

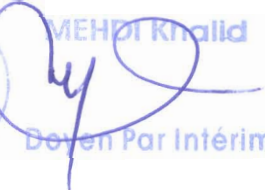


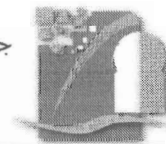
Avis de soutenance de thèse de doctorat

Le Doyen par intérim de la Faculté Polydisciplinaire de Khouribga porte à la connaissance du public que M. **RHRAISSA Ismail** soutiendra une thèse de doctorat intitulée : **L'engagement organisationnel comme levier de la performance des collaborateurs : Cas du Groupe OCP-SA, site de Khouribga.**

La soutenance aura lieu le **Jeudi 01 Octobre 2026 à 10H00** à la Faculté devant le jury composé de :

BOUAYAD AMINE Nabil	PES	Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane	Président
OUBRAHIMI Mostafa	PES	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales – Agdal, Université Mohamed V	Rapporteur
MRABET Youssef	PES	École Supérieure de Technologie Université Hassan II de Casablanca	Rapporteur
BAOUZIL Lhoussein	MCH	Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane	Rapporteur
EL YAMLAHI Imane	MCH	Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane	Examinatrice
KAMAL Samira	MCH	Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane	Examinatrice
LAKHLILI Ibtissame	MCH	Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane	Directrice de thèse


MEHDI Khalid
Doyen Par Intérim



Résumé

Dans un contexte économique marqué par la volatilité et l'intensification de la concurrence, la compétitivité des entreprises dépend de plus en plus de l'efficacité de leur capital humain. Pour cela les organisations qui cherchent à améliorer leur performance, devraient se concentrer sur la promotion de l'engagement organisationnel de leurs collaborateurs en créant un environnement de travail positif qui permet aux employés de se sentir valorisés et reconnus pour leur travail. À cet égard, la littérature souligne que l'engagement organisationnel constitue un levier explicatif majeur des comportements des employés en milieu professionnel. Ainsi, les individus qui ont un niveau d'engagement organisationnel élevé, seraient plus performants et plus productifs (Meyer et Allen, 1984 ; Meyer et al, 1989 ; Benkhoff, 1997) et seraient moins enclins à quitter l'entreprise (Porter et al., 1976 ; Blau et Boal, 1987).

Dans cette perspective, notre thèse doctorale a pour objectif d'analyser l'impact de l'engagement organisationnel à travers ses déterminants sur la performance au travail, à travers une étude de cas menée au sein du Groupe OCP-SA, site de Khouribga. La recherche mobilise un cadre théorique pluriel qui intègre des différentes théories organisationnelles. Sur le plan méthodologique, une approche mixte a été adoptée, qui articule une phase qualitative exploratoire (entretiens semi-directifs), conduite auprès des chefs de services et une phase quantitative confirmatoire (méthode d'analyse des équations structurelles) auprès de 359 collaborateurs du site.

En effet, l'analyse des données révèle que trois déterminants ont un impact positif et significatif sur la performance au travail : la motivation, la justice organisationnelle et le bien-être au travail. À l'inverse, l'employabilité et le leadership moral n'ont pas d'effet significatif. La reconnaissance a également été identifiée comme ayant un rôle modérateur dans le contexte étudié. Dans le même sens, la recherche propose un cadre d'analyse transférable à d'autres sociétés anonymes, ainsi que des recommandations managériales concrètes pour renforcer l'efficacité des individus dans le champ professionnel. Elle ouvre également des perspectives de recherche futures qui visent à enrichir et élargir la compréhension des facteurs liés à l'optimisation de la performance au travail dans les organisations contemporaines.

Mots clés : Engagement Organisationnel, Capital Humain, Performance au Travail, Efficacité

