte de mobiliser et engager tous ses salariés en tant que premiers garants pour remporter tous les défis et faire part de tous les projets de changements.

Dans ce cadre, nous proposons de mener une recherche répondant à la problématique suivante:

Quels liens entre le contrat psychologique et l'engagement des salariés de la Poste Tunisienne ?

L'objectif est de comprendre comment le respect ou non-respect du CP peut-il affecter l'engagement des salariés à la Poste Tunisienne.

Nous nous positionnons dans le paradigme interprétativiste et adoptons une approche qualitative avec étude de cas et notre outil de collecte de données principal est l'entretien semi-directif.

Partant des observations sur terrain, nous avons remarqué un phénomène intéressant à étudier qui est celui du CP à la Poste Tunisienne et le désengagement de ses salariés. Ainsi nous avons mené des entretiens semi-directifs avec un échantillon composé de 17 participants appartenant à divers niveaux hiérarchiques, spécialités et expériences.

Nous avons pu constater que les attentes des salariés avant de rejoindre la Poste étaient principalement une sécurité de l'emploi vu que c'est l'avantage le plus recherché par le travail dans le secteur public.

Nous avons pu constater, en outre, que le respect ou non-respect des termes du CP a un effet positif ou négatif sur l'engagement du salarié. Cependant, respecter le CP ou non, peut ne pas être le seul phénomène à étudier, en effet d'autres paramètres entrent en jeu et peuvent avoir le même effet, qu'il y'a un respect du CP ou non.

Nous avons essayé d'apporter quelques éléments de réponse en contribuant à une meilleure compréhension de la relation de travail à la Poste Tunisienne et dans le secteur public tunisien d'une manière générale, et donc une meilleure gestion des ressources humaines en mettant la lumière sur l'importance de l'éthique professionnelle dans le secteur public tunisien et en insistant sur l'obligation de respecter les promesses pour éviter toute conséquence néfaste sur la pérennité (fuite des talents), la performance (perte de connaissances organisationnelles, non-productivité) le climat social (flux d'informations informelles, complots) ce qui engendre des coûts difficiles à estimer ou évaluer.

Nous avons, par ailleurs, constaté des limites liées à notre recherche ; Pour y pallier, il serait intéressant de mener une étude quantitative pour pouvoir valider les résultats qualitatifs obtenus tout en prenant en considération la culture organisationnelle.