



REVUE LES TISONS

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

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

Revue LES TISONS, N° 0003 - juin 2025
e-ISSN: 2756-7532; p-ISSN: 2756-7524

REVUE LES TISONS

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société



REVUE LES TISONS

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

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

Revue LES TISONS, No 0003, juin 2025
e-ISSN: 2756-7532; p-ISSN: 2756-7524

Revue LES TISONS, No 0003, juin 2025
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>
<http://www.revuelestisons.bf>
revuelestisons.ujkz@gmail.com
lestisons@revuelestisons.bf
e-ISSN: 2756-7532
p-ISSN: 2756-7524
S/C Université Joseph KI-ZERBO
BV 30053 OUAGA 1200 Logements
10020 OUAGADOUGOU - Burkina Faso

Numéros déjà parus

Revue LES TISONS, No spécial mars 2025,
Actes des journées scientifiques FSHSE, ULSHSB ;
Revue LES TISONS, No spécial, janvier 2025 ;
Revue LES TISONS, No 0002, décembre 2024 ;
Revue LES TISONS, No 0001, Vol.1 et 2, juin 2024 ;
Revue LES TISONS, No spécial, Vol.1 et 2, janvier 2024 ;
Revue LES TISONS, No 0000, Vol.1 et 2, décembre 2023.

Présentation de la revue

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 fabrique 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, Écologie, Économie, Environnement, Géographie, Histoire, Linguistique, Philosophie, Psychologie, Sociologie, 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 : estisons@revuelestisons.bf; revuelestisons.ujkz@gmail.com.

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 (0022666006650, 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 sait 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. Diakitè, 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 : 2nde 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 (200 mots maxi, taille 12 pts) de l'article et les mots clés (05) doivent être écrits et traduits en français/anglais.

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)

Secrétariat 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 Belé 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 Belé 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 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 Firmin GOUBA, MC, Philosophe, IPERMIC/Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso);

Dr Gaoussou OUÉDRAOGO, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso);

Dr Georges ROUAMBA, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso);

Dr Gnininan Hervé COULIBALY, MA, Sociologue, Université Péléforo GON COULIBALY (Côte d'Ivoire) ;

Dr Hamado OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso);

Dr Isidore YANOOGO, 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 Noumoutié 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. U. Emmanuel OUÉDRAOGO, MA, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso);

Dr Rasmata BAKYONO/NABALOUM, 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 SAMANDOU LGOU, 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 Joseph KI-ZERBO (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 YOUGBARÉ, 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).

**Pratiques de GRH et performance au travail du
personnel administratif de la Faculté des Sciences
de la Santé (FSS) du Bénin**

***HRM practices and work performance of administrative
staff of the Faculty of Health Sciences (FSS) of Benin***

Soumission : 31/03/2025 - Acceptation : 24/05/2025

**BATCHO Dognon Lucien
ZIO Brahima
ESSEGNON T. A. Germaine**

Résumé : Le capital humain est une ressource importante dans la gestion des organisations. Sa considération et ses pratiques sont toujours objet à débat, de réflexion et d'analyse. La présente recherche analyse le lien entre les pratiques de GRH (formation, motivation et évaluation) et la performance au travail du personnel administratif de la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) au Bénin. Notre méthodologie s'appuie sur une approche quantitative basée sur une enquête par questionnaire. L'échantillon porte sur une population de trente-huit (38) agents de la FSS. Des analyses, il ressort que les pratiques de formation et de motivation influencent positivement la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Cependant, les pratiques d'évaluation telles que menées n'influencent pas positivement la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Pour y remédier nous avons suggéré d'intégrer à la gouvernance participative, les principes de la direction par objectifs (DPO), l'élaboration du cadre organique, l'organisation des formations qualifiantes, la responsabilisation des agents et la création d'une mutuelle au profit du personnel.

Mots-clés : pratiques GRH, formation, motivation, évaluation, performance, FSS Bénin.

Abstract: *At all times, Human Resource Management (HRM) is a function that is present in all organizations, and its practice is always a subject of debate, reflection and analysis. The objective of this research is to analyze the link between HRM practices (training, motivation and evaluation) currently in use and the work performance of administrative staff at the Faculty of Health Sciences (FSS) in Benin. To achieve this objective, we used a quantitative method based on a questionnaire survey of a population of thirty-eight (38) respondents,*

who are FSS employees. At the end of the analyses, it emerged that training practices and motivational practices had a positive influence on the work performance of FSS administrative staff. However, it appears that appraisal practices, as currently conducted did not positively influence the work performance of FSS administrative staff. Our research recommends to the authorities, in an operational manner, to integrate the ongoing participatory governance, the principles of management by objectives, the development of the organization framework, the organisation of qualifying training, the empowerment of employees, and the establishment of a mutual fund for the benefit of the staff.

Keywords: HRM practices, training, motivation, evaluation, performance, FSS Benin.

Pour citer cet article

BATCHO Dognon Lucien, ZIO Brahim, ESSEGNON T. A. Germaine, 2025, « Pratiques de GRH et performance au travail du personnel administratif de la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) du Bénin », *Revue LES TISONS*, Numéro 0003, juin, p. 453-477.

Introduction

Les pratiques dans les organisations et spécifiquement des administrations publiques connaissent des transformations. Elles sont dues aux mutations dans l'environnement de travail et des nouvelles approches de management (Famonmi, 2019). Dans les organisations publiques, le système de gestion classique basée sur la logique des moyens, cède la place à la nouvelle gestion publique basée sur la logique des résultats et la quête de performance. Les principaux critères pour mesurer cette dernière sont l'efficacité et l'efficience.

La performance ne peut donc être atteinte que grâce au capital humain. Des études privilégiant une approche psychologique de la Gestion des Ressources humaines (GRH), la motivation et l'engagement, s'apparentent comme des facteurs déterminants à l'organisation pour atteindre ses objectifs de performance. Pris en compte dans une logique managériale, ces facteurs permettent l'éclosion d'un espace de valorisation cognitive et de bien-être social, couplant l'accomplissement de soi et l'atteinte des objectifs organisationnels (Karrakchou, 2020).

Pour Pfeffer et Veiga (1999), il y a une forte corrélation entre les pratiques de GRH et la performance des organisations. Aussi, la motivation est parmi les pratiques GRH l'un des facteurs importants influençant la performance (Amrani et Mansour, 2020). De ce fait, la performance au travail est le résultat de nombreux facteurs objectifs et subjectifs y compris la motivation. Le facteur humain constitue l'un des leviers incontournables à l'atteinte des objectifs de performance de toute organisation (Peretti, 2003).

Si la GRH est indispensable pour toute organisation, elle l'est encore plus dans les universités publiques. L'enseignement supérieur et la recherche universitaire en Afrique contribuent à la création d'un capital humain de bonne qualité qui participe à la mobilisation de solutions aux difficultés de développement du continent (Ndongo, 2009).

Au Bénin, la carte universitaire est composée de quatre (04) universités nationales : deux universités thématiques et deux universités pluridisciplinaires⁵⁸ dont celle d'Abomey-Calavi (UAC). Elle est un établissement public scientifique, technique et culturel, dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie administrative et financière⁵⁹. L'UAC est chargée d'assurer l'enseignement, la recherche et des prestations de services au profit de la société⁶⁰. Elle compte, à ce jour, quarante-deux (42) facultés, écoles, instituts, centres de recherche, écoles doctorales⁶¹ dont la Faculté des Sciences de la Santé (FSS).

Comme les autres facultés, la FSS est aussi confrontée à la démotivation de son personnel. Elle handicape son développement. Dans cette perspective, nous avons interrogé l'influence des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance au travail des agents de cette faculté. C'est ce qui fonde le thème de cet article « Pratiques de GRH et performance au travail du personnel administratif de la FSS ».

⁵⁸ Article 1^{er} du décret n°2016-638 du 13 octobre 2016 portant création de quatre (04) universités nationales en République du Bénin, p.1

⁵⁹ Article 1^{er} de l'arrêté n°091-2009/MESRS/CAB/DC/SGM/R-UAC/SP-C du 15 avril 2009, p.2

⁶⁰ Article 2 de l'arrêté n°091-2009/MESRS/CAB/DC/SGM/R-UAC/SP-C du 15 avril 2009, p.2

⁶¹ Université d'Abomey-Calavi (2023). Outils de gestion des archives, p. ii.

La présente recherche est organisée en trois points. Outre la présentation du contexte et de la problématique de la recherche, nous exposons le cadre théorique et la méthodologie et enfin présentons puis analysons les résultats.

1. Problématique

Pendant longtemps, la recherche exclusive de l'accroissement de la productivité a constitué la principale préoccupation des organisations. C'est ce qui caractérisait les relations entre la classe ouvrière et le patronat où, le travailleur était considéré comme une machine essentiellement dédiée à la production (OIT, 2021).

Mais avec l'ouverture des échanges et l'avènement des législations en faveur du personnel, le facteur humain a enfin connu sa reconnaissance dans les entreprises. Longtemps considérée comme une activité secondaire des autres fonctions, la gestion des ressources humaines est, de nos jours, une fonction stratégique pour la compétitivité. Il est devenu nécessaire de comprendre le fonctionnement de ce capital à la fois intangible et doté d'une valeur économique durable, et surtout de pouvoir le valoriser afin d'évaluer son impact (Ramdi et El Alami, 2022). Pour ces auteurs, les composantes du capital immatériel dans leur ensemble, que ce soit le capital relationnel, humain, ou environnemental, influencent la performance d'une organisation et contribuent positivement ou bien négativement aux résultats de cette dernière.

Plusieurs paramètres convergent vers une économie de l'immatériel. Ils tiennent compte des changements intervenus dans une ère faite de nouvelles technologies où l'information et la connaissance, la tertiairisation des économies et la digitalisation sont dominantes (Id Boufakir et al., 2022).

Avec un capital immatériel qui constitue 84% de la richesse d'une nation, notamment pour la Suède, 56,5% pour l'Inde et 82% pour la France (Dupuis, 2014), nous sommes dans un nouveau paradigme dit économique. Ce changement de paradigme en gestion stratégique est concrétisé par

l'enrichissement de la littérature par des études théoriques et empiriques. Dans ce contexte, le capital immatériel constitue, pour les organisations, un levier de la performance et une arme stratégique. Il leur permet de rester compétitives dans un environnement très dynamique et caractérisé par une concurrence forte et mondialisée. Ainsi, les entreprises sont convaincues que leurs succès sont étroitement liés à leurs pratiques en termes de développement et de valorisation des éléments immatériels (Bounfour, 2012). Dès lors, la performance de l'entreprise et sa pérennité voire sa compétitivité sur le marché sont liées à sa capacité à développer et entretenir leur capital humain.

De ce fait, la question de la performance au travail est, de plus en plus, abordée dans les milieux académique et professionnel. Les déterminants de la performance au travail sont, entre autres, liés à la rémunération, la formation, la motivation, l'évaluation. Ils sont englobés sous le vocable de pratiques de GRH. Cette performance des organisations est avant tout individuelle puisque c'est au personnel de mettre en œuvre sa stratégie et de déployer les moyens nécessaires pour l'atteinte des objectifs fixés (Saoussany et Asbayou, 2018).

À la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) du Bénin, pourvoyeuse de service public aux usagers en a conscience. Elle fait face aux difficultés telles que les plaintes récurrentes des usagers, la démotivation des salariés, l'inadéquation entre les services fournis et les attentes des usagers, la lenteur administrative, le retard.

Ce sont autant de facteurs déterminants de la baisse de performance. Au niveau du personnel administratif, elle se manifeste par les plaintes récurrentes des usagers au niveau des autorités rectores et ministérielles. À cette liste de problèmes, s'ajoutent la non application de l'article 51 de la loi n°2015-18 portant statut général de la fonction publique et l'absence de formation. En effet, les dispositions de cet article stipulent qu'«il est établi au début de chaque année, des lettres de mission, des contrats d'objectifs et des fiches d'indication des

attentes dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats⁶²... ».

Par ailleurs, la pratique d'évaluation des performances individuelles en cours à la FSS est l'évaluation unilatérale et non consensuelle. L'employé est évalué seulement par son supérieur hiérarchique et sans un entretien d'évaluation ni un contrat d'objectifs au préalable qui tiennent compte des tâches assignées au poste de travail de l'agent. En ce qui concerne les tâches, elles ne sont consignées dans aucun document officiel, elles leur sont simplement dictées par les managers. En clair, il n'existe aucun cadre de référence du poste ni fiche de poste. Ce qui rend difficile et subjectif l'appréciation du système d'évaluation de la faculté.

De plus, les liens de causalité restent peu approfondis en ce qui concerne l'effet des pratiques de GRH sur la performance au travail des agents. Ainsi, certaines pratiques de GRH à la FSS méritent d'être étudiées afin de relever l'incidence possible de leurs insuffisances sur la performance au travail des agents. Ces éléments fondent l'interrogation sur les pratiques de GRH en cours au niveau de la faculté.

De ce fait, la question centrale de recherche est : quelle est l'influence des pratiques de GRH sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS ? Elle est accompagnée de questions secondaires. Ce sont d'abord quel est l'effet de la formation sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS ? Ensuite, quel est l'effet de la motivation sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Et enfin, quelle est l'influence du système d'évaluation sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS ?

Partant de ces questions de recherche, notre objectif principal est d'analyser le lien entre les pratiques de GRH en œuvre et la performance au travail du personnel administratif de la FSS. De façon spécifique, cette recherche détermine l'effet de la formation sur la performance au travail du

⁶² Article 51 de la Loi n°2015-18 portant statut général de la fonction publique, p. 17.

personnel administratif de la FSS. Ensuite, comprendre l'effet de la motivation sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS et analyser l'influence du système d'évaluation sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS.

L'étude vise à vérifier une hypothèse principale et trois hypothèses secondaires. La principale suggère que les pratiques de GRH en œuvre à la FSS affecte la performance au travail du personnel administratif de l'institution.

La première hypothèse secondaire dit que la formation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. La deuxième postule que la motivation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. La dernière fait remarquer que le système d'évaluation influence positivement la performance au travail du personnel administratif de la FSS.

2. Assise théorique et méthodologie

2.1. Assise théorique

De la relation entre pratiques de GRH et performance, il ressort de la littérature, quatre (04) différentes approches. Ce sont les approches « universaliste », « contingentielle » et « configurationnelle » (Delery et Doty, 1996). Jackson (2013) ajoute l'approche comportementale. La première, celle universaliste stipule que les pratiques de gestion des ressources humaines, indépendamment du contexte, permettraient aux organisations d'accroître leur niveau de performance (Becker et Huselid, 1998).

Cette approche se caractérise donc par la croyance que certaines pratiques de ressources humaines seraient meilleures ou à haut rendement, produisant dans chaque cas un effet positif sur l'organisation. Le modèle universaliste veut que les pratiques les plus reconnues de gestion des ressources humaines aient un effet positif chaque fois qu'on les applique (Fabi et al., 2005).

Les auteurs qui s'inscrivent dans cette approche, considèrent les pratiques de GRH comme celles qui maximisent la performance de l'entreprise (Pfeffer, 1994). Becker et Gerhart (1996) reprochent à cette approche son caractère trop simpliste. Pour eux donc, il n'y a pas de recette magique en ce qui concerne les meilleures pratiques à expliquer. Quant à la deuxième approche, celle dite contingentielle, elle postule que pour être efficace, les pratiques de GRH doivent être compatibles avec l'environnement interne et externe de l'organisation. Elle met donc l'accent sur la contextualisation de la gestion des ressources humaines (Porter, 1985). Pour les partisans de cette approche, il existe autant de pratiques appropriées qu'il existe de contexte. Il faut donc rejeter d'emblée l'idée de supériorité ou de meilleures pratiques, et se rattacher au postulat que le facteur de contingence dicte la marche à suivre (Schuler, 1998).

Sur l'approche configurationnelle, Barette et Carrière (2003) la considèrent comme la plus complète mais aussi la plus complexe dans les trois (03) approches de gestion des ressources humaines. Elle postule que pour valider l'accroissement de la performance de l'organisation, les pratiques de GRH doivent être regroupées dans des systèmes cohérents et finis dans lesquels ces dernières, de par leur nature et leur finalité commune, pourront s'influencer mutuellement créant, pour ainsi dire, une véritable réaction en chaîne (Baron et Kreeps, 1999). Ils s'attèlent à mettre en valeur des ensembles de pratiques plutôt que des pratiques individuelles.

Suivant cette approche, les pratiques de gestion des ressources humaines auraient un effet synergique entre elles. Cet effet de synergie entre les pratiques, ajouté à leur interaction avec la stratégie, conduirait à une meilleure performance de l'entreprise.

Comme critique à ces deux modèles, Becker et Huselid (1998), soulignent que les systèmes de gestion des ressources humaines doivent être intimement liés à la nature et à la spécificité de chaque organisation.

En somme, il est retenu de la littérature consacrée au lien entre pratiques de gestion des ressources humaines et

performance que les « universalistes » avancent l'existence de pratiques liées à une meilleure performance. Les théories « contingentes » stipulent que les pratiques de ressources humaines ne sont efficaces que si elles sont « alignées » sur d'autres variables, comme la stratégie de l'organisation. Les théories « configurationnelles », elles considèrent que des effets de synergie sont à l'origine de la performance (Bouteiller, 2013).

Cette problématique ne peut pas être étudiée sans l'approche comportementale. Ainsi, pour Jackson (2013), l'approche comportementale de la GRH reconnaît formellement la possibilité d'agir sur l'offre des pratiques de GRH dans l'optique d'exercer une influence sur les comportements au travail. Elle suggère à ce propos que les pratiques de GRH façonnent les comportements dans la mesure où elles considèrent ces derniers comme étant malléables.

De ce fait, cette approche souligne qu'un système de GRH efficace serait celui qui canalise les comportements des employés vers les comportements souhaités par l'organisation en offrant aux employés des opportunités de s'engager dans le développement des comportements valorisés, en s'assurant que les employés détiennent des compétences requises pour s'engager dans ces comportements et en les motivant à se comporter de la façon attendue ou souhaitée par l'organisation.

Comme le suggère Jackson (2013), en acceptant que les employés interprètent activement et répondent aux politiques et pratiques de GRH déployées dans leur organisation, on reconnaît que le système de GRH peut canaliser les comportements des employés dans des voies qui permettent d'accroître l'efficacité organisationnelle de façon durable. Ainsi, pour que les employés se comportent de manière souhaitée par l'organisation, ils doivent avoir été formés et préparés.

D'autre part, les pratiques de GRH peuvent également permettre de motiver les employés à adopter les comportements souhaités. Ces pratiques peuvent inclure notamment la description du travail, la fixation des objectifs de

performance, les incitations monétaires ou non monétaires et les opportunités d'avancement. Le déploiement de ces pratiques pourrait, par exemple, susciter le désir de rejoindre et de rester dans l'organisation tant que celle-ci en ressent toujours le besoin, le désir de fournir, de façon soutenue, des efforts pour atteindre les objectifs de l'organisation, le désir de travailler en respectant certaines conditions convenues en échange d'une compensation convenue.

Du coup, l'approche comportementale de la GRH rompt notamment avec l'approche universaliste de la GRH en proposant de passer de la thèse des « Meilleures pratiques » : « Best practices » à celle des « Pratiques qui conviennent » : « Practices that fit » (Jackson, 2013). L'approche comportementale de la GRH rejoint en quelque sorte certains arguments des perspectives contingentes et configurationnelles de la GRH développées dans la littérature (Delery et Doty, 1996).

2.2. Démarche méthodologique

Cette étude a adopté l'approche quantitative de collecte et d'analyse des données. La population d'étude est constituée d'un total de trente-huit (38) personnes toutes catégories confondues. Elle représente l'ensemble des agents de la FSS. Leur anonymat a été requis quant à leur identité afin de les rassurer et de recevoir d'elles des informations fiables et dont la confidentialité est garantie.

Tableau 1 : Catégories et effectifs du personnel

Catégories	Effectifs
APE	04
ACE	01
Agent conventionné du Rectorat en service à la FSS	04
Agent conventionné de la FSS	29
Total	38

Source : Service des ressources humaines de la FSS (Juin, 2023)

La présente recherche comporte deux grandes familles de variables à savoir la variable expliquée ou dépendante et les variables explicatives ou indépendantes.

Pour les variables indépendantes ou explicatives, il s'agit des pratiques de GRH comme la formation, la motivation et l'évaluation. La variable dépendante ou expliquée est la performance au travail. Ces différentes variables ont été mesurées grâce à des items sur une échelle de Likert de trois points allant du « Pas du tout d'accord » codé par le chiffre un (1) à « Tout à fait d'accord » codé par le chiffre trois (3) en passant par « Indifférent » codé par le chiffre deux (2).

La collecte des données visait à recueillir les informations pour l'atteinte des objectifs de la présente recherche. Ainsi, nous avons opté pour la recherche documentaire et l'enquête. La première s'est appuyée sur plusieurs sources d'information. Outre les arrêtés portant attributions, organisation et fonctionnement (AOF) de l'UAC et portant organisation et fonctionnement de la FSS, le décret portant statuts - type des universités publiques en République du Bénin, nous avons lu aussi des ouvrages sur les performances et les motivations au travail.

L'enquête par questionnaire a consisté à chercher les différentes modalités de réponse à chaque question. L'enquête quantitative dénombre donc les comportements déclarés, les pratiques et les opinions des individus (Brechon et al., 2011).

Les questionnaires ont été, pour la plupart, administrés sur le lieu de travail des agents. Sur les trente-huit (38) questionnaires distribués, nous avons reçu trente-deux (32) entièrement exploitables, soit un taux de réponse de 84,21%. Les informations recueillies ont été traitées à l'aide du logiciel *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dans sa version 18.0. Afin de mesurer les variables, les indices synthétiques de présence ont été déterminés à partir des moyennes calculées des réponses données aux questions par chaque individu. L'avantage de ce procédé est qu'il fonctionne même avec des données qu'on ne peut pas additionner (Trudel et al, 2005).

L'analyse des données s'est basée sur l'exploration de l'ensemble des informations collectées. Les outils d'analyse et

le cadre opératoire de l'étude ont été jumelés à l'analyse des corrélations et à l'analyse de la régression.

3. Résultats et discussion

La présentation et l'analyse des résultats est structurée autour des caractéristiques des répondants et les résultats descriptifs d'une part et la présentation et analyse des résultats liés à la régression linéaire multiple et les corrélations bi variées d'autre part.

3.1. Caractéristiques des répondants (sexe et ancienneté)

Tableau 2 : Sexe des répondants

Sexe	Effectifs	Taux (%)
Masculin	14	44
Féminin	18	56
Total	32	100

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Anciennetés	Effectifs	Taux (%)
[0 - 5[5	16
[5 - 10[13	41
[10 - 15[03	9
[15 - 20[03	9
[20 - 25[8	25
Total	32	100

Tableau 3 : Ancienneté des répondants

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Le tableau N°2 révèle que 44 % des personnes interrogées sont de sexe Masculin et 56 % sont de sexe Féminin. De cet échantillon, 41 % des enquêtés ont entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté (tableau N° 3). Ils sont les plus nombreux d'ailleurs. Par ailleurs, 16 % des répondants ont une ancienneté comprise entre 0 - 5 ans d'ancienneté tandis que 9 %, ont entre

10 et moins de 15 ans d'ancienneté. Enfin, 9 % ont entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté et 25 % sont 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté.

3.2. Présentation des résultats descriptifs

Cette partie présente d'une part la fiabilité des instruments de mesure et d'autre part les résultats descriptifs.

La fiabilité des instruments de mesure est vérifiée avec l'alpha de Cronbach. En référence au choix méthodologique opéré, il a été dit qu'il est significatif, s'il est compris entre 0,6 et 0,8 selon les travaux de Nunnally (1978).

Tableau 4 : Alpha de Cronbach des instruments de mesure

Échelle	Alpha Cronbach
Performance au travail	0,680
Motivation	0,701
Formation	0,715
Évaluation	0,700

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Les résultats du test de cohérence interne affichent des valeurs du coefficient Alpha de Cronbach tous supérieurs à 0,6. Ainsi, nous pouvons conclure que les instruments de mesure sont fiables. Ainsi, les résultats relatifs aux différentes réponses des enquêtés en ce qui concerne l'ensemble des pratiques de GRH effectives à la FSS et celles qui sont dominantes.

Variabiles	Valide	Moy.	Médi- ane	Écart- type	Mini	Maxi
Remunera- tion	32	2,00	3,00	0,675	1	3
Évaluation	32	2,70	3,00	0,620	1	3
Formation	32	2,72	3,00	0,650	1	3
Communi- cation	32	1,82	3,00	0,610	1	3
Motivation	32	2,60	3,00	0,640	1	3
Recrute- ment	32	2,10	3,00	0,670	1	3

Tableau 5 : Les pratiques de GRH existantes à la FSS
Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Il ressort du tableau N°5 que les pratiques les plus courantes à la FSS sont la rémunération avec une moyenne de 2,00, l'évaluation avec une moyenne de 2,70, la formation avec une moyenne de 2,72, la communication avec une moyenne de 1,82, la motivation pour 2,60 et le recrutement avec la moyenne la plus élevée qui est de 2,10.

D'après ces résultats, les pratiques d'évaluation, de formation et de motivation sont celles appliquées à la FSS. Les autorités de la FSS mettent donc plus l'accent sur ces dernières afin d'accroître le rendement de son personnel.

Les tableaux ci-après présentent pour chacune des variables liées aux pratiques de GRH, les statistiques de réponse des personnes interrogées.

Tableau 6 : Existence d'une bonne pratique de formation

		Eff.	%	% valide	% cumulé
Valide	Pas d'accord	01	3	3	3
	Indifférent	06	19	19	22
	D'accord	25	78	78	100
	Total	32	100	100	

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Les résultats révèlent que 78 % des répondants sont d'accord pour considérer qu'il existe une bonne pratique de formation et sont de nature à renforcer le personnel dans l'atteinte des objectifs de la faculté. Par ailleurs, 19 % sont indifférents et 3 % ne sont pas d'accord.

Tableau III: Existence d'une bonne pratique de motivation

		Eff.	%	% valide	% cumulé
Valide	Pas d'accord	10	31	31	31
	Indifférent	7	22	22	53
	D'accord	15	47	47	100

Total	32	100	100
--------------	----	-----	-----

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Les résultats du tableau N°7 montrent que 47 % des répondants sont d'accord pour considérer que les pratiques de motivation existent et peuvent renforcer la performance du personnel. Par contre, 31 % ne sont pas du même avis et 22 % sont indifférents.

Tableau 8 : Existence d'une bonne pratique d'évaluation

		Eff.	%	% valide	% cumulé
Valide	Pas d'accord	17	53	53	53
	Indifférent	7	22	22	75
	D'accord	8	25	25	100
	Total	32	100	100	

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Il ressort du tableau N°8 que 53 % des répondants ne sont pas d'accord par rapport à l'existence d'une bonne pratique d'évaluation à la FSS. Par contre, 25 % sont d'avis contraire et 22 % sont indifférents.

Tableau 9 : Existence d'une performance au travail du personnel

		Eff.	%	% valide	% cumulé
Valide	Indifférent	2	6	6	6
	D'accord	30	94	94	100
	Total	32	100	100	

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Les résultats de la statistique descriptive révèlent que 94 % des répondants pensent que le personnel travaille de la plus belle des manières pour atteindre ses objectifs. Ainsi, la

performance au travail du personnel est au rendez-vous. Par ailleurs, 6 % sont indifférents.

Sur la régression linéaire multiple et aux corrélations bivariées, les résultats sont organisés autour de la régression linéaire multiple et des corrélations bivariées.

Il est question d'explorer les liens entre la performance au travail et les trois (3) variables indépendantes de la recherche (formation, motivation et évaluation). Les résultats de l'analyse de la variance (ANOVA) du modèle, présentés dans le tableau N°10 montrent que la valeur de Fisher (104,182) et le seuil de signification sont meilleurs (0,000). L'équation de régression est très bonne et nous permet de dire que les variables indépendantes contribuent, de manière significative, dans l'explication de la variable dépendante.

En procédant à l'analyse factorielle pour vérifier, d'une part, la qualité de nos échelles de mesure, et regrouper les variables mesurant les mêmes concepts, d'autre part, nous avons vérifié si ces variables sont factorisables. L'indice de KMO et le test de sphéricité de Bartlett ont permis d'y répondre.

Tableau 10 : Indice de KMO et le test de Bartlett de la variable pratiques de GRH

Indice KMO et test de Bartlett		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,625
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	2582,810
	Ddl	30
	Signification de Bartlett	0,000

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Le tableau N°10 donne un indice de KMO égal à 0,625. Ce dernier est supérieur à 0,5 seuil standard et le test de Bartlett est significatif (0,000) au seuil de 5%. Alors, la matrice des données est factorisable. Nous n'avons donc pas cependant réduit ces dimensions. Les items retenus nous paraissent idéaux pour la suite de notre travail.

Dans le but de tester ou de peser l'effet des variables explicatives, nous avons procédé à une régression linéaire multiple présentée dans les tableaux suivants.

Tableau 11 : Test d'hypothèse relative à l'effet de la formation sur la performance au travail

Récapitulatif des modèles										
Mo- dèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur stan- dard de l'esti- mation	Changement dans les statistiques					Durbin- Watson
					Varia- -tion de R- deux	Va- riation de F	ddl1	ddl2	Sig. Varia- tion de F	
1	,756 ^a	,571	,070	,25078	,570	14,032	1	32	,000	2,101
a. Valeurs prédites : (constantes), Formation										
b. Variable dépendante : Performance au travail										

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Du tableau N°11, les résultats montrent une statistique de Durbin-Watson égale à 2,101. On en déduit qu'il y a absence d'auto - corrélation des termes d'erreurs et la distribution des erreurs suit une loi normale. La valeur de R-deux proposée est de 57,1% de la variance de la variable Performance au travail est expliquée par la variation de la formation du personnel. En ce qui concerne la variation de F, elle n'est pas négligeable et est significative au seuil de 5%. À partir de ces résultats, nous concluons que le modèle est bien représenté.

Récapitulatif des modèles ^b										
Mo- dèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur stan- dard de l'esti- mation	Changement dans les statistiques					Durbin- Watson
					Varia- -tion de R- deux	Va- riation de F	ddl1	ddl2	Sig. Varia- tion de F	
1	,620 ^a	,384	,0010	,47200	,400	2,481	1	32	,003	2,100
a. Valeurs prédites : (constantes), Motivation										
b. Variable dépendante : Performance au travail										

Tableau 12 : Test d’hypothèse relative à l’effet de la motivation sur la performance au travail

Source : Données d’enquête (Juin, 2023)

Le tableau N°12 montrent une statistique de Durbin-Watson égale à 2,100. Ceci témoigne qu’il y a absence d’auto-corrélation des termes d’erreurs et la distribution des erreurs suit une loi normale. La valeur de R-deux proposée est de 38,4% de la variance de la variable performance au travail. Elle est expliquée par la variation de la motivation des salariés. En ce qui concerne la variation de F, elle n’est pas négligeable et est significative au seuil de 5%. En conclusion le modèle est bien représenté.

Tableau 13 : Test de l’hypothèse relative à l’influence de l’évaluation sur la performance au travail

Récapitulatif des modèles ^b										
Mo- dèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur stan- dard de l’esti- mation	Changement dans les					Durbin- Watson
					statistiques	Va- riation de R- deux	Varia- tion de F	ddl1	ddl2	
1	,102 ^a	,010	,025	,45170	,011	11,15 2	1	32	,000	2,675
a. Valeurs prédites : (constantes), Évaluation										
b. Variable dépendante : Performance au travail										

Source : Données d’enquête (Juin, 2023)

Les résultats du tableau N°13 affichent une statistique de Durbin-Watson égale à 2,675. Alors, il y a absence d’auto-corrélation des termes d’erreurs et la distribution des erreurs suit une loi normale. La valeur de R-deux proposée est de 1% de la variance de la variable performance au travail. Elle est expliquée par la variation de l’évaluation du personnel. En ce qui concerne la variation de F, elle est supérieure à la norme et est significative au seuil de 5%. De ces résultats, on en déduit que le modèle est bien représenté.

Par ailleurs sur le coefficient de corrélation entre les variables indépendantes et la variable dépendante, dans un premier temps, les coefficients de corrélation de rang de Spearman entre les variables explicatives et la variable dépendante du modèle de cette recherche ont été déterminés, puis dans un deuxième temps entre les variables indépendantes.

Les tableaux N°14 et 15 exposent la synthèse des corrélations bivariées entre les variables indépendantes et la variable dépendante et les coefficients de corrélation de rang entre les variables du modèle.

Tableau 14 : Corrélation entre variables indépendantes et variable dépendante

			Performance au travail
Rho de Spearman	Pratiques de formation	Coefficient de corrélation	0,756**
		Sig. (bilatérale)	0,000
	Pratiques de motivation	Coefficient de corrélation	0,620**
		Sig. (bilatérale)	0,020
	Pratiques d'évaluation	Coefficient de corrélation	0,102
		Sig. (bilatérale)	0,040
**.			La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

Tableau IV : Corrélation entre variables indépendantes

			Pra- tiques de for- mation	Pra- tiques de moti- vation	Pra- tiques d'éva- luation
Rho de Spearman	Pra- tiques de forma- tion	Coeffi- cient de corrélacion	1,000	0,169	0,174
		Sig. (bilatérale)	-	0,035	0,041
	Pra- tiques de moti- vation	Coeffi- cient de corrélacion	0,169	1,000	0,084

	Sig. (bilatérale)	0,035	-	0,05
Pratiques d'évaluation	Coefficient de corrélation	0,174	0,084	1,000
	Sig. (bilatérale)	0,041	0,05	-

** La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Source : Données d'enquête (Juin, 2023)

L'examen du tableau laisse voir plusieurs observations. Premièrement, toutes les variables indépendantes (pratiques de formation, pratiques de motivation et pratiques d'évaluation) sont positivement corrélées avec la variable dépendante (performance au travail). Les corrélations exprimées sont significatives au seuil de 5%. En d'autres termes, il existe une relation de dépendance entre (1) pratiques de formation, (2) pratiques de motivation, (3) pratiques d'évaluation et la performance au travail de la FSS.

Ensuite, la variable « pratiques de formation » affiche le coefficient de corrélation le plus élevé avec la variable « performance au travail ». Ce coefficient est $r_1 = 0,756$. Quant à la variable « pratiques de motivation », elle présente un coefficient de corrélation supérieure à 0,5 c'est-à-dire $r_2 = 0,620$. Par contre, la variable « pratiques d'évaluation », présente un coefficient de corrélation inférieur à 0,5 soit $r_3 = 0,102$. Ce qui signifie que le lien entre cette variable et la performance au travail existe mais très faiblement. Le tableau N°15 montre qu'il y a une relation de corrélation entre les différentes variables indépendantes à savoir les pratiques de formation, les pratiques de motivation et les pratiques d'évaluation mises en œuvre à la FSS. Ainsi, toutes ces variables sont fortement corrélées entre elles. Les coefficients de corrélations exprimées sont tous significatifs au seuil de 5%.

La première hypothèse de notre travail stipule que la formation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Les résultats de l'analyse descriptive montrent que 78 % des répondants sont d'accord

pour considérer qu'il existe de bonnes pratiques de formation et cette dernière est de nature à renforcer le personnel dans l'atteinte des objectifs de l'entité. Mieux, en termes de liens entre les pratiques de formation et la performance au travail, l'analyse de corrélation effectuée montre l'existence d'une relation positive entre les deux variables ($r_1 = 0,756$; $p < 0,01$). L'analyse de régression et la sélection, pas à pas, confirment donc que la pratique de formation engendre une performance au travail du personnel de la FSS. Il apparaît donc que l'hypothèse H1 qui stipule que « la formation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS » est confirmée.

La deuxième hypothèse révèle que la motivation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Il était donc question d'analyser les relations significatives entre les pratiques de motivation et la performance au travail. Les résultats de l'analyse descriptive montrent que 47 % des répondants considèrent que les pratiques de motivation existent et peuvent renforcer la performance du personnel. La liaison entre les variables à la lumière de l'analyse de corrélation montre l'existence d'une relation positive entre les pratiques de motivation et la performance au travail ($r_2 = 0,620$; $p < 0,05$). Ainsi, l'hypothèse H2 qui suggère que « la motivation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS » est confirmée.

La troisième hypothèse stipule que le système d'évaluation influence positivement la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Les résultats de l'analyse descriptive font ressortir que seulement 25 % des répondants sont d'accord et considèrent que les pratiques d'évaluation sont mises en œuvre et peuvent renforcer la performance du personnel afin de les amener à donner le meilleur d'eux-mêmes. Alors que 53% des personnes disent le contraire.

En plus de ces données, les liens d'association entre les variables « évaluation » et « performance au travail » sont positifs mais très faibles par l'analyse de corrélation bilatérale ($r_3 = 0,102$). Partant de ces éléments, nous concluons que

l'hypothèse H3 qui précise que « le système d'évaluation influence positivement la performance au travail du personnel administratif de la FSS » est infirmée.

Conclusion

Cette recherche met en lumière la contribution de certaines pratiques de GRH à la performance au travail du personnel de la FSS. La question principale était de savoir l'influence des pratiques de GRH sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Pour y répondre, a été nécessaire d'analyser le lien entre les pratiques de GRH actuellement en œuvre et la performance au travail du personnel administratif de la FSS, et de proposer des solutions pour agir positivement sur la performance au travail du personnel de la FSS.

Enfin, des hypothèses ont été formulées. La première stipulait que la formation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS est confirmée. Quant à la deuxième, elle disait que la motivation a un effet positif sur la performance au travail du personnel administratif de la FSS est confirmée. La dernière expliquait que le système d'évaluation influence positivement et non significativement la performance au travail du personnel administratif de la FSS. Elles ont été vérifiées par l'approche quantitative adoptée. Les données recueillies relatives à la vérification des hypothèses ont été collectées auprès d'une population constituée de trente-huit (38) agents toute catégorie confondue.

Les analyses de ces données ont nécessité des statistiques descriptives et des analyses de corrélations bivariées. Le traitement et l'analyse de ces données ont abouti, pour ce qui est de l'analyse des statistiques descriptives, à la conclusion que la formation, la motivation et l'évaluation se sont révélées pertinentes pour ce qui est des pratiques dominantes à la FSS.

En ce qui concerne les analyses de corrélations bivariées, les résultats ont montré que les pratiques de RH à la FSS doivent être améliorées. Il convient alors d'impulser la performance au travail du personnel et dans le même sens se différencier des

autres entités. Ainsi, la FSS devra améliorer ses pratiques de recrutement et renforcer sa communication interne.

Bibliographie

Amrani Sabrina & Mansour Naima, 2020, *L'impact de la motivation sur la performance organisationnelle : cas de CEVTAL d'Alger*, Mémoire Master GRH, Université Mouloud Mammeri Tizi Ouzou. En ligne, consulté le 14 juillet 2023.

Bounfour Ahmed, 2000, « La valeur dynamique du capital immatériel », N°130, *Revue française de gestion*, pp. 111-124 ;

Bouffartigue Paul, 2012, (avec la coll. de Jacques Bouteiller, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, PUF, coll. Le travail humain ;

Bréchon Pierre, (dir.), 2011, *Enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, col. « Politique en + » ;

Baron James N. & Kreps David M. Baron, 1999b, “Consistent Human Resource Practices”, *California Management Review*, 41(3), pp. 29-53 ;

Barrette Jacques & Carrière Jules, 2003, « La complémentarité des pratiques de GRH et son impact sur la performance organisationnelle selon le secteur industriel ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 58 (3), pp. 427-451 ;

Delery John E & Doty D. Harold, 1996, « Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions », *Academy of Management Journal*, 39; pp. 802-835. Doi :10.2307/256713 ;

Dupuis Jean Claude, 2014, *Économie et comptabilité de l'immatériel : des leviers pour une compétitivité durable des entreprises*, Paris, Méthodes et Recherches : De Boeck supérieur ;

Fabi Bruno & Garand J. Denis, 2005, *La gestion des ressources humaines dans les PME, bilan et perspectives* (3ème édition). Les Presses Inter- Universitaires et Economica ;

Famonmi Ayodélé Maxime, 2019, *Responsabilisation et performance des agents du Ministère des Sports* [Mémoire Master MSP]. UAC-ENA ;

Id Boufakir Abderrahim & Akrich Said & Aazzab Abdelkrim, 2022, « L'impact du capital immatériel sur la performance commerciale des entreprises marocaines : cas des PME de Grand Agadir », *International Journal of Accounting, Finances, Auditing, Management and Economics*. 3 (4-3), pp. 79 -97. En ligne, consultée le 1^{er} septembre 2023 <https://doi.org/10.5281/zenodo.6916207> ;

Karrakchou Soufiane, 2020, La motivation du capital humain : facteur déterminant de l'engagement au travail et de la performance organisationnelle », *Revue française d'économie et de gestion*. 1 (2), pp. 1-22 ;

Peretti Jean-Marie, 2003, *Gestion des Ressources Humaines* (11^e édition). Paris, Vuibert;

Pfeffer Jeffrey, 1994, *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*, Boston: Harvard Business School Press;

Ramdi Sofia & El Alami, Driss, 2022, « Le capital immatériel : une création de valeur pour l'entreprise et comment ? », *African scientific journal*. Vol : 3, Numéro 15, Décembre 2022, pp. 694-712.

Saoussany Amina & Asbayou Malika, 2018, « La performance individuelle au travail : ses déterminants et sa mesure », *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 6, pp. 356-369

Trudel Jean-Maurice, Saba Tania & Guérin Gilles, 2005, « L'influence contrastée des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'engagement organisationnel et la performance au travail », *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(1), pp. 61-106.

Jackson Leonard Anthony, 2013, « Meilleures pratiques de gestion dans l'hébergement écologique définies et expliquées », *Hospitality Review*, 31, art.3 <https://digitalcommons.fiu.edu/hospitalityreview/vol31/iss1/3>

Becker, B. E., & Huselid, M.A., 1998, "High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications", *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, pp. 53-101;

Becker, B., Gerhart, B., 1996, “The impact of human resource management on organizational performance: Progress & prospects”, *Academy of Management Journal*, N° 39, pp. 779-802;

Porter, M. E., 1985, *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, NY: Free Press;

Schuler, R., 1992, « Strategic human resource management: linking people with the strategic needs of the business », *Organizational Dynamics*, vol. 21, no 1, 18-31

Table des matières

Les dimensions socio-foncière et environnementale de la marchandisation des ressources foncières dans la commune rurale de Koubri ... ILBOUDO Paul, SANGARÉ Oumar .25	
Réparation des pertes de substances maxillo-faciales par lambeaux au CHU Yalgado OUÉDRAOGO... BAZAME Clovis, MILLOGO Mathieu, SALISSOU SOULEYMANE Tandja, IDANI Motandi, ZANGO Adama, BADINI Ahmed Patrick, KONSEM Tarcissus55	
« L'étrange mort de Donji » d'Issouf Coulibaly, entre récit de magie et récit magique ... KANTAGBA Adamou, BADO Ali, COULIBALY Issouf.....69	
Apport des systèmes d'information géographique (SIG) à l'optimisation de la mobilisation des ressources non fiscales dans la Commune des Lacs 1 au Togo ... KOKOU Kokouvi Azoko.....83	
La qualité de l'enseignement au secondaire à l'épreuve de l'exécution des volumes horaires statutaires dans la province du Bazèga... BÉOGO Joseph.....107	
Une analyse more geometrico de l'affect et de l'idée de perfection chez Spinoza : une thérapeutique de la servitude... SAMA François129	
Crise sécuritaire et pratique du journalisme au Nord du Burkina Faso : des entraves au traitement de l'information par la Radio de l'Amitié (Ouahigouya) et la Radio Zama FM (Kaya)... BEBANE Issa, Doumi Mohamed ZAN KARAMBIRI153	
L'éthique du corps humain à l'ère des mutations technologiques : enjeux identitaires, sociaux et philosophiques ... SAMAKE Thérèse169	
L'effet de l'utilisation de la vidéo sur la compréhension des élèves du primaire au Burkina Faso OUÉDRAOGO ... Boureima Djibril.....195	

Les intellectuels et les transitions politiques en Afrique de l'Ouest francophone : enjeux de leur participation à partir du cas burkinabè de 2014 ... SANGARÉ Salifou.....	225
MOOC et formation professionnelle au Mali : vers une alternative gratuite et accessible à tous ... GUINDO Assama, TRAORE Daouda, COULIBALY Demba	277
Noufou Ouédraogo, le premier batikié du Burkina Faso ... SANDWIDI Hyacinthe	295
Sécurité et insécurité du bilinguisme dans la ville de Dédougou : entre fermeture et transformation en école classique ... DAÏLA Béli Mathieu.....	315
Inégalités sociodémographiques liées à la connaissance du dispositif d'enregistrement des décès à Ouagadougou ... COMPAORÉ Yacouba, LANKOANDÉ Yempabou Bruno, OUILI Idrissa, OUATTARA Karim, DIANOU Kassoum.....	331
Les enfants et la vie dans la rue : un phénomène de société répandu en Afrique ... FONDO Drahmane	357
Urbanisation et économie circulaire : le rôle des petits métiers urbains (Bénin) ... CHABI Moïse, DAOUDA Lamatou.....	371
Du démonstratif à la stratégie discursive de Césaire ... MONGLOU Beuh Ambroise.....	395
Esthétique et fonctions de la poéticité dans le discours du poète traditionnel Djimini Kamélé Moussa : entre oralité, identité culturelle et création littéraire ... FOFANA Daouda	415
L'approche éducative de Cheikh Ibrahima Niasse dans l'ascension méditative des soufis ... NIANE Babacar, NDIAYE Saliou.....	429
Pratiques de GRH et performance au travail du personnel administratif de la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) du Bénin ... Dognon Lucien BATCHO, Brahima ZIO & T. A. Germaine ESSEGNON	453

La rivière comme espace symbolique et transgressif dans *Le Mal de peau* de Monique Ilboudo ... TIBIRI Dieudonné, BADIÉL Roland479

Scolarisation des filles au prisme des pratiques socio-sanitaires et agricoles dans la commune rurale de Kignan (région de Sikasso, Mali)503

Guerre juste et paix durable en Afrique... NAPAKOU Bantchin, NOUWODOU Sokemawu517