



REVUE LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

Revue en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

e-ISSN: 2756-7532

p-ISSN: 2756-7524

N° 000 – Vol.3. - Décembre 2023

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Revue LES TISONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

REVUE LES TISONS

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Revue LES TISONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752



REVUE LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par
ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

Revue en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

Éditions LES TISONS

Arrond. 5, Sect. 22, Av. Toguiyeni

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

e-ISSN: 2756-7532; p-ISSN: 2756-7524
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>
<http://www.revuestissions.bf>
lestissions@revuestissions.bf
S/C Université Joseph KI-ZERBO
BV 30053 OUAGA 1200 Logements
10020 OUAGADOUGOU - Burkina Faso
(+226) 66006650/70104853

PRÉSENTATION ET POLITIQUE ÉDITORIALE

Sous l'impulsion de M. Fatié OUATTARA, Professeur titulaire de philosophie à l'Université Joseph KI-ZERBO, et avec la collaboration d'Enseignants-Chercheurs et Chercheurs qui sont, soit membres du Centre d'Études sur les Philosophies, les Sociétés et les Savoirs (CEPHISS), soit membres du Laboratoire de philosophie (LAPHI), une nouvelle revue vient d'être fondée à Ouagadougou, au Burkina Faso, sous le nom de « Revue LES TISONS ».

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société, la Revue LES TISONS vise à contribuer à la diffusion de théories, de connaissances et de pratiques professionnelles inspirées par des travaux de recherche scientifique. En effet, comme le signifie le Larousse, un tison est un « morceau de bois brûlé en partie et encore en ignition ».

De façon symbolique, la Revue LES TISONS est créée pour mettre ensemble des tisons, pour rassembler les chercheurs, les auteurs et les idées innovantes, pour contribuer au progrès de la recherche scientifique, pour continuer à entretenir la flamme de la connaissance, afin que sa lumière illumine davantage les consciences, éclaire les ténèbres, chasse l'ignorance et combatte l'obscurantisme à travers le monde.

Dans les sociétés traditionnelles, au clair de lune et pendant les périodes de froid, les gens du village se rassemblaient autour du feu nourri des tisons : ils se voient, ils se reconnaissent à l'occasion ; ils échangent pour résoudre des problèmes ; ils discutent pour voir ensemble plus loin, pour sonder l'avenir et pour prospecter un meilleur avenir des sociétés. Chacun doit, pour ce faire, apporter des tisons pour entretenir le feu commun, qui ne doit pas s'éteindre.

La Revue LES TISONS est en cela pluridisciplinaire, l'objectif fondamental étant de contribuer à la fabrication des concepts, au renouvellement des savoirs, en d'autres mots, à la construction des connaissances dans différentes disciplines et divers domaines de la science. Elle fait alors la promotion de l'interdisciplinarité, c'est-à-dire de l'inclusion dans la diversité à travers diverses approches méthodologiques des problèmes des sociétés.

Semestrielle (juin, décembre), thématique au besoin pour les numéros spécifiques, la Revue LES TISONS publie en français et en

anglais des articles inédits, originaux, des résultats de travaux pratiques ou empiriques, ainsi que des mélanges et des comptes rendus d'ouvrages dans le domaine des Sciences de l'Homme et de la Société : **Anthropologie, Communication, Droit, Économie, Environnement, Géographie, Histoire, Lettres modernes, Linguistique, Philosophie, Psychologie, Sociologie, Sciences de l'environnement, Sciences politiques, Sciences de gestion, Sciences de la population, etc.**

Peuvent publier dans la Revue LES TISONS, les Chercheurs, les Enseignants-Chercheurs et les doctorants dont les travaux de recherche s'inscrivent dans ses objectifs, thématiques et axes.

La Revue LES TISONS comprend une Direction de publication, un Secrétariat de rédaction, un Comité scientifique et un Comité de lecture qui assurent l'évaluation en double aveugle et la validation des textes qui lui sont soumis en version électronique pour être publiés (en ligne et papier).

MODE DE SOUMISSION ET DE PAIEMENT

La soumission des articles se fait à travers le mail suivant : lestisons@revuelestisons.bf.

L'évaluation et la publication de l'article sont conditionnées au paiement de la somme de cinquante mille (50.000) francs CFA, en raison de vingt mille (20.000) francs CFA de frais d'instruction et trente mille (30.000) francs CFA de frais de publication. Le paiement desdits frais peut se faire par Orange money (00226.66.00.66.50, identifié au nom de OUATTARA Fatié), par Western Union ou par Money Gram.

CONSIDÉRATION ÉTHIQUE

Les contenus des articles soumis et publiés (en ligne et en papier) par la Revue LES TISONS n'engagent que leurs auteurs qui cèdent leurs droits d'auteur à la revue.

NORMES ÉDITORIALES

Les textes soumis à la Revue LES TISONS doivent avoir été écrits selon les NORMES CAMES/LSH adoptées par le CTS/LSH, le 17 juillet 2016 à Bamako, lors de la 38^e session des CCI.

Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.

Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.

Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (ex : 1. ; 1.1.; 1.2; 2.; 2.2.; 2.2.1; 2.2.2.; 3.; etc.).

Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point.

Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

- (Initiale(s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées);
- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).

Exemples :

En effet, le but poursuivi par M. Ascher (1998, p. 223), est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (...), d'accroître le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupé du

groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens (...) ».

Pour dire plus amplement ce qu'est cette capacité de la société civile, qui dans son déploiement effectif, atteste qu'elle peut porter le développement et l'histoire, S. B. Diagne (1991, p. 2) écrit :

Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont fait preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

Le philosophe ivoirien a raison, dans une certaine mesure, de lire, dans ce choc déstabilisateur, le processus du sous-développement. Ainsi qu'il le dit :

Le processus du sous-développement résultant de ce choc est vécu concrètement par les populations concernées comme une crise globale : crise socio-économique (exploitation brutale, chômage permanent, exode accéléré et douloureux), mais aussi crise socio-culturelle et de civilisation traduisant une impréparation sociohistorique et une inadaptation des cultures et des comportements humains aux formes de vie imposées par les technologies étrangères. (S. Diakité, 1985, p. 105).

Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif. Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Editeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas

où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2^{de} éd.).

Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur :

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

AUDARD Cathérine, 2009, *Qu'est ce que le libéralisme ? Ethique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, L'Harmattan.

L'article doit être écrit en format « Word », police « Times New Roman », Taille « 12 pts », Interligne « simple », positionnement « justifié », marges « 2,5 cm (haut, bas, droite, gauche) ». La longueur de l'article doit varier entre 30.000 et 50.000 signes (espaces et caractères compris). Le titre de l'article (15 mots maxi, taille 14 pts, gras) doit être écrit (français, traduit en anglais, vice-versa).

Le(s) Prénom(s) sont écrits en lettres minuscules et le(s) Nom(s) en lettres majuscules suivis du mail de l'auteur ou de chaque auteur (le tout en taille 12 pts, non en gras).

Le résumé (250 mots maximales, taille 12 pts) de l'article et les mots clés (05) doivent être écrits et traduits en français/anglais. La taille de l'article varie entre 15 et 25 pages maximales.

DIRECTION DE PUBLICATION

Directeur : Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Directeur adjoint : Dr Moussa COULIBALY, Assistant, Économiste,
Université Nazi Boni (Burkina Faso)

RESPONSABLE DES FINANCES

Mme Fati IDOGO, Agent des Services administratifs et financiers,
UFR/SH, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

SECRETARIAT DE RÉDACTION

Secrétaire : Dr Noumoutiè SANGARÉ, Assistant, Philosophe,
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Membres : Dr Abdoul Azize SODORÉ, MC, Géographe, Université
Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Beli Alexis NÉBIÉ,
Assistant, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina
Faso); Dr Boubié BAZIÉ, MA, Historien, Université Joseph KI-
ZERBO (Burkina Faso); Dr Édith DAH, MA, Philosophe,
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Mathieu Beli
DAÏLA, MA, Linguiste, Université de Dédougou (Burkina Faso); Dr
Paul-Marie MOYENGA, MA, Sociologue, Université Joseph KI-
ZERBO (Burkina Faso); Dr Sampala Fati BALIMA, MC, Politiste,
Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); M. Jean Baptiste
PODA, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO
(Burkina Faso); M. Lazard T. OUÉDRAOGO, Doctorant en
Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M.
Mahamat OUATTARA, Doctorant en Philosophie, Université
Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M. Saïdou BARRY, Doctorant
en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso).

COMITÉ DE LECTURE

Dr Abdoul Karim SAÏDOU, MC, Politiste, Université Thomas
SANKARA (Burkina Faso); Dr Aimé D. M. KOUDBILA, MA,
Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr M.
Alice SOMÉ/SOMDA, MR, Philosophe, Institut des Sciences des
Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Awa OUOBA, MC,

Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Bouraïman ZONGO, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Calixte KABORÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Cheick Bobodo OUÉDRAOGO, MC, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Clotaire Alexis BASSOLÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Damien DAMIBA, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Dimitri Régis BALIMA, MC, Communicologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Donatien DAYOUROU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Edwige DEMBÉLÉ, MA, Économiste, Université NAZI BONI (Burkina Faso); Dr Étienne KOLA, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Évariste R. BAMBARA, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ézaïe NANA, IR, Sociologue, INSS/CNRST (Burkina Faso); Dr Fernand OUÉDRAOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gaoussou OUÉDRAOGO, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gauthier YÉ, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Georges ROUAMBA, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado KABORÉ, CR, Historien, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Hamado OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado Joël OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Isidore YANOGO, MC, Géographe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Issaka YAMÉOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Jean-Baptiste P. COULIBALY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Jérémi ROUAMBA, MC, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kalifa DRABO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kassem Salam SOURWEIMA, MC, Politiste, Université Thomas

SANKARA (Burkina Faso); Dr Kizito Tioro KOUSSÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Landry COULIBALY, MA, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Lassané YAMÉOGO, MA, Communicologue, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Dr Lassina SIMPORÉ, MC, Archéologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Léon SAMPANA, MC, Politiste, Université Nazi BONI (Burkina Faso); Dr Léonce KY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Madeleine WAYAK PAMBÉ, MC, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Magloire É. YOGO, MA, Sciences de l'éducation, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Moussa DIALLO, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ (Burkina Faso); Dr Narcisse Taladi YONLI, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Noumoutiè SANGARÉ, Assistant, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ollo Pépin HIEN, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Pascal BONKOUNGOU, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Paul-Marie BAYAMA, MC, Philosophe, ENS de Koudougou (Burkina Faso); Dr R. Ulysse Emmanuel OUÉDRAOGO, MA, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Rasmata BAKYONO/NABALOU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Relwendé DJIGUEMDÉ, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso); Dr Rodrigue BONANÉ, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Rodrigue SAWADOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Roger ZERBO, MR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Serge SAMANDOULGOU, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso); Dr Souleymane SAWADOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Stanislas SAWADOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-

ZERBO (Burkina Faso); Dr Tongnoma ZONGO, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Yacouba BANWORO, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zakaria SORÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zoubere DIALLA, MA, Sociologue, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso).

COMITÉ SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL

Pr Abdoulaye SOMA, PT, Constitutionnaliste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Pr Abdramane SOURA, PT, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Abou NAPON, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Aklesso ADJI, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Alain Casimir ZONGO, PT, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso)

Pr Alkassoum MAÏGA, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Amadé BADINI, PT, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Pr Augustin LOADA, PT, Politiste, Université Saint Thomas d'Aquin (Burkina Faso); Pr Augustin PALÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr B. Claudine Valérie ROUAMBA/OUÉDRAOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bernard KABORÉ, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bilina BALLONG, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Bouma F. BATIONO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille KONÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille SEMDÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr David Musa SORO, PT, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Pr Edmond Yao KOUASSI, PT, Philosophe, Université de Bouaké (Côte d'Ivoire); Pr Emmanuel M. HEMA, PT, Écologue, Université de Dédougou (Burkina Faso); Pr Emmanuel

Malolo DISSAKÈ, PT, Philosophe, Université de Douala (Cameroun); Pr Eustache R. K. ADANHOUNME, PT, Philosophe, Université Abomey Calavi (Benin); Pr Fabienne LELOUP, Sociologue, Université Catholique de Louvain-Mons (Belgique); Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Foé NKOLO, PT, Philosophe, Université Yahoundé I (Cameroun); Pr Frédéric MOENS, Communicologue, IHECS, Bruxelles (Belgique); Pr Gabin KORBÉOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Georges ZONGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Hamidou Talibi MOUSSA, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Issiaka MANDÉ, PT, Historien, Université du Québec à Montréal (Canada); Pr Jacques NANEMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-François DUPEYRON, PT, Philosophe, Université de Bordeaux (France); Pr Jean-Marie DIPAMA, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-Claude KALUBI-LUKUSA, PT, Sociologue, Université de Sherbrooke (Canada); Pr Jean-Pierre POURTOIS, PT, Psychopédagogue, Université de Mons (Belgique); Pr Lassane YAMÉOGO, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Léon MATANGILA MUSADILA, PT, Philosophe, Université de Kinshasa (RD Congo); Pr Léopold Bawala BADOLO, PT, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ludovic KIBORA, DR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Magloire SOMÉ, PT, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mahamadé SAVADOGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mamadou L. SANOGO, DR, Linguiste, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Moukaila Abdo Laouali SERKI, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Pierre G. NAKOULIMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ramane KABORÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Sébastien YUGBARÉ, PT, Psychologue,

Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Amadou TRAORÉ, MC, Sociologue, Université de Ségou (Mali); Dr Décaïrd KOUADIO KOFFI, MC, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Djédou Martin AMALAMA, MC, Sociologue, Université de Korhogo (Côte d'Ivoire); Dr Emmanuel YAOU, MA, Sociologue, Université de Kara (Togo); Dr Gérard AMOUGOU, MC, Socio-politiste, Université de Yaoundé II (Cameroun); Dr Ibrahim KONÉ, MA, Philosophe, Université Peleforo Gon COULIBALY (Côte d'Ivoire); Dr Idi BOUKAR, A, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Dr Idrissa S. TRAORÉ, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali); Dr Issouf BINATÉ, MC, Historien, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire); Dr Jean-François PETIT, MC HDR, Philosophe, Institut catholique de Paris (France); Dr Landry Roland KOUDOU, MC, Philosophe, Université Felix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Mouhamoudou El Hady BA, MC, Sociologue, Université Cheick Anta Diop (Sénégal); Dr Mamadou Bassirou TANGARA, MC, Économiste, Université des Sciences sociales et de Gestion de Bamako (Mali); Dr N'golo Aboudou SORO, MC, Lettres modernes, Université Alassane OUATTARA de Bouaké (Côte d'Ivoire); Dr Oumar DIA, MC, Philosophe, Université Cheick Anta Diop de Dakar (Sénégal); Dr Pierre-Étienne VANDAMME, Philosophe, Université Catholique de Louvain (Belgique); Dr Raphael KONÉ, Ph. D, Historien, Université Cergy de Pontoise – EA7517 (France); Dr Samuel RENIER, MC, Sciences de l'éducation, Université de Tours – EA7505 EES (France) ; Dr Tiéfing SISSOKO, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali).

Revue LES TISSONS, Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la
Société (RISHS) – N°000 – Vol.3 - 4^e trimestre - Décembre 2023
e-ISSN : 2756-7532 ; p-ISSN : 2756-752

Table des matières

Éthique de la discussion et la question de la mobilité environnementale/climatique ... Roger TAMBANGA.....	15
Droits de l'homme et laïcité chez John Rawls ... Moussa MOUMOUNI.....	35
Le logicisme de Frege ... Alexandre MOYENGA	65
L'art comme expression d'une transcendance de l'esprit humain ... Adama MARICO & Élianne KY	91
Milieu organisationnel et attitude au travail : quel rapport entre bore- out et sens accordé au travail chez les agents de la DCGRH du ministère de la santé et des affaires sociales du Gabon ? ... Tessa MOUNDJIEGOUT.....	109
Transitions psychologiques et satisfaction des bénéficiaires des programmes d'accompagnement de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Togo ... Gnon-Batcha AGBA, Badji OUYI	135
La place du corps dans les métiers de la formation : les gestes et les postures au centre de l'activité du formateur en classe et dans l'atelier ... Raphael KONÉ.....	163
Perceptions sociales liées à la prise en charge de l'hypertension artérielle dans la commune d'Abomey-Calavi au Benin ... OLOUKOÏ Marcelline Dado, N'TCHA Ludovic K., TAOUEMA SANDA N'natta Bertin.....	183
Ordre, méthode et métaphysique chez Descartes ... TAFFA GUISO Issaka	205
Discours politiques et traitements médiatiques sur les migrations subsahariennes en France ... Fodié TANDJIGORA, Brema Ely DICKO	227



Milieu organisationnel et attitude au travail : quel rapport entre *bore-out* et sens accordé au travail chez les agents de la DCGRH du ministère de la santé et des affaires sociales du Gabon ?

Organizational environment and attitude to work: what is the relationship between bore-out and the meaning given to work among DCGRH agents of the Ministry of health and social affairs of Gabon?

Tessa MOUNDJIEGOUT
Maître-Assistant en Psychologie
Université Omar BONGO

Article disponible en ligne : <https://www.revuelestisons.bf>

Pour citer cet article

MARICO Adama, KY Élianne, 2023, « Milieu organisationnel et attitude au travail : quel rapport entre *bore-out* et sens accordé au travail chez les agents de la DCGRH du ministère de la santé et des affaires sociales du Gabon ? », Revue LES TISONS (RISHS), Vol.3, N°000, Décembre, p. 109-133.

Résumé : Cette étude réalisée au sein d'une administration publique du Gabon a pour objectifs double ; d'abord déterminer les caractéristiques de l'ennui au travail auprès des agents de la Direction des Ressources Humaines (DCRH) du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales du Gabon, ensuite mettre en lumière la relation existante entre les facteurs de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Sur la base d'un questionnaire de type Likert à 5 pas de réponses, 54 agents hommes et femmes ont répondu à celui-ci. Au sortir des analyses de corrélations et de régression, les principaux résultats montrent que l'analyse de fiabilité à travers l'alpha de Cronbach (α), des différentes échelles à l'étude donne une cohérence interne satisfaisante ; les causes personnelles liées à l'ennui au travail ($\alpha=.70$), les causes de l'environnement de travail lié à l'ennui au travail ($\alpha=.82$), la disposition à l'ennui ($\alpha=.82$) et enfin, le sens accordé au travail ($\alpha=.91$). Les causes personnelles qualifiées d'exogènes corréleront significativement avec la rationalité du travail ($r=.32$; $p<0,01$), idem avec le sens accordé au travail ($r=.30$; $p<0,02$), des résultats qui valident certaines de nos hypothèses de recherche (exemple, notre hypothèse (H1) qui stipule « qu'il existe un lien significatif entre les causes personnelles (exogènes) de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H1a), moins leur travail est utile » ($r=.32$; $p<0,01$) ».

Mots clés : Travail, Ennui, Santé, Bore out, Gabon.

Abstract: His study carried out within a public administration in Gabon has two objectives; first determine the characteristics of boredom at work among agents of the Human Resources Directorate (DCRH) of the Ministry of Health and Social Affairs of Gabon, then highlight the existing relationship between the factors of boredom at work and the meaning given to work. Based on a Likert-type questionnaire with 5 answers, 54 male and female agents responded to it. At the end of the correlation and regression analyses, the main results show that the reliability analysis through Cronbach's alpha (α), of the different scales studied gives satisfactory internal consistency; personal causes linked to boredom at work ($\alpha=.70$), causes of the work environment linked to boredom at work ($\alpha=.82$), disposition to boredom ($\alpha=.82$) and finally, the meaning given to work ($\alpha=.91$). Personal causes qualified as exogenous correlate significantly with the rationality of work ($r=.32$; $p<0.01$), the same with the meaning given to work ($r=.30$; $p<0.02$), results which validate some of our research hypotheses (for example, our hypothesis (H1) which states "that there is a significant link between the personal (exogenous) causes of boredom at work and the meaning given to work.

The more agents perceive a lack of sustainability of tasks (H1a), the less useful their work is" ($r=.32$; $p<0.01$)".

Keywords: Work, Boredom, Health, Bore out, Gabon.

Introduction

Le travail, s'il faut s'en tenir à la littérature, c'est une notion qui comporte plusieurs définitions et les auteurs comme Brief et Nord (1990) ne manquant pas de soutenir que le seul élément qui rallie les multiples acceptions soit une activité qui a un but (purposeful activity). Dans cette optique, le travail est souvent défini comme une dépense d'énergie à travers un ensemble d'activités coordonnées visant à produire quelque chose d'utile (Firth, 1948 ; Fryer et Payne, 1984 ; Shepherdson, 1984). Il peut être agréable ou désagréable, peut être associé ou non à des échanges de nature économique. Il peut être exécuté ou non dans le cadre d'un emploi.

D'après les entrevues réalisées par Fryer et Payne (1984), le travail serait une activité utile, déterminée par un but défini au-delà du plaisir engendré par son exécution, il ne doit pas impliquer seulement des relations fondées sur les exigences techniques et économiques ; il doit également impliquer un ensemble de relations fondées sur les nécessités humaines et sociales sans quoi on met en péril le sain développement de la société (Firth,1948).

Brief et Nord (1990) arrivent aux mêmes conclusions : donner au travail le sens d'une activité que l'individu fait pour gagner un salaire, entraîne des conséquences fâcheuses autant personnelles qu'institutionnelles. En outre, cette restriction du sens du travail à son aspect économique engendre ou renforce les rapports contractuels entre l'individu et l'organisation qui l'emploie, conférant une importance à la rémunération au détriment de l'esprit de service et de communauté.

Yalom (1980) soutient que l'être humain a besoin de sens pour comprendre et interpréter ses expériences dans le monde et pour se définir les valeurs sur lesquelles il pourra fonder ses actions. Ainsi, le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre

le sujet et le travail qu'il accomplit, le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail.

Pour Isaksen (2000), le sens du travail est perçu comme un état de satisfaction engendré par la perception de cohérence entre la personne et le travail qu'elle accomplit, signalons que la cohérence traitée ici renvoie à la consistance (Heider, 1946) ou à celui de la congruence (Osgood et Tannenbaum, 1955).

Dans la majorité des cas, un travail qui a du sens est défini (May et al., 2004), lorsque le salarié perçoit son travail comme ayant un but, un dessein (*purpose*) et de la valeur et de l'importance (significace). Par contre, Pratt et Ashforth (2003) font une distinction entre le sens du travail et le sens au travail. Ces chercheurs expliquent que le sens peut être obtenu des qualités intrinsèques du travail lui-même, ou du milieu dans lequel il s'accomplit.

S'ils reconnaissent que le sens est une expérience éminemment subjective, ils supposent qu'il doit exister un nombre limité d'archétypes associés au sens dans une société donnée et qu'il doit y avoir des patterns dans les processus par lesquels les individus trouvent un sens dans leur travail. Ils associent ces processus à celui de l'attribution de sens (*sensemaking*), c'est-à-dire le processus par lequel le sujet associe une signification (qui reflète son expérience passée et son état émotionnel actuel) à la perception qu'il a de son travail et de son milieu de travail. La signification ainsi attribuée n'est pas sans influence sociale : elle serait socialement construite dans les interactions du salarié dans son groupe de travail, son service et sa structure organisationnelle.

Les travaux d'Estelle Morin et al. (2003) se sont inscrits dans le prolongement de ceux de Pratt et Ashforth (2003) en distinguant le sens du travail et le sens au travail. L'objectif était de prévenir la détresse en organisation.

Le sens du travail se rapporte aux tâches ou aux activités qui s'inscrivent dans le rôle ou une fonction, il est lié à la représentation, à la place du travail et à l'environnement de travail. Le sens au travail s'applique aux relations qu'une personne entretient dans son milieu de travail avec ses supérieurs, ses collaborateurs, ses collègues et correspond à la participation d'un individu à l'atteinte d'objectif. Il

se présente comme un effet qui peut être décrit à l'aide de trois composantes : la signification, l'orientation et la cohérence (Morin, 1996) :

La première composante se rapporte aux représentations des individus à propos du travail ; ces représentations impliquent une position personnelle vis-à-vis du travail et de la place qu'il occupe dans la vie du salarié. En d'autres termes, la signification du travail, c'est le sens ou la définition que donne le sujet au travail, laquelle implique la valeur qu'il lui accorde. En recherche, la valeur du travail est mesurée de deux façons : 1) la centralité absolue (c'est-à-dire, si vous aviez le choix de travailler ou de ne pas travailler, que feriez-vous ?) et 2) la centralité relative (c'est-à-dire, le rang que vous donnez au travail comparativement aux autres domaines de vie).

La deuxième composante se rapporte aux motivations qui incitent la personne à travailler ; elle se réfère à l'orientation de la personne au travail, ou en d'autres termes ce qu'elle recherche dans le travail. Elle suppose un projet, une intention ou des dispositions qui dirigent son intention et ses actions dans son travail. L'étude de cette composante du sens du travail met au jour les raisons, les motifs pour lesquels une personne travaille.

La troisième composante est la cohérence qu'une personne trouve dans son travail, c'est-à-dire le degré d'adhérence, de connexité, d'équilibre qu'elle atteint en travaillant, ce qui lui confère un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui pourra l'aider à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Dans cette optique, le travail devient un levier de la socialisation parce qu'il donne une identité sociale à l'individu, parce qu'elle lui offre cette reconnaissance parmi ses pairs et lui permet par la même occasion d'améliorer sa situation économique.

1.2-Le bore-out ou l'ennui au travail

Le phénomène de l'ennui au travail a fait l'objet de plusieurs études, Gana & Akremi (1998) ont traduit et validé l'échelle de disposition à l'ennui (EDE) en milieu français et mené une étude sur

L'ennui chez les marins, les objectifs étaient de quantifier la susceptibilité à l'ennui chez les marins par rapport à des témoins, savoir s'il y a une différence entre les officiers et les hommes d'équipage, examiner une éventuelle relation entre cette susceptibilité à l'ennui et le profil anxio-dépressif, étudier l'influence du contexte de vie et de travail maritime sur l'importance de l'ennui. Cette étude a été réalisée auprès des marins français, officiers et hommes d'équipage et à des témoins sédentaires de la même compagnie, soit 79 marins (40 officiers et 39 hommes d'équipage) et 39 témoins.

Les résultats des scores BPS sont équivalents entre les marins et les témoins ($9,2 \pm 5$), mais montrent une tendance (non significative) à une situation moins délétère chez les officiers que chez les hommes d'équipage (personnel d'exécution) $8,4 \pm 5$ pour les officiers et $10,2 \pm 4$ pour les hommes d'équipage. Ce test BPS semble être influencé par les conditions de travail des différentes catégories de personnels, de ce fait il en ressort que les officiers sont plus exposés à la disposition à l'ennui, car ayant des conditions de travail monotones ; les résultats des officiers confirment une forte relation avec l'état de dépression.

Il s'agirait donc, selon ces auteurs, d'un trait de personnalité endogène, une propension à l'ennui qui se traduirait par la fatigue, la nervosité, l'inoccupation, la solitude, le pessimisme et le désespoir, justifié par des scores de stimulation interne et externe selon le profil des sujets. En effet, au sein des marins, les résultats concernant la disposition à l'ennui diffèrent entre les officiers et les personnels exécutions.

Si les scores de stimulation interne sont les mêmes, une différence est constatée pour les scores totaux de BPS et surtout pour les scores de stimulation externe, où l'on a beaucoup plus de marins d'exécution à avoir un score élevé de stimulation externe. Ceci traduirait chez beaucoup d'entre eux l'existence d'un état d'ennui dû à un manque de stimulation externe, en particulier la monotonie et le caractère routinier du travail, une perte du sens du travail, un rapport différent au temps.

Cette différence de perception entre officiers et personnels d'exécution, embarqués à bord des mêmes navires dans les conditions semblables, permet de soutenir l'hypothèse que la relation avec le travail a un impact sur le facteur de stimulation externe, la stimulation externe pouvant être influencée par les conditions de vie et de travail subie par l'individu, et que l'ennui décelé chez les personnels d'exécution est un mélange d'ennui dit « de situation », généré par la monotonie du travail et d'ennui « de disposition », directement lié à une tendance naturelle à l'ennui.

Dans un tout autre registre, Perrot, Gaujour et Mignol Romain (2018) ont mené une étude sur l'ennui en contextes scolaire et professionnel, dont l'objectif était de montrer qu'appréhender l'ennui de manière positive contribuerait à favoriser dans le milieu professionnel, la créativité, une remise en question propice à la socialisation et à l'évolution de la carrière et en milieu scolaire, les apprentissages.

Les résultats ont montré que l'ennui au travail surgit avec la disparition ou l'insuffisance des échanges entre le salarié et son emploi. Faute de réflexivité, l'emploi n'enrichit plus le salarié et le salarié n'enrichit plus son emploi, dans cet état des faits, l'ennui toucherait une bonne partie des travailleurs en milieu professionnel, ainsi, les facteurs favorisant l'ennui d'une personne au travail seraient à la fois ; intrinsèque, extrinsèque et culturel. Pour ce qui est des facteurs intrinsèques, ces derniers représentent les paramètres dont l'origine est intérieure à l'individu.

Ainsi, Morris Viteles (1952) déclarait déjà, que l'ennui atteignait d'abord les battants, l'auteur partait du postulat selon lequel chaque salarié possède un rythme de travail idéal qui dépend de sa constitution. Plus son rythme est lent, plus il a un risque élevé de faire un burnout. Plus son rythme et son esprit sont rapides, plus il a un risque élevé de faire un bore-out. Selon lui, l'épuisement professionnel par l'ennui serait une maladie de battant.

Dans une autre approche, Raichle et al. (2001) et Snyder (2007) ont estimé que s'ennuyer proviendrait de la mise en place d'un certain mode de fonctionnement du cerveau par défaut dans des états de conscience altérés. Ce mode de fonctionnement de l'activité

cérébrale serait alors déclenché lors d'une diminution de l'activité (fixation visuelle passive, état de repos, yeux fermés) et également lors des épisodes d'ennui. Ces travaux ont révélé qu'une défaillance des processus attentionnels (défaut d'effort d'attention, difficulté de concentration) pourrait en partie expliquer les raisons de l'ennui chez certains individus.

S'agissant des facteurs extrinsèques, ils représentent les paramètres dont l'origine est extérieure à l'individu. Ces éléments favorisant l'ennui pour un salarié au travail seraient au nombre de trois : Déconsidération des compétences ou des savoir-faire : - l'inemployabilité selon (Christian, 2016) ou l'ennui salarial par inactivité serait un mécanisme de destruction qui se mettrait en place lorsque deux conditions s'opposent : « la première est que vous avez un contrat de travail, la seconde est que vous n'avez pas d'activité ».

Des auteurs tels que Bourion & Trébucq (2011) définissent l'expression « être mis au placard », comme le processus par lequel un employé qui dispose de nombreuses ressources mentales est nommé à un poste dans lequel il lui est impossible d'employer ses compétences, car il est laissé avec des tâches insuffisantes et inadaptées.

S'ensuit la dévalorisation de la tâche ou de l'activité, deuxième cause due à des modèles d'emplois répétitifs et sans intérêts. Selon Graeber (2013), l'ennui au travail pourrait être dû aux progrès technologiques imposant à la société d'inventer de nouveaux métiers avec peu de valeur ajoutée. La dernière cause de l'ennui dans nos espaces personnel et professionnel résulterait de l'omniprésence ainsi que de l'évolution croissante des technologies dans notre vie quotidienne.

À l'aube de la révolution industrielle, Nietzsche avait mis en garde contre la « culture des machines » car elles deviendraient source d'ennui pour les travailleurs. De nos jours, selon Cummings et al. (2016), la présence de l'ennui dans un large éventail d'environnements de travail serait exacerbée par des systèmes de plus en plus automatisés empêchant les humains d'interagir directement avec le système.

Et enfin, le facteur culturel comme cause de l'ennui, serait selon Patrick Lemoine (2007), qu'il existe des ethnies qui n'ont toujours pas de mot pour exprimer l'ennui. Pour l'auteur, lorsque l'individu lutte pour sa survie, il ne peut pas s'ennuyer, même s'il s'agit de rester sans bouger pour surveiller une proie ou vérifier qu'il n'est pas attaqué ; ainsi l'ennui représenterait alors un décalage entre l'homme et son environnement ce qui irait à l'encontre de la recherche d'harmonie.

En combinant les facteurs intrinsèque et extrinsèque, Rengade (2016) indique que l'ennui en milieu organisationnel résulterait d'un lien unissant le travailleur et son métier. Au sein de celui-ci, le travailleur ou son métier pourraient être simultanément la cause de l'ennui, de même que le travailleur ou son métier pourraient en être la conséquence pour l'autre et vice-versa.

Les travaux de Bataille (2016) sur le *bore-out* avaient pour but de présenter les risques de l'ennui au travail, ses ambiguïtés et quelques pistes de contournement de ce phénomène dans les organisations. Dans une structure organisationnelle, il est important de comprendre pour le salarié, le sens et la direction des changements ainsi que les objectifs que l'on attend de lui. En l'absence de ces repères stables, un climat d'attente anxiogène s'installe, avec souvent l'apparition de paralysie comportementale et motivationnelle, sans forcément que leur emploi ne soit pour autant directement menacé.

Il existe pour chaque salarié trois causes-racines de l'ennui : l'organisation (la répartition de la charge de travail), le savoir-faire (les compétences), et les motivations (intérêt, envies, ambition), le tout cristallisé sur fond d'histoire individuelle (trajectoire professionnelle, estime de soi, besoin de reconnaissance).

Le *bore-out* peut trouver son origine parfois dans le niveau de formation du salarié qui n'est pas adapté, il peut aussi se situer dans une parfaite maîtrise du poste et de ses missions ; le risque personnel (vécu du travail), en plus des causes liées à l'organisation et au métier se rajoutent celles du vécu et du ressenti de l'individu par rapport à son travail. Les profils à fort potentiels s'ennuient vite et contrastent avec ceux qui s'épanouissent dans la routine.

1.3- Problématique

L'ennui au travail est un concept prépondérant qui est d'actualité et présent dans le monde du travail à la fois au privé et dans l'administration publique. C'est un état, un sentiment qui est aujourd'hui perçu comme négatif, voire néfaste pour celui qui le vit. Si la surcharge de travail peut être à l'origine du *burn out*, la baisse ou le manque d'activité de travail (*bore-out syndrom*) est un fléau qui prend racine dans les méandres des organisations qui se succèdent, laissant des services entiers sans missions bien définies.

Enjeu pour les organisations, ce phénomène est de plus en plus prégnant dans les pathologies qui émergent aujourd'hui en santé du travail, (Bataille, 2016). Ce phénomène est une nouvelle manifestation de risque psychosocial qui doit être pris en compte dans les organisations de travail. Cependant, sa prise en considération par les services RH et un accompagnement adapté peuvent apporter des solutions au salarié, qui seront aussi innovantes pour l'entreprise.

Pour les structures organisationnelles souhaitant atténuer ce phénomène, l'une des solutions est de mieux comprendre quels sont les éléments contribuant au sens que les individus ressentent sur leur lieu de travail et plus largement dans l'exercice de leur fonction. C'est un phénomène qui touche toutes les structures, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité (en institution publique ou privée). L'objectif visé par cette étude est celui d'identifier les causes endogènes et exogènes de l'ennui et leurs effets sur le sens accordé au travail chez les agents publics de l'État et de proposer des pistes de solution à ce phénomène récurrent qui gangrène l'administration gabonaise.

1.4-les hypothèses

Hypothèse générale

Le sens accordé au travail est fonction des causes endogènes et exogènes du phénomène de l'ennui des agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines du Ministère de la Santé.

Hypothèses opérationnelles

H1 : Il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H1a), une inéquitable répartition des tâches (H1b), moins leur travail est utile.

H2 : Il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H2a), une inéquitable répartition des tâches (H2b), moins les agents se sentent efficace personnellement.

H3 : Il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H3a), une inéquitable répartition des tâches (H3b), moins les agents rationalisent leur travail.

H4 : Le sens accordé au travail est fonction des causes endogènes liées au phénomène de l'ennui au travail. Plus les agents font preuve d'un manque de créativité, leur travail perd son utilité(H4a), moins ils développent des valeurs personnelles (H4b), moins ils se sentent efficace (H4c) développent de moins en moins une éthique du travail (H4d) et la rationalité du travail devient inexistante (H4e).

2-Méthodologie

2.1- Cadre de recherche, population d'enquête et échantillon de l'étude

La Direction Centrale des Ressources Humaines (DCRH) du Ministère de la santé et des Affaires Sociales a servi de terrain de recherche et notre choix a été porté sur les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines dudit Ministère, donc le nombre total des agents en poste dans cette direction avoisine les 80. Notre échantillon est constitué des hommes et des femmes dont l'âge varie entre 30 et 56 ans, un échantillon de 54 répondants dont 36 femmes de (catégories A=26 ; B=10) et 18 hommes de catégories (A=12 ; B=5 ; C=1) avec des niveaux d'études allant du BEPC au DESS qui ont tous participé à cette recherche.

Dans cette population, nous avons interrogé des fonctionnaires et des contractuels en excluant la main d'œuvre non permanente

(MONP). Nous nous sommes appesantis sur certains critères, entre autres le fait d'accepter de participer à l'enquête et être un agent de la Direction Centrale des Ressources Humaines, pour faire partie de cet échantillon. Tous ces agents sont résidents à la capitale, car la politique de la décentralisation n'est pas encore effective dans certains ministères et seules l'âge avec trois tranches (-30ans ; 30-40ans et 40ans et plus), le sexe (hommes et femmes) et la catégorie socioprofessionnelle (catégories A ; B et C) ont été retenus comme variables sociodémographiques.

2.2- outils de collecte des données

Nous avons collecté nos données à l'aide d'un questionnaire de type Likert à cinq pas de réponses, allant de : *pas du tout d'accord (1), pas d'accord (2), d'accord (3), plutôt d'accord (4) à tout à fait d'accord (5)*. Cet outil est composé de cinquante-sept énoncés et subdivisé en 10 sous dimensions avec des questions comme : *Disposition à l'ennui : le temps semble toujours passer lentement, lorsque je suis à mon travail. Charge du travail : à mon poste de travail, je suis toujours occupé. Les imprévus : En cas de situations graves hors travail, je peux facilement m'absenter. L'absence de pérennité de l'activité : mon chef hiérarchique a confiance en moi. L'inéquitable répartition des tâches : les horaires de travail sont définis en fonction de là où je travaille. Utilité du travail : mon travail rend service aux autres. Valeur personnelle : je suis libre d'organiser mon travail comme je l'entends. Éthique du travail : je travaille dans un esprit d'équipe. Influence personnelle : j'ai de l'influence dans mon travail.*

2.3-Mode de traitement et analyse des données

Pour traiter nos données, nous avons eu recours au logiciel SPSS. C'est un logiciel qui est utilisé pour le traitement des données quantitatives. Ce traitement nous a permis de mettre en évidence les analyses suivantes : l'analyse descriptive, qui nous a amené à dégager la perception globale des variables à l'étude (l'ennui au travail et le sens accordé au travail), à travers des indices de moyennes et d'écart-type, l'analyse corrélacionnelle quant à elle, nous a aidé à apprécier les relations existantes entre les variables à l'étude. L'analyse de régression a été utile pour tester l'effet des caractéristiques

individuelles (âge, sexe, ancienneté) sur la relation entre les différentes causes de la (VI) et les déterminants du sens accordé au travail (VD).

Afin de réduire au mieux les biais méthodologiques, les agents ayant participé à cette étude ont été consentants et informés autant qu'il était possible, ils avaient été informés une semaine avant par une note de service de l'étude qui allait être menée dans leur direction. Le jour de la passation du questionnaire, il nous était permis d'expliquer aux participants que les données ainsi collectées ne seraient utilisées qu'à des fins de recherche, car le questionnaire était strictement anonyme.

3- Résultats

3.1- Analyses descriptive et corrélative

Tableau 1 : Présentation de la matrice d'inter-corrélation

Variables	Moy	E.T	1	2	3	4	5	6	7	8
Causeperso.	2.89	0.42	1							
Causeenvir.	3.32	0.71	.321*	1						
Utilité du trav.	3.97	1.00	.256	.678**	1					
Valeurperso.	3.24	0.86	.217	.766**	.515**	1				
Ethiquetrav.	3.21	0.88	.251	.704**	.560**	.677**	1			
Ration.trav.	3.22	0.68	.328*	.677**	.511**	.819**	.783**	1		
Influencepers.	3.46	0.81	.172	.590*	.650**	.518**	.662**	.539**	1	
Sens du trav.	3.42	0.69	.306*	.835**	.794**	.813**	.880**	.840**	.775**	1

Causeperso : cause personnelles, Causeenvir: causes environnementales, Utilité du trav: Utilité du travail, Valeurperso : valeurs personnelles, Ethiquetrav: éthique du travail, Ration.trav : Rationalité du travail, Influencepers : influence personnelle, Sens du trav : sens accordée au travail.

Après analyse de fiabilité des différentes échelles à l'étude, l'indice d'alpha donne une cohérence interne satisfaisante dans la mesure où le questionnaire lié aux causes exogènes (personnelles) de l'ennui au travail a enregistré un Alpha de Cronbach de ($\alpha=.70$) avec 14 items. Tandis que le questionnaire des causes endogènes (environnement du travail) lié à l'ennui au travail totalise un Alpha

de Cronbach de ($\alpha=.82$) avec 12 items. Le questionnaire lié à la disposition à l'ennui présente également un Alpha de Cronbach de ($\alpha= .82$) avec 9 items.

Enfin, le questionnaire sur le sens accordé au travail enregistre un Alpha de Cronbach de ($\alpha=.91$) avec 21 items. Le tableau 1 portant sur la statistique descriptive présente les scores moyens représenté par les variables à l'étude qui gravite autour de trois. Ainsi, sur ces facteurs, on observe que l'utilité au travail a le score le plus élevé (Moy=3,97 ; ET=1) devant l'influence personnelle (Moy=3,46; .T=0,81) suivi de façon globale du sens accordé au travail avec un score de (Moy=3,42 ; ET=0,69). Les causes endogènes c'est-à-dire liées à l'environnement de travail enregistrent une (Moy=3,32 ; ET=0,71). L'éthique du travail quant à elle totalise une (Moy=3,31 ; ET=0,88) et la valeur personnelle (Moy=3,24 ; ET=0,86), et enfin la dernière position est occupée par les causes exogènes avec une (Moy=2,89 ; ET=0,42).

Nous pouvons retenir ici que le personnel de la Direction Centrale des Ressources Humaines (DCRH) du ministère de la santé, ayant pris part à cette recherche estime que leur travail est utile parce qu'il profite à la communauté et le domaine de la santé revêt ce côté accompagnement et prise en charge. Dans ce type de milieu le personnel reconnaît un soutien de la part de la hiérarchie ou des collègues, la naissance des contacts (exemple lorsque des services sont rendus par les agents à certains usagers) ou des relations intéressantes et permet pour certains d'assumer des responsabilités.

Avec cette facilité d'organiser leur travail et d'obtenir des résultats, ces derniers se sentent libres dans leur travail, se réalisent et ressentent du plaisir, ce qui donne un degré de sens à leur travail excellent. Concernant les causes endogènes ou organisationnelles, le manque de créativité de la part de la hiérarchie ou encore de certains agents de cette direction caractérise la lourdeur dans l'exécution de certaines tâches. Pour une certaine catégorie d'agents, sollicités au quotidien, ces derniers glissent dans une surcharge de travail privant ainsi la majorité existante.

A contrario, les causes exogènes occupent le dernier rang car le personnel en présence de multiples imprévus, l'absence de pérennité

de l'activité ou encore l'inéquitable répartition des tâches etc., toutes ces causes n'influencent de façon directe le sens que ces derniers accordent à leur travail. D'après le tableau de corrélation de l'ensemble des variables, la matrice ci-dessus présente 24 corrélations positives et significatives. Les causes exogènes corréleront significativement avec la rationalité du travail ($r=.32$; $p<0,01$), idem avec le sens accordé au travail ($r=.30$; $p<0,02$). S'agissant des causes exogènes, celles-ci sont directement liées à l'agent qui perçoit qu'il y a une absence de pérennité de tâches, une inéquitable répartition des tâches, ce qui développe chez ces derniers une rationalité de leur travail. C'est-à-dire que pour ces agents travailler est un moyen d'obtenir un salaire et subvenir leurs besoins.

Certains agents dont la principale activité est plus administrative par exemple (conduite des projets, définition des politiques de prévention et de santé publique, etc.), estiment que dans leur travail, les valeurs humaines ne sont pas respectées, la charge de travail reste adéquate au point où les objectifs à atteindre sont peu clairs. Ce résultat ainsi obtenu valide notre hypothèse (H1) qui stipule « qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes liées à l'agent proprement dit de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H1a), moins leur travail est utile » ($r=.32$; $p<0,01$) idem au niveau de (H1b) qui stipule que « plus les agents font face à une inéquitable répartition des tâches, moins leur travail est utile » ($r=.30$; $p<0,02$).

Par opposition, notre hypothèse (H2) n'est pas validée, elle stipule « qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes liées à l'agent proprement dit de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H2a), moins ils développent des valeurs personnelles » ($r=.21$; $p=0,115$). Ce résultat est également identique au niveau de l'hypothèse (H2b) qui stipule que « *plus les agents perçoivent une inéquitable répartition des tâches, moins ils développent les valeurs personnelles* » ($r=.17$; $p=0,214$) donc pas validée.

De même que notre hypothèse (H3) qui stipule « qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de

pérennité des tâches, moins ils rationalisent leur travail (H3a) » est validée ($r=0,35$; $p<0,01$), ce constat est également fait au niveau de l'hypothèse (H3b) qui indique que « plus les agents perçoivent une inéquitable répartition des tâches, moins ils rationalisent leur travail ».

Concernant les causes endogènes propres à l'environnement de travail, liées au phénomène de l'ennui au travail, toutes les corrélations sont significatives, avec l'utilité du travail ($r=.67$; $p<0,000$) avec les valeurs personnelles ($r=.76$; $p<0,000$) avec l'éthique du travail ($r=.70$; $p<0,000$) avec la rationalité du travail ($r=.67$; $p<0,000$) et enfin avec l'influence personnelle ($r=.59$; $p<0,000$) de façon globale, nous retiendrons que notre hypothèse (H4) est validée. C'est-à-dire que les causes endogènes propre à l'environnement de travail ; centrées sur le manque de créativité et l'inexistence de tâche à réaliser, à certains moment réduit l'utilité du travail perçu, le plaisir à réaliser son travail, la prise d'initiative afin d'améliorer son travail, la mauvaise compréhension dans l'atteinte des objectifs voir aussi l'absence des supérieurs.

3.2-Analyse de régression entre les causes de l'ennui et le sens accordé au travail

Après croisement entre le sens accordé au travail et les causes environnementales et personnelles liées à l'ennui au travail, de façon globale l'ennui au travail est un facteur prédicteur du sens accordé au travail lorsque celui-ci est minimisé et intériorisé par les travailleurs ($F=59,24$; $p<0,000$) cette présence de lien est expliquée à plus de 80% de la variance totale ($R^2= 0,83$). De façon séquentielle ce sont les causes environnementales qui seraient prédictives du sens accordé au travail chez les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines du Ministère de la santé ($\beta=0,82$; $p<0,000$), *a contrario* aucun lien significatif entre les causes personnelles et le sens accordé au travail ($\beta=0,04$; $p=0,598$).

Au sortir de ces résultats, nous retiendrons que les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines sont enclins à un ennui excessif qui influence le sens qu'ils accordent à leur travail. Certains estiment que l'utilité du travail n'est plus de mise, ils perdent toute

efficacité personnelle au point de perdre leurs valeurs personnelles à travers l'absence d'épanouissement dans leur travail, lorsque les causes environnementales de l'ennui deviennent chroniques (disposition à l'ennui, absence de créativité et de charge du travail).

3.3-Analyse de régression entre le sens accordé au travail et les variables sociodémographiques (Age, sexe, catégories et niveaux d'études)

		Sommes des carrés	dl	Carré moyen	F	Sig.
Sens travail*Age	Combinée	1.171	2	0.586	1.224	.302
	Linéarité	0.161	1	0.161	0.336	.564
	Écart par rapport à la linéarité	1.010	1	1.010	2.110	.152
Sens travail*sexe	Régression	1.526	1	1.526	3.301	.075
	Résidu	24.043	52	0.462		
	Total	25.569	53			
Sens travail*catégories	Combinée	0.099	2	0.099	1.194	.906
	Linéarité	0.097	1	0.097	0.004	.602
	Écart par rapport à la linéarité	0.02	1	0.02		.948
Sens travail*Niv.Etudes	Combinée	0.516	4	0.129	0.252	.907
	Linéarité	0.193	1	1.193	0.377	.542
	Écart par rapport à la linéarité	0.323	3	1.108	0.210	.889

Le tableau ci-dessus présente la perception du sens accordé au travail en fonction de l'âge (-30ans ; 30-40ans et 40ans et+), le sexe (femmes et hommes), la catégorie professionnelle (catégories A ; B et C) et le niveau d'études. Nous retiendrons ici qu'aucune différence significative n'est perçue entre les travailleurs de moins de 30ans (Moy= 2,68 ; ET=1), ceux ayant un âge entre 31 et 40 ans (Moy=3,57 ; ET=0,75) et enfin ceux ayant 40 ans et plus (Moy= 3,35 ; F=1,22 ; p=0,302).

Quel que soit l'âge de ces travailleurs, tous conviennent sur les réalités qui caractérisent le fonctionnement au quotidien de cette direction. Cette absence de perception est expliquée à 6% de la variance totale. Etant conscient que leur travail consiste à rendre

service aux autres, et est utile à la société, cet avis est partagé non seulement par les moins âgés mais aussi par les plus âgés.

Au sortir de l'analyse de variance de type 1x2 entre le sens accordé au travail et le sexe des agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines, les résultats montrent que le score moyen gravite autour de 3, ce qui permet aux femmes d'enregistrer une (Moy=3,30 ; ET=0,69), tandis que les hommes totalisent une (Moy=0,66 ; ET=0,64), ce qui donne une perception différente et significative entre les deux groupes ($F=3,30$; $p<0,000$). Ici, les hommes seraient beaucoup plus enclins à l'efficacité personnelle à travers la prise d'initiatives d'améliorer leur travail, atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés d'une part, et d'autre part à travers l'éthique du travail, ici les hommes reconnaissent travailler dans un esprit d'équipe ce qui permet à chacun de compter sur l'aide de ses collègues lorsque ces derniers se sentent en difficulté.

Après analyse de variance, aucune différence perceptible n'est enregistrée au niveau des variables en présence ($F=0,009$; $p=0,906$). Les agents de catégorie A totalisent une perception de (Moy=3,45 ; ET=0,66) tandis que ceux des catégories B et C enregistrent successivement une (Moy=3,36 ; ET=0,79) pour la première citée et (Moy=3,42 ; ET=0,69) pour la deuxième. Cette absence de différence de perception significative est expliquée à 4% de la variance totale. Au ce niveau, le score moyen gravite autour de 3 et ceux quel que soit le niveau d'instruction des agents enquêtés, ce qui ne présage aucune différence significative entre les deux variables à l'étude ($F=0,25$; $p=0,907$). Nous pouvons noter de façon séquentielle que les agents ayant un niveau d'instruction égal au doctorat enregistrent un score moyen (Moy=3,19 ; ET=1), ceux ayant obtenu un master sont à (Moy=3,55 ; ET=0,72) ceux ayant une licence (Moy=3,42 ; ET=0,65) comparativement à ceux ayant eu le baccalauréat et le BEPC (Moy=3,29 ; ET=0,84 vs Moy=0,42 ; ET=0,54).

Les résultats de cette étude sur l'ennui et le sens accordé au travail perçus chez les agents publics de l'état mettent en relief les causes environnementales ou endogènes au milieu de travail et les causes personnelles ou exogènes au travail. Il en ressort en effet dans

L'analyse descriptive que les causes environnementales au milieu de travail chez ces agents se caractérisent par l'absence de créativité de la part de la hiérarchie ce qui entraîne une lourdeur dans l'exécution de certaines tâches, en sollicitant plus l'énergie d'une minorité d'agents en privant la majorité à une certaine charge de travail. Et les causes personnelles ou exogènes au milieu de travail sont fonctions des tâches assignées et n'influencent pas directement le sens que ces agents accordent à leur travail. Tandis que l'analyse de corrélation montre qu'il existe un lien significatif entre les causes de l'ennui et le sens accordé au travail, ici nos hypothèses (H1) et (H4) sont validées. Au sortir de ces résultats, nous retiendrons que les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines subissent un ennui qui touche leur estime personnelle quant au travail à fournir et à réaliser.

4-Discussion

Notre étude a pour objectif de vérifier s'il existe un lien entre les causes endogènes et exogènes de l'ennui au travail et si cela a un impact sur le sens accordé au travail par les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines. En effet, l'analyse descriptive nous a montré que le personnel de cette structure reconnaît que son travail est utile à la société et que cela profite aux plus grands nombres à travers les différentes modalités du sens accordé au travail qui présente des scores gravitant autour de 3. Des modalités telles que : l'utilité au travail qui occupe le premier rang des scores avec une (Moy=3,97 ; ET=1) devant l'influence personnelle (Moy=4,46 ; ET=0,81) suivi globalement du sens accordé au travail (Moy=3,42 ; ET=0,69). Les causes endogènes liées à l'environnement de travail (Moy=3,32 ; ET=0,71) et la dernière place est occupé par les causes exogènes (Moy=2,89 ; ET=0,42).

Face à ces résultats il en ressort que ces agents se sentent libres dans leur travail et ont du plaisir à réaliser leurs tâches ce qui donne du sens à leur travail. Il ressort également que l'absence de créativité de la part de la hiérarchie entraîne une nonchalance dans l'exécution de certaines tâches car une catégorie d'agent est plus sollicitée quotidiennement et subi une surcharge de travail au détriment de la

majorité existante. C'est en ce sens que Bourion & Trébucq (2011) définissent l'expression « être mis au placard », comme le processus par lequel un employé qui dispose de nombreuses ressources mentales est nommé à un poste dans lequel il lui est impossible d'employer ses compétences car, il est face aux tâches insignifiantes et inadaptées. Quant aux causes exogènes ou personnelles, ses différentes modalités n'ont pas de lien direct avec le sens que ces agents accordent à leur travail.

Dans une tout autre approche, l'analyse corrélacionnelle a validé notre hypothèse (H1) qui stipule qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H1a), une inéquitable répartition des tâches (H1b), moins leur travail est utile. Les causes exogènes corrélées à la rationalité du travail ($r=0,32$; $p<0,01$) avec le sens accordé au travail ($r=0,30$; $p<0,002$). Les causes exogènes ou personnelles sont directement liées à l'agent lui-même qui perçoit une absence de pérennité, une inéquitable répartition des tâches ce qui entraîne une rationalité de leur travail. Car pour ces agents, travailler et recevoir une rémunération permet de subvenir à leur besoin et ils estiment que dans leur milieu, les valeurs humaines comme l'ancienneté ne sont pas respectées et que la charge de travail est impropre au point où les objectifs sont parfois méconnus pour certains.

Au travail, cela signifie avoir un salaire suffisant pour assurer sa survie. En nous appuyant sur le tableau de cette analyse et des résultats obtenus, l'hypothèse (H2) est partiellement validée qui stipule qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui au travail et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité (H2a), une inéquitable répartition des tâches (H2b), moins les agents se sentent efficace personnellement et développent les valeurs personnelles, ($r=0,17$; $p=0,214$) qui n'est pas validée. S'agissant de l'hypothèse (H3) qui stipule qu'il existe un lien significatif entre les causes exogènes de l'ennui et le sens accordé au travail. Plus les agents perçoivent une absence de pérennité des tâches (H3a), une inéquitable répartition

des tâches (H3b), moins les agents rationalisent leur travail, ($r=0,35$; $p<0,01$).

Enfin la dernière hypothèse (H4), stipule que le sens accordé au travail est fonction des causes endogènes liées au phénomène de l'ennui au travail. Plus les agents font preuve d'un manque de créativité, leur travail perd son utilité(H4a) ($r=0,67$; $p<0,000$), moins il développent des valeurs ($r=0,76$; $p<0,000$), moins ils se sentent efficace (H4c), développent de moins en moins une éthique du travail (H4d) ($r=0,70$; $p<0,000$) et la rationalité du travail devient inexistante (H4e)($r=0,67$; $p<0,000$) enfin avec l'influence personnelle ($r=0,59$; $p<0,000$).

Les hypothèses (H1,) (H2) et (H3) donnent des paramètres à prendre en considération dans l'appréhension de l'ennui au travail. Car reconnaître l'utilité de son travail est prépondérant pour l'évolution d'une organisation lorsqu'un agent se sent efficace et que son travail est reconnu et apprécié cela le motive et crée une confiance en soi et enfin la rationalité du travail, rester optimiste et loyal vis-à-vis de ses pairs et de la hiérarchie. Ces hypothèses sont partiellement en accord avec les travaux de Morin Estelle (1996) dans le sens du travail et le sens au travail dans sa troisième composante qui stipule que la cohérence qu'une personne trouve dans son travail, c'est-à-dire le degré d'adhérence, de connexité, d'équilibre qu'elle atteint en travaillant, lui confère un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui pourra l'aider à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions. Il convient alors de retenir dans le cadre de cette étude que les causes endogènes et exogènes de l'ennui au travail ne présentent aucune variabilité perceptible lorsque nous considérons les variables sociodémographiques (sexe, de l'âge, de la catégorie et du niveau d'étude) des agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines du ministère de la santé à leur travail.

Conclusion

Au terme de cette étude il convient de rappeler qu'elle a eu pour objectif d'identifier les causes endogènes et exogènes de l'ennui et

leurs effets sur le sens accordé au travail chez les agents publics du Ministère de la santé et des affaires sociales du Gabon. Pour ce faire, nous avons fait passer un questionnaire et il en ressort que les agents de la Direction Centrale des Ressources Humaines du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales sont enclins à un ennui intense au travail, ce qui paralyse plusieurs agents dans la volonté à exécuter leurs tâches respectives. Cet ennui qui s'explique par des facteurs internes (environnementaux) liés au milieu du travail et externes (personnelles) liés à l'individu lui-même. Les agents de cette direction reconnaissent que leur travail est utile à la société et profite aux autres. Mais l'absence de créativité de la part de la hiérarchie, l'inéquitable répartition des tâches créent une lourdeur dans l'exécution des tâches chez certains agents qui se sentent mis à l'écart au profit d'une minorité plus sollicitée par la charge de travail.

Pour ces agents, la rémunération demeure une source qui permet de subvenir partiellement à leurs besoins et estiment que l'ennui vient aussi du fait que les valeurs humaines ne sont pas respectées dans cette structure, que la répartition des tâches est inadéquate, qu'ils sont très souvent confrontés à des tâches monotones et que cela diminue leur volonté à vouloir s'affirmer et se réaliser dans leur travail et c'est ce qui entraînent une perte d'estime de soi, une perte de l'envie de travailler et ils finissent par relâcher dans les objectifs à atteindre. Comme nous l'écrivait Gorz (1998) que : « Travailler n'est pas produire seulement des richesses économiques, c'est toujours une manière de se produire ». Le travail doit avoir du sens et il est indispensable que le salarié puisse comprendre l'utilité et la finalité de son action afin d'y trouver de l'intérêt. Gomez (2017) cite la formule de Simone Weil « que pour chacun son propre travail soit un objet de contemplation ». Pour Graeber (2013), les individus ne seraient pas égaux en matière d'efficacité à leur poste de travail entraînant ainsi (à niveaux de qualification et d'expérience égaux, que deux individus distincts n'effectueraient pas la tâche ordonnée dans la même durée). Selon cet auteur, « un travail monotone aurait un pouvoir de destruction de la personnalité bien plus élevé que le surmenage, car il condamne à l'inactivité, à l'intérieur d'un contrat de travail ».

En 2007, Rothlin et Weber conceptualisent le bore-out comme un mal-être psychologique résultant d'un déséquilibre entre le temps et le volume de travail. Les conséquences du bore-out peuvent être importantes sur la santé physique, psychique et sur l'emploi du travailleur, perte d'estime de soi, perte de confiance en soi, fatigue, stress, troubles musculosquelettiques (TMS), difficultés relationnelles, risque de dépression. L'ennui recouvre différentes définitions et perceptions et peut être le résultat de multiples facteurs propres à l'individu ou à son environnement de travail. Lié aux évolutions de notre société et de nos attentes, l'ennui revêt ainsi différentes facettes mais semble cependant se généraliser aussi bien en contexte professionnel que personnel. En entreprise comme en externe, l'ennui est souvent perçu et vécu comme une émotion négative, voire dangereuse puisqu'elle peut engendrer des troubles du comportement ou même de véritables pathologies dans les cas les plus extrêmes telles qu'une surmortalité par maladies cardiovasculaires (Britton & Shipley, 2010) ou par les comportements addictifs et dépressifs.

Cependant, les études ont pu démontrer les aspects bénéfiques de l'ennui si celui-ci est appréhendé de manière positive. Comme le mentionne Clot (2008), « les salariés ne sont pas fatigués de travailler mais de mal travailler ». Les entreprises commencent ainsi à prendre conscience des vertus de l'ennui et de l'importance de repenser la manière de travailler en aménageant des temps de déconnexion pour favoriser la créativité, la prise d'initiative, le repos de leurs employés et promouvoir un management participatif. Cette étude a fait le bilan des connaissances sur les causes de l'ennui en milieu professionnel et leurs effets sur le sens qu'accordent les agents de l'administration publique à leur travail, des effets susceptibles d'occasionner chez ces agents un mal-être psychologique et de mieux cerner la problématique du bore-out (syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui) qui demeure aujourd'hui une préoccupation pour le monde organisationnel.

Bibliographie

BATAILLE, S., 2016, *Le bore-out, nouveau risque psychosocial. Quand s'ennuyer au travail devient douloureux*, Paris, Eska.

BOURION, Christian, 2016, *Quand l'ennui au travail rend fou. Le bore-out syndrom*, Paris, Eska.

BOURION, Christian, TRÉBUCG, Stéphane, 2011, « Le bore-out syndrom ». *Revue Internationale Psychosociologie*, Paris, Eska.

BRIEF, Arthur. P. & NORD, Walter. R., 1990, *Meaning of Occupational Work*, Toronto, Lexington Books.

CLOT Yves, 2008, *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, PUF, 312 p.

FIRTH, Raymond, 1948, "Anthropological background to work", *Occupational Psychology*, 22, p. 94-102.

FRYER, David & PAYNE, Roy, 1984, "Working definitions". *Quality of Working Life*, 1(5), p. 13-15.

GANNA, Kamel, AKREMI, M., 1998, « L'échelle de disposition à ennui (EDE) : adaptation française et validation », *Boredom Proneness Scale (BPS)*; vol.98, p. 42-50.

GRAEBER, David, 2013, « On the Phenomenon of Bullshit jobs: A Work Rant. » in Issue 3: The Summer of.

ISAKSEN, J., 2000, "Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work", *Journal of Humanistic Psychology*, 40, p. 84-107.

LEMOINE, Patrick., 2007, *S'ennuyer, quel bonheur*, Paris, Armand Collin.

MAY, D. R., GILSON, R. L., & HARTER, L. M., 2004, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, p.11-37

MORIN, Estelle. M., 1996, « L'efficacité organisationnelle et le sens du travail », dans Pauchant, T.C. et coll. (coord.), *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, p.257-286.

MORIN, Estelle. M., 2003a, *Stimuler la santé par le travail ? Le cas des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux au Québec*. 58e congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval. *Santé mentale et travail. L'urgence de penser autrement l'organisation*. Québec, 6 mai 2003.

MORIN, Estelle. M., 2003b, *Sens du travail. Définition, mesure et validation*, In Vandenberghe,

Osgood, Charles. E. & Tannenbaum, Percy. H., 1955, "The principle of congruity in the prediction of attitude change", *Psychological Review*, 62, pp. 42-55

PRATT, Michael. Gerard. & ASHFORTH, Blake. E., 2003, "Fostering meaningfulness in working and at work", In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E (Eds), *Positive Organizational Scholarship*, Foundations of a New Discipline, San Francisco, Berrett-Koehler, 309-327.

PERROT, J., GAUJOUR, K & MIHNOT, R-B., 2018, *L'ennui, similitudes et différences en contexte scolaire et professionnel*, France, CSEMS.

RAICHLE, Marcus E., MACLEOD, Ann Mary., SNYDER Abraham Z., POWER, W., GUSNARD Debra A. & SHULMAN, Gordon L., 2001, *A default mode of brain function*. PNAS.

REMY Delphine, 2014, « Cahiers de Gestalt-thérapie. L'ennui » ; vol.2, p. 158-171.

REGNAULT Gérard, 2004, *Logiques sociales : le sens au travail*, Paris, L'Harmattan.

RENGADE, CE., 2016, « Journal de thérapie comportementale et cognitive : De l'ennui au bore-out » ; Vol.26, p.123-130.

SHEPHERDSON, K.V., 1984, *The meaning of work and employment: Psychological research and psychologists' values*, *Australian Psychologist*, 19(3), 311-320.

YALOM, Irvin. D., 1980, *Existential Psychotherapy*, New York: Basic Books. <https://.insa-toulouse.fr>. Les processus d'influence.