



AVIS DE SOUTENANCE DE THÈSE

Alexandra SIMON

CANDIDAT(E) au DOCTORAT SCIENCES DE GESTION,
à **L'UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR**
SOUTIENDRA PUBLIQUEMENT sa THÈSE

le 08 décembre 2014 à 9h30
à L'UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR
UFR D.E.G - Amphithéâtre 120

SUR LE SUJET SUIVANT :

La Performance RH des collectivités territoriales : conceptualisation, caractérisation et exploration du lien avec le système de gestion des ressources humaines

JURY :

David CARASSUS, Professeur des Universités, UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR
Veronique CHANUT, Professeur des Universités, UNIVERSITÉ PARIS 2
Jacques JAUSSAUD, Professeur des Universités, UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR
Sebastien POINT, Professeur des Universités, EM STRASBOURG BUSINESS SCHOOL

Pau, le 02 décembre 2014

Le Président et,
Par délégation, le Vice-Président du Conseil Scientifique

Résumé de la thèse

Cette recherche doctorale souhaite, tout d'abord, caractériser la « Performance RH » comme concept central de la gestion des ressources humaines publiques, pour, ensuite, analyser ses liens avec le système RH actuel des collectivités territoriales. La littérature mobilisée met en valeur que la performance RH est un construit composite constitué par des variables attitudinales, représentant la perception des individus concernant leur expérience dans l'organisation. Ce concept est envisagé comme la résultante attitudinale de stimuli organisationnels, particulièrement ceux liés à la gestion des ressources humaines. Ainsi, notre recherche se consacre, de manière empirique, à explorer les liens existants entre la Performance RH et le système de gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. Afin de caractériser la Performance RH, cette étude a recours, dans un premier temps, à une méthodologie quantitative par équations structurelles auprès de deux échantillons de collectivités territoriales, permettant de mettre en lumière non seulement la tridimensionnalité de ce concept, composé de huit variables latentes, mais aussi ses mécanismes de fonctionnement. Un second temps se consacre, par le biais d'études de cas auprès de ces deux mêmes collectivités, à montrer en quoi le système de gestion des ressources humaines influence positivement la Performance RH des agents territoriaux au travers, notamment, de son instrumentation, son rôle et sa structure.

Mots clés : Performance RH, système RH, collectivités territoriales

Abstract

This research focuses on the concept of « HR Performance » and explores its links with HR system in public local administrations. HR Performance is composed of several work related attitudes that may be influenced by HR system. Consequently, structural equation modelling (SEM) is used with two samples of public local organizations and demonstrates that HR Performance is a three-dimensional concept composed of eight attitudinal variables. Secondly, the two same samples become case study to explore the HR system of public local administrations and seek to describe its links with HR Performance. These two steps of the research allow us to show the nature of the influence of HR system on HR performance of public local workers.

Key words : HR Performance, HR system, Public local administrations