



# RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales  
ISSN: 2788-275X

[www.reriss.org](http://www.reriss.org)

Numéro 02

**REVUE D'ETUDES ET DE RECHERCHES  
INTERDISCIPLINAIRES EN  
SCIENCES SOCIALES**



ISSN: 2788 - 275x

Octobre 2020



## ORGANISATION

### Directeur de publication

**Monsieur BAHA Bi Youzan Daniel**, Professeur Titulaire de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

### Directeurs de la rédaction

**Monsieur TOH Alain**, Maître de Conférences de Sociologie du Développement rural, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

**Monsieur DJE Bi Tchan Guillaume**, Maître de Conférences de Psychologie génétique différentielle, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

### Secrétariat de rédaction

**KOFFI-DIDIA Adjoba Marthe**, Maître de Conférences de Géographie rurale, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

**Monsieur SEHI Bi Tra Jamal**, Maître-Assistant de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

**Monsieur BAH Mahier Jules Michel**, Maître-Assistant de Sociologie du Politique, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

**Mademoiselle N'CHOT Apo Julie**, Maître-Assistant de Sociologie de la Famille et de l'Education, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

**Madame KOUAME Solange**, Maître-Assistant (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

### Comité Scientifique

**Monsieur AKA Adou**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur AKA Kouamé**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur ALLOU Kouamé René**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur ASKA Kouadio**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur ATTA Koffi Lazare**, Directeur de recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur BAH Henry**, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

**Monsieur BANEGAS Richard**, Professeur Titulaire (Institut d'Etudes Politiques, Paris, France)



**Monsieur BIAKA Zasséli Ignace**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur BOA Thiémélé Ramsès**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur CHAUVEAU Jean Pierre**, Directeur de Recherches (IRD, Montpellier, France)

**Monsieur DAYORO Z. A. Kévin**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur DEDY Séri Faustin**, Maître de Recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DOZON Jean Pierre, Directeur de Recherches (EHSS, Marseille, France)

**Monsieur EZOUA C. Thierry A.**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur GOGBE Téré**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur HAUHOUOT Célestin**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur IBO Guéhi Jonas**, Directeur de Recherches (Université Nangui Abrogoua, Abidjan, RCI)

**Madame KOFFIE-BIKPO Céline Yolande**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KONE Issiaka, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

**Monsieur KOUADIO Guessan**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur KOUAKOU N'Guessan F.**, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

**Monsieur KOUASSI N'goran F.**, Directeur de Recherches (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

**Monsieur KOUDOU Opadou**, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

**Monsieur N'DA Paul**, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

**Monsieur N'DOUBA Boroba F.**, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur TRA Fulbert**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)



Comité de lecture

**Monsieur ADJA Vanga Ferdinand**, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

**Monsieur AGNISSAN Aubin**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur DIGBO Gogui Albert**, Maître-Assistant (Université Jean Lorougnon Guédé, Daloa, RCI)

**Monsieur KEI Mathias**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur KONIN Sévérin**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur KOUAKOU Ossei**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur KOUDOU Landry Roland**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Madame LODUGNON-Kalou Evelyne** (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur NASSA Dabié Axel**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur NKELZOK KOMTSINDI Valère**, Professeur Titulaire (Université de Douala, Douala, Cameroun)

**Monsieur OTEME Appolos Christophe**, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

**Monsieur OUAKOUBO Gnabro**, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

**Madame PIRON Florence**, Professeur Titulaire (Université Laval, Montréal, Canada)

**Monsieur YOMB Jacques**, Maître de Conférences (Université de Douala, Douala, Cameroun)



## SOMMAIRE

Les sciences sociales face aux défis de l'employabilité en Côte d'Ivoire <b>BAHA Bi Youzan Daniel</b> .....	1
Déscolarisation et travail des enfants des migrants sans papier a Bodouyo et Ziouayo (cote d'ivoire) <b>DIGBO Gogui Albert</b> .....	16
Réalités ivoiriennes face à la politique régionale de l'utilisation du bois-energie des Etats de l'Afrique de l'Ouest <b>ADJE N'Goran Pascal &amp; BESSIE Baudelaire Baudry</b> .....	30
Structuration des activités artisanales sur l'espace public de Marcory <b>WADJA Jean-Bérenger &amp; AKA Assalé Félix</b> .....	43
Reconnaissance et récompenses au travail et implication organisationnelle chez des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités publiques en côte d'ivoire. <b>ZOMBRE Habib &amp; KANGA Kouakou Bruno</b> .....	61
Usage réflexif des réseaux sociaux et implication dans les apprentissages : cas des élèves des classes de 6 <sup>ème</sup> en 3 <sup>ème</sup> du lycée de Kakatara <b>Oyono Michel TADJUIDJE</b> .....	74
Univers du temps libre et de loisir des étudiants du département de sociologie (université Felix Houphouët Boigny) et de ceux de l'institut national de la jeunesse et des sports en Côte d'Ivoire <b>GALA BI TIZIE Emmanuel &amp; SETONDJI Désiré</b> .....	95
Analyse des approches locales de lutte contre le Swollen shoot dans la Sous-préfecture de N'Douffoukankro (cote d'ivoire) <b>NIAMKE Jean Louis, OKOU Kouakou Norbert &amp; YAO Yao Romuald</b> .....	116
Support de test, chronotype et performance en mathématiques : le rôle médiateur des performances intellectuelles <b>KOFFI Franck Gustave &amp; TOVI N'Guessan Pierre</b> .....	130
Les déterminants du faible niveau de qualification des ressources humaines locales des collectivités territoriales ivoiriennes : cas des municipalités de Bouake, Guiglo et Gbon <b>Jean-Arsène Paumahoulou GUIRIOBE</b> .....	144
Les enjeux de l'actualisation des pratiques propitiatoires dans le district autonome d'Abidjan <b>ASSI Atse Jean-Claude</b> .....	160



Requalifier le changement climatique pour garantir le développement durable dans la nouvelle boucle du cacao en côte d'ivoire <b>Julien Gnokpébo POÉRI</b> .....	174
Problématique des reformes éducatives et efficacité du système scolaire ivoirien à travers l'analyse des politiques publiques nationales <b>Sopie Odette Rita YAPI, Letro Edwige DAYORO_ &amp; Oswald Kacou Seraphin EDOUA</b> .....	190
Les couleurs du titrage de la une des quotidiens d'informations générales <b>N'GUESSAN Djemis Jean Elvis Ghislain</b> .....	200
Touche pas à mon Peuhl ! Acteurs cachés dans les conflits Agriculteurs-Pasteurs à Teningboue en Côte d'Ivoire <b>MLAN Konan Séverin, KONAN Koffi &amp; KOUAKOU Yao François</b> .....	213
Usage du téléphone portable et nouvelles formes de sociabilité (Abidjan) <b>TOH Alain, SEHI BI TRA Jamal &amp; N'CHOT Apo Julie</b> .....	230



## RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES AU TRAVAIL ET IMPLICATION ORGANISATIONNELLE CHEZ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES EN CÔTE D'IVOIRE.

**ZOMBRE Habib**, [hzombre77@gmail.com](mailto:hzombre77@gmail.com), Centre Ivoirien d'Etude et de Recherche en Psychologie Appliquée/Université FHB.

**KANGA Kouakou Bruno**, [brkanga@yahoo.com](mailto:brkanga@yahoo.com), Centre Ivoirien d'Etude et de Recherche en Psychologie Appliquée/Université FHB.

### Résumé

La présente étude vise l'incidence de la reconnaissance et récompenses au travail sur l'implication organisationnelle des Enseignants-Chercheurs et Chercheurs des Universités Publiques en Côte d'Ivoire.

Pour comprendre ce phénomène, 28 Enseignants-Chercheurs et Chercheurs des Universités Félix Houphouët Boigny et Nanguï-Abrogoua ont été soumis à l'échelle de reconnaissance de Paquet et al. (2011) et à l'échelle d'implication organisationnelle d'Allen et al. (1993).

Les résultats indiquent que malgré le déséquilibre entre leurs efforts et le système de reconnaissance et récompenses perçue de l'institution universitaire, les Enseignants-chercheurs et Chercheurs sont impliqués et que leur implication a un caractère plus normatif que calculé ou affectif.

Ainsi, en instaurant davantage de reconnaissance et récompenses chez eux, ils seront plus motivés dans la formation des étudiants et impacteront plus durablement le développement économique et social de la Côte d'Ivoire.

**Mots-clés : reconnaissance et récompenses, implication organisationnelle, Enseignants-Chercheurs et Chercheurs, universités.**

### Abstract

This study aims to examine the impact of recognition and rewards at work on the organizational involvement of Teacher-Researchers and Researchers in public universities in Côte d'Ivoire.

To understand this phenomenon, 28 Teacher-Researchers and Researchers from the Universities of Félix Houphouët Boigny and Nanguï-Abrogoua were submitted to the recognition scale of Paquet et al. (2011) and the organizational involvement scale of Allen et al. (1993).

The results indicate that, despite the imbalance between their efforts and the perceived recognition and reward system of the academic institution, teacher-researchers are involved and that their involvement is more normative than calculated or emotional.

Thus, by instituting more recognition and rewards at home, they will be more motivated in the training of students and will have a more lasting impact on the economic and social development of Côte d'Ivoire.

**Keywords:** recognition and rewards, organizational involvement, teacher-researchers and researchers, universities.



## Introduction

En Côte d'Ivoire, la grille salariale des différents corps de métiers de la fonction publique est hiérarchisée en fonction du diplôme. Les enseignants-chercheurs et chercheurs, recrutés parmi les détenteurs de diplômes de niveaux les plus élevés, devraient logiquement faire partie des mieux rémunérés des fonctionnaires. La réalité est tout autre. Ce sentiment d'injustice et de frustration a conduit ces dernières années à de nombreuses grèves liées aux salaires, primes, meilleures conditions de travail, indemnités et autres avantages de toutes natures, qui ont fortement perturbés le calendrier universitaire. En effet, on note une vétusté et une insuffisance d'amphithéâtres, de salles de cours et de bureaux pour les enseignants-chercheurs et chercheurs. Par exemple à l'Institut des Sciences Anthropologiques et de Développement, on relève un bureau de 9 m<sup>2</sup> pour plus de dix enseignants-chercheurs. A cela s'ajoute une absence de couverture internet ; ce qui oblige chaque enseignant-chercheur et chercheur à avoir sa propre connexion.

Par ailleurs, on observe que le travail dans les universités ivoiriennes se déroule dans un environnement caractérisé par une insuffisance d'enseignants-chercheurs et chercheurs, entraînant du coup des heures complémentaires dont le paiement est source de conflit. Il semble donc se poser chez les enseignants-chercheurs et chercheurs un problème de reconnaissance et récompenses, traduisant ainsi la difficulté d'apprécier leur contribution à la construction de la Côte d'Ivoire. Cela pourrait jouer sur leur implication dans l'organisation universitaire.

L'implication décrit en général les attitudes des salariés vis-à-vis de leur entreprise ou de leur travail. Toutefois, elle est définie comme l'attachement psychologique d'un individu envers son organisation. Cet attachement se traduirait par une forte croyance dans les buts et les valeurs de l'organisation, par une volonté d'exercer des efforts significatifs au profit de celle-ci et par un fort désir d'y rester (Mowday, Porter & Steers, cités dans Kanga et al, 2018). Selon Thévenet (2001), l'implication est « l'engagement des personnes dans leur travail ou dans différentes facettes de celui-ci ». Elle regroupe à la fois un engagement, un attachement et une identification. Les corrélats de l'implication sont la motivation, l'implication organisationnelle, l'engagement au travail, l'engagement dans l'emploi, la satisfaction au travail, etc. (Morrow, cité dans Ruiller 2010). Les principales conséquences d'une implication organisationnelle sont d'une part les comportements productifs, qui seraient la présence, le désir et l'intention de rester, le maintien de l'effort au travail, la performance, la fidélisation du personnel et une attitude éthique responsable et citoyenne au travail. Il s'agit également du bien-être psychologique et physiologique des salariés, pour lequel la structure a aujourd'hui une obligation de résultat. Par contre, le manque d'implication entraîne un comportement de retrait, pouvant se caractériser par la réduction des efforts, une intention de quitter son organisation, l'absentéisme et le turn-over (Mowday cité dans Agonhossou & Godonou 2011 ; Fotso, 2017 ; Safy-Godineau et al., 2020).

Allen et Meyer (1990) et Meyer et al. (1993) ont mis en évidence trois dimensions (ou état d'esprit) de l'implication : affective, de continuité (calculée) et normative.



L'implication affective se réfère à l'attachement émotionnel et à une identification envers l'organisation et à une implication auprès de celle-ci. L'implication de continuité se réfère à une connaissance qu'a l'individu des coûts associés à son départ de l'organisation. Par exemple, les individus qui éprouvent une implication de continuité envers l'organisation y demeurent parce qu'ils doivent le faire, et ce, pour différentes raisons. Quant à l'implication normative, elle se réfère à un sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par devoir moral, loyauté, ou pour achever un projet dans lequel la personne se considère impliquée.

Ces différents niveaux et dimensions de l'implication organisationnelle pourraient être liés différemment à la reconnaissance et récompenses au travail. En effet, selon Vandenberghe (2004), compte tenu des multiples retombées que jouerait le système de reconnaissance et récompenses dans l'augmentation du niveau d'implication, l'on doit clarifier le rôle de celle-ci. En nous appuyant sur le modèle « Déséquilibre Effort/Reconnaissance-Récompenses » de Siegrist (2004), qui s'ancre dans une conception comportementale, la reconnaissance et récompenses repose sur une notion de réciprocité sociale. Ainsi, pour maintenir un niveau optimal de bien-être, les efforts déployés par un employé doivent être compensés par de la reconnaissance sous forme matérielle (salaire, primes ou autres avantages sociaux), personnelle (amélioration de l'estime de soi) et professionnelle (opportunités d'avancement). C'est pourquoi selon Brun et Dugas (2002), la reconnaissance et récompenses diminue la manifestation des problèmes de santé psychologique tels que la détresse et l'épuisement. Dans ce même ordre d'idée, El Akremi et al. (2009) ; Fotso (2017) et Paquet et al. (2011) soutiennent que la reconnaissance et récompenses au travail est une importante source de mobilisation des ressources humaines. Par contre, selon Bertaux (2010), un déséquilibre entre l'effort investi et le retour en termes de reconnaissance et récompenses peut fragiliser le fonctionnement de l'organisation (départ de l'employé, faible niveau d'implication) ainsi que la santé physique et psychologique de l'employé. En nous référant à Gavranic (2013), la reconnaissance et récompenses peu importe sa source, est fortement corrélée à l'implication organisationnelle, notamment dans sa dimension affective et normative, mais faiblement dans sa dimension calculée ou de continuité.

En dépit de la littérature enrichissante sur le lien entre la reconnaissance et récompenses et l'implication organisationnelle des employés, l'on sait peu de chose sur l'implication effective des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités publiques en Côte d'Ivoire, qui pourtant ont en charge la formation des élites du pays.

Comment les enseignants-chercheurs et chercheurs perçoivent-ils la reconnaissance et récompenses au travail ?

Quel est le lien que cette reconnaissance et récompenses perçue entretient avec leur implication ?

Ce lien est-il tourné vers la dimension affective, normative ou calculée ?

L'étude se propose d'apporter des réponses à ses interrogations afin d'aider les enseignants-chercheurs et chercheurs à s'impliquer davantage dans leur organisation universitaire. Ainsi, ils pourraient contribuer plus efficacement à la formation des étudiants et impacter positivement le développement économique et social de la Côte d'Ivoire.



Pour atteindre cet objectif, l'on postule une relation entre la reconnaissance et récompenses au travail perçue par les enseignants-chercheurs et chercheurs et leur implication dans l'organisation universitaire. Cela peut s'opérationnaliser comme suit :

**H<sub>1</sub>** : Le nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs qui perçoivent un déséquilibre entre les efforts au travail et les manifestations de reconnaissance et récompenses perçues au travail est supérieur à ceux qui perçoivent un équilibre.

**H<sub>2</sub>** : Les enseignants-chercheurs et chercheurs qui perçoivent un équilibre entre les efforts et les manifestations de reconnaissance-récompenses perçue de l'organisation universitaire sont plus impliquées que leurs collègues qui perçoivent un déséquilibre.

**H<sub>3</sub>** : Les enseignants-chercheurs et chercheurs qui perçoivent un équilibre entre les efforts et les manifestations de reconnaissance-récompenses perçue de l'organisation universitaire développent une implication affective et normative au détriment de l'implication calculée.

## 1. Méthodologie

### 1.1. Variables

#### 1.1.1. Reconnaissance et récompenses

La reconnaissance et récompenses au travail est un échange qui se joue à plusieurs, une interaction qui recouvre la manière dont l'individu perçoit d'une part, les marques de considération qui lui sont portées par son manager, ses collègues ou son client (les étudiants dans le contexte de cette recherche). Et d'autre part, la rémunération qu'il perçoit de son employeur.

Pour évaluer la reconnaissance et récompenses, la littérature s'appuie généralement sur les indicateurs suivants : rémunération, formation, profil de carrière, responsabilisation, autonomie, encouragement, soutien. Au regard de ce qui précède, les enseignants chercheurs et chercheurs se distinguent par leur niveau (faible ou fort) de reconnaissance et récompenses perçue. De plus, la question de la reconnaissance est centrale aussi bien pour les individus que pour les entreprises ; elle est un levier fort de l'implication organisationnelle.

#### 1.1.2. Implication organisationnelle

L'implication organisationnelle, se définit comme un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et l'organisation qui l'emploie. En nous basant sur les propos d'Allen et Meyer (1997) dont les travaux servent actuellement de base à la majorité des recherches, nous retenons les dimensions « affective ou identification et attachement émotionnel à l'organisation », « continuité ou calculée » et « normative ou attitude de loyauté envers l'organisation » de l'implication.

De nature qualitative, le « niveau d'implication organisationnelle » peut être fort, moyen et faible. Dans cette étude, seuls les qualificatifs d'extrêmes à savoir « forte implication organisationnelle » et « faible implication organisationnelle » sont retenus en rapport avec les trois caractéristiques de l'échelle d'implication d'Allen et Meyer (op.cit.).



## 1.2. Participants :

Deux cents (200) enseignants-chercheurs et chercheurs (Assistants, Attachés de recherche, Maîtres-Assistants, Chargés de recherches, Maîtres de Conférences et Professeurs Titulaires) des universités Félix Houphouët Boigny et Nangui-Abrogoua ont été invités à remplir les questionnaires de l'étude. De cet effectif, seuls 28 enseignants-chercheurs et chercheurs (23 hommes et 5 femmes) y ont effectivement pris part. Ils ont un âge moyen de 43,57 ans, avec une ancienneté moyenne dans l'organisation de 8,39 ans et une ancienneté moyenne pour le grade actuel de 3,29 ans.

## 1.3. Instruments

### 1.3.1. Mesure de la reconnaissance et récompenses au travail

Cette variable a pu être mesurée grâce à l'échelle développée par Paquet et al. (2011) portant sur la perception des pratiques de reconnaissance provenant de différentes sources. La présente échelle a été élaborée à partir de la nomenclature des pratiques de reconnaissance provenant de différentes sources de Brun et Dugas (2002). Elle a été enrichie par deux items de l'échelle de déséquilibre effort-récompenses de Siegrist (2004). L'instrument se compose finalement de 18 items, construits selon le modèle de type Likert à 5 ancres : « Pas du tout d'accord » (1 point) à « Tout à fait d'accord » (5 points). Il comprend quatre sous-échelles organisées comme suit :

a) Organisation (7 items), exemples d'items : « L'établissement qui m'emploie investit dans la formation continue afin d'assurer mon développement professionnel (1) » ; « Vu tous mes efforts, ma rémunération (salaire, prime, indemnité, etc.) est suffisante (17) ».

b) Supérieur (5 items), exemples d'items : « Mon supérieur immédiat me donne régulièrement un retour spontané sur la qualité de mon travail (2) » ; « Mon supérieur hiérarchique fait preuve de considération envers moi (5) ».

c) Équipe de travail/collègues (4 items), exemples d'items : « Mes collègues reconnaissent ma contribution au bon fonctionnement et à l'atteinte des objectifs de notre équipe (12) » ; « Je reçois des félicitations et/ou des remerciements de la part de mes collègues pour souligner mes initiatives ou mes réussites (9) ».

d) Étudiants (1 item) : « les étudiants m'expriment régulièrement leur satisfaction quant à la qualité de mon travail ».

L'échelle permet de mesurer la reconnaissance-récompenses perçue et la source. Par exemple, plus le patron de réponses d'un participant indique un score élevé sur une des sous échelles de l'instrument, plus celui-ci perçoit des marques de reconnaissance provenant de cette source.

L'analyse de consistance interne confirme un alpha de Cronbach de 0,88 ; avec un facteur « organisation » de 0,74, un facteur « superviseur » de 0,89, un facteur « pairs-collègues » de 0,76 et un facteur « étudiants » de 0,88.

### 1.3.2. Mesure de l'implication organisationnelle

L'instrument se fonde sur l'échelle développée par Meyer et al. (1993), conçue et adaptée à différents contextes de travail. Celle-ci est composée de dix-huit (18) items dont six (6) mesurent l'implication affective, six (6) autres évaluent l'implication calculée et six (6)



autres encore concernent l'implication normative. Sa consistance interne est relativement bonne (Herrbach et al., 2006). L'échelle utilisée pour la présente recherche résulte de la traduction en français des énoncés anglais faite par Durrieu et Roussel (2002). Des modifications mineures ont été apportées. Ainsi, le terme « organisation » est remplacé par le terme « Université ».

Ces items sont repartis sur une échelle de type Likert en cinq points allant de « pas du tout d'accord » (1 point) à « tout à fait d'accord » (5 points). Quelques exemples d'items de l'échelle de mesure de l'implication organisationnelle sont présentés ci-dessous. Implication affective : Je passerais bien volontiers le reste de ma vie professionnelle dans cette Université (1), Je ne me sens pas « affectivement » attaché à l'Université (4). Implication calculée : beaucoup trop de choses seraient dérangées dans ma vie si je me décidais à quitter l'université maintenant (8) ; une des conséquences de mon départ de l'université serait le manque de solutions de rechange possibles (11). Implication normative : Je ne ressens aucune obligation de rester à l'université (13) ; l'université mérite ma loyauté (16).

Plus le patron de réponses d'un participant indique un score élevé sur une des sous-échelles de l'instrument, plus celui-ci traduit son engagement envers l'organisation.

L'analyse de la consistance interne indique un alpha de Cronbach de 0,66 pour l'échelle générale, de 0,66 également pour l'implication affective et calculée ou de continuité et de 0,63 pour l'implication normative. Tout cela indique une bonne consistance interne de l'instrument de mesure de l'implication organisationnelle.

#### **1.4. Procédure de passation :**

Deux modes de passation ont été mis en œuvre : le mode indirect, administratif et le mode direct. Dans le premier mode, nous avons déposé, auprès des administrations des UFR (Unité de Formation et de Recherche), des questionnaires que ces administrations devraient se charger de transmettre aux enseignants-chercheurs et chercheurs. Ce mode de passation a très vite montré ses limites, car les questionnaires n'étaient pas remis aux personnes concernées. Nous avons donc opté pour le second mode de passation.

Dans celui-ci, nous avons approché individuellement sur les campus les participants qui, selon leur disponibilité, ont répondu, soit en remplissant eux-mêmes les questionnaires, soit en nous demandant de le faire au fur et à mesure des questions.

#### **1.5. Traitement statistique**

Les données ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS 22.0 et analysées par le Khi deux ( $X^2$ ) de Pearson.

## **2. Résultats**

Les résultats sont présentés selon les trois hypothèses opérationnelles précédemment formulées.



## 2.1. Reconnaissance et récompenses perçues au travail par les enseignants-chercheurs et chercheurs.

**Tableau 1 :** Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs selon leur reconnaissance et récompenses perçue

Reconnaissance-récompenses	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Faible	13	46.4	46.4	46.4
Forte	15	53.6	53.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Le tableau 1 indique que les enseignants-chercheurs et chercheurs ont une faible reconnaissance et récompenses perçues. Quelles sont les sources de cette faible reconnaissance ? Le tableau suivant aide à comprendre leurs réactions.

**Tableau 2 :** Sources de reconnaissance-récompenses perçues au travail.

	Sources de reconnaissance-récompenses			
	Université	Supérieur	Collègues	Etudiants
Reconnaissance-récompenses				
Faible	9 (32,1 %)	16 (57,1%)	18 (64,3 %)	25 (89,29%)
Forte	19 (67,9 %)	12 (42,9 %)	10 (35,7%)	03(10,71%)
Total	28 (100 %)	28 (100 %)	28 (100%)	28 (100%)

Le tableau 2 révèle que les enseignants-chercheurs et chercheurs perçoivent plus de reconnaissance et récompenses de la part de leurs étudiants, ainsi que de leurs collègues et supérieurs que de la part de l'institution universitaire. En réalité, ils semblent aussi à la recherche de la reconnaissance institutionnelle.

## 2.2. Implication organisationnelle selon la reconnaissance et récompenses perçue

**Tableau 3 :** Le niveau d'implication des enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur université.

	Implication dans l'organisation universitaire		Total
	Faible	Forte	
Effectif	16	12	28
Pourcent	57,14 %	42,86 %	100 %

Au regard des données inscrit dans le tableau 3, l'on relève que 57,14 % des enseignants-chercheurs et chercheurs ont une faible implication dans leur université.



**Tableau 4 :** Reconnaissance et récompenses perçue au travail et implication dans l'organisation universitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs.

	Implication dans l'organisation universitaire		Total
	Faible	Forte	
Reconnaissance-récompenses	Faible	05	10
	Forte	11	02
Total		16	12
			28

$X^2_c (7,59) > X^2_{th} (3,84)$  ; significatif à  $p < .05$ . Ainsi l'on observe que la reconnaissance et récompenses perçue au travail influence l'implication organisationnelle des enseignants-chercheurs et chercheurs.

### 2.3. Dimensions de l'implication organisationnelle selon la reconnaissance et récompenses perçue.

**Tableau 5 :** Reconnaissance-récompenses perçue au travail et dimension affective de l'implication universitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs.

	Dimension affective		Total
	Faible	Forte	
Reconnaissance-récompenses	Faible	05	10
	Forte	12	01
Total		17	11
			28

$X^2_c (0,108) < X^2_{th} (3,84)$  ; non significatif à  $p < .05$ . L'implication affective des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités de Côte d'Ivoire n'est pas liée à la reconnaissance-récompenses perçue.

**Tableau 6 :** Reconnaissance-récompenses et la dimension calculée de l'implication universitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs.

	Dimension calculée		Total
	Faible	Forte	
Reconnaissance-récompenses	Faible	07	08
	Forte	09	04
Total		16	12
			28

$X^2_c (1,44) < X^2_{th} (3,84)$  ; non significatif à  $p < .05$ . L'implication calculée des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités de Côte d'Ivoire n'est pas liée à la reconnaissance-récompenses perçue.



**Tableau 7 :** Reconnaissance-récompenses perçue au travail et implication normative des enseignants-chercheurs et chercheurs.

		Dimension normative		Total
		Faible	Forte	
Reconnaissance-récompenses	Faible	05	11	15
	Forte	11	01	13
Total		16	12	28

$\chi^2_c(10,15) > \chi^2_{th}(3,84)$ , significatif à  $p > .05$ . Ainsi, l'on observe que la reconnaissance et récompenses perçue au travail influence l'implication normative des enseignants-chercheurs et chercheurs.

En somme, les résultats révèlent que les enseignants-chercheurs et chercheurs des universités publiques en Côte d'Ivoire ne se sentent pas suffisamment reconnus et récompensés dans leur travail, notamment par leur institution universitaire. Ils ne se sentent reconnus que par les étudiants et leurs collègues. Cette absence de reconnaissance et récompenses de leur institution affecte leur implication organisationnelle, surtout dans sa dimension normative. Quel sens peut-on donner à ces différents constats, tel est le but de la discussion.

### 3- Discussion

Le premier axe montre les niveaux de satisfaction des manifestations de reconnaissance et du déséquilibre efforts/récompenses au travail. On constate que 67,9% de nos sujets sont insatisfaits de la reconnaissance et perçoivent un déséquilibre entre leurs efforts et la reconnaissance que leur fournie leur institution universitaire. Ces résultats vont dans le sens de la théorie de la motivation de Maslow (1943). Selon cette théorie, en entreprise il est inutile de vouloir motiver les salariés, si des menaces de licenciement portent atteinte à la sécurité et si les salaires ne permettent pas de satisfaire pleinement les besoins physiologiques. En nous référant à cette théorie, nous pouvons dire que le taux de 67,9% obtenu chez nos participants est explicable par l'inadéquation entre les efforts fournis et le salaire perçu par les enseignants-chercheurs et chercheurs. A cela s'ajoutent leur mécontentement alimenté par un jeu de pouvoir, un climat relationnel tendu nourri par des conflits entre les dirigeants des universités et les responsables des syndicats. Ces résultats sont confirmés par Bertaux (2010), N'Guessan et Ane (2018). Cependant, ces travaux ne nous permettent pas de connaître la relation entre la reconnaissance-récompenses et les différentes cibles de l'implication organisationnelle des enseignants-chercheurs et chercheurs. Les deux axes suivants de notre discussion nous aideront à mieux comprendre cet aspect des choses.

Le second axe porte sur le lien entre la reconnaissance et récompenses perçue au travail et l'implication des enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur organisation universitaire. Suivant cet axe, l'on note un lien significatif entre la reconnaissance et récompenses perçue au travail et l'implication des enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur organisation universitaire. Les résultats de cette hypothèse peuvent trouver une explication à travers la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000), qui



admet deux grandes formes de motivation à la source du comportement et des attitudes de l'humain : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La motivation intrinsèque surviendrait lorsque l'employé prend part à une activité pour le simple plaisir de l'accomplir, sans attente de récompense externe. La motivation extrinsèque est pour sa part maintenue grâce à des reconnaissances et récompenses externes, l'action étant provoquée par des variables extérieures à l'individu. Ainsi, en suivant cette logique, on pourrait dire que l'implication organisationnelle d'un employé est maintenue par sa perception de la reconnaissance et récompenses. S'il ne perçoit pas d'équilibre entre ses efforts fournis au travail et la reconnaissance et récompenses, l'employé ne serait pas nécessairement impliqué dans son organisation, car il n'aurait pas de source de motivation externe l'incitant à l'être. Tout de même, il importe de considérer que la motivation intrinsèque ou extrinsèque opère sur un continuum d'autodétermination et demeure étroitement reliée à ce que l'individu valorise et à ce qui a du sens pour lui, en fonction de son identité. Il se pourrait donc, selon la théorie de l'autodétermination, que malgré la faible reconnaissance et récompenses reçue de l'institution universitaire, l'implication des enseignants-chercheurs et chercheurs dans leur organisation universitaire trouve sa source dans la reconnaissance perçue des étudiants, de leurs collègues ainsi que de leurs supérieurs. Les attitudes ou comportements agréables qu'ils émettent à l'endroit des enseignants-chercheurs et chercheurs sont considérées par ses derniers comme des marques de valeur auxquelles ils accordent beaucoup d'importance. Nos résultats corroborent ceux de Agonhossou et Godonou (2011), Fall (2014) et Fotso (2017) qui démontrent que malgré une faible reconnaissance et un déséquilibre efforts/récompenses perçu des employés peuvent être performants dans leur organisation.

Le troisième axe s'intéresse au lien entre la reconnaissance-récompenses perçue au travail par les enseignants-chercheurs et chercheurs et chacune des dimensions (affective, normative et de continuité) de l'implication organisationnelle. L'on note une relation entre la reconnaissance-récompense perçue au travail et la dimension normative de leur implication universitaire. Lien qui n'est pas observé avec les dimensions affective et calculée. Notons que la dimension normative de l'implication, réfère à un sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par devoir moral, loyauté, ou pour achever un projet dans lequel la personne se considère engagée. Ces résultats pourraient s'expliquer à la lumière de la théorie de Wiener (1982). Selon cette théorie, la norme subjective serait issue non seulement des normes sociales, mais également des standards moraux que l'individu développerait en fonction des attentes d'autrui envers son comportement. L'auteur souligne également qu'un engagement plus fort signifierait une plus grande prédisposition de l'individu à être guidé dans ses actions par de tels standards plutôt que par la considération des conséquences de ses gestes. Dans cette perspective, il semblerait que la culture organisationnelle dans laquelle les membres du personnel évoluent joue un rôle important dans la genèse de l'implication normative. Ainsi dans la perspective normative, l'implication serait la résultante de la croyance de l'individu concernant ses responsabilités envers l'organisation. Notre étude étant effectuée en Côte d'Ivoire, c'est-à-dire dans un contexte où la collectivité (représentations sociales, présence de normes de réciprocité, d'obligation et de loyauté) prime sur l'individuel, où chacun devrait faire ce qu'il doit



faire et pas nécessairement ce qu'il désire, il est probable que la reconnaissance et récompenses perçue au travail engendre davantage de l'implication normative (implication rationnelle basée sur un sentiment d'obligation) que de l'implication affectif ou de l'implication de continuité, car ces dernières sont moins valorisées et ne constituent pas la réponse d'engagement « typique » de l'individu. Nos résultats vont dans le sens de ceux obtenus par Clugston et al. (2000) ; Meyer et Herscovitch, (2001) et Meyer et al. (2012) qui ont montré que la culture à caractère individualiste favoriserait davantage une implication émotionnelle et affective qu'une implication rationnelle basée sur un sentiment d'obligation envers l'équipe de travail.

## Conclusion

En dépit des difficultés qu'ils rencontrent dans leur activité professionnelle, et le déséquilibre qu'ils perçoivent entre leurs efforts et la reconnaissance et les récompenses reçues de la part de l'institution universitaire, les enseignants-chercheurs et chercheurs des universités publiques en Côte d'Ivoire y sont impliqués. C'est pourquoi, l'on invite les dirigeants de ces institutions à se pencher sur leur reconnaissance et récompenses afin de les encourager à s'impliquer davantage. Ainsi, les institutions universitaires seraient plus performantes pour booster plus efficacement le développement économique et social de la Côte d'Ivoire.

## Références bibliographiques

- Adams, J. S. (1965). Iniquité dans les échanges sociaux. In L. Berkowitz (Sous la direction), *Advances in psychologiesociale expérimentale* (2, 267-299). New York: académique Presse. Récupéré le 12 juillet 2019 du site :<https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/30583/BIB.PDF?sequence=9&isAllowed>.
- Agonhossou, D. K. & Godonou, K. C. (2011). Implication organisationnelle et performance au travail chez les infirmières et infirmiers diplômés d'Etat au Bénin. *Management Prospective*, 50(10), 105-121. Récupéré le 24 septembre 2019 sur le site : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2011-10-page-105.htm>.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antécédents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bertaux D. (2010). *Le récit de vie : L'enquête et ses méthodes* (3<sup>e</sup> éd.). Paris, France : Armand Collin, 126 pages.
- Burn, I. P. & Dugas, N. (2002). *La reconnaissance au travail : Une pratique riche de sens, document de Sensibilisation*. Centre d'expertise en question des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du trésor, Québec : Secrétariat du Conseil du trésor. Document récupéré le 10 avril 2019 de sur le site internet :<http://www.cgsst.com/stock/fra/doc5308.pdf>.
- Clugston, M., Howell, J. P. & Dorfman, P. W. (2000). La socialisation culturelle prédictible de multiples bases et foyers d'engagement? *Journal of Management*, 26(1), 5-30. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920630002600106>.



- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Durrieu F. & Roussel, P. (2002). « L'implication organisationnelle dans les réseaux de franchisés : un concept pertinent pour des entreprises en réseau ? » *Revue de gestion des ressources humaines*, 44, 2-19.
- El Akremi, E.A., Sassi, N. & Bouzidi, S. (2016). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail, *Relations industrielles*, 64 (4), 662-684.
- Fall, A. (2014). Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69 (4), 709-731. <https://doi.org/10.7202/1028109ar>
- Fotso, T. Y. (2017). *Quels sont les facteurs qui peuvent amener les salariés à s'impliquer dans la structure qui les emploie ?* (Mémoire de Master). Université de Lille 2 à Lille. Récupérer le 25 octobre 2019 du site internet de l'université : <https://pepitedepot.univlille2.fr/nuxeo/site/esupversions/3dc3b852-98fb-4a3a-b99b-4192f9dfb167>.
- Gavrancic, A. (2013). *La reconnaissance et l'engagement au travail : examen du rôle modérateur de l'estime de soi* (Thèse de Doctorat). Université de Sherbrooke à Ottawa. Récupérer le 12 mars 2019 du site internet : <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/6460?show=full>.
- Igalens J., Roussel P. & Godet, M. (1998). *Méthode de recherche en gestion des ressources humaines*. Paris : Economica, 207 pages.
- Kanga, K.B., Tieffi, H.G.R., Achi, E.N. & Troh, Z.A. (2018). Niveau d'implication dans les activités extracurriculaires et employabilité des diplômés ivoiriens, *Revue internationale de recherche et d'études pluridisciplinaires*, 27, 75-87.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Engagement en milieu de travail : Vers un modèle général. *Examen de la gestion des ressources humaines*, 11, 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), 225-245. Récupéré le 03 novembre 2019 du site internet : <https://psycnet.apa.org/record/2012-06079-002>.
- N'Guessan, A. G. & Ane, L. G. (2018). Besoin de reconnaissance du travailleur et estime de soi : cas des agents de santé du Centre Hospitalier Universitaire de Cocody à Abidjan. *Revue internationale de recherches et d'études pluridisciplinaires*, 27, 2-35.
- Paquet, M., Gavrancic, A., Courcy, F., Gagnon, S. & Duchesne, M.A. (2011). Pratiques essentielles de reconnaissance au travail : Nature et mesure. *The International Journal of*



*Knowledge, Culture and Change Management*, 10, 1-16. Récupéré le 12 juillet 2018 sur le site internet : <http://scholar.gooleusercontent.com/scholar?>

Ruiller, C. (2010). *Le soutien social au travail : conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel et l'implication organisationnelle : l'étude d'un cas hospitalier* (Thèse de Doctorat). Université de Rennes à Rennes. Récupérer le 20 décembre du site internet : <https://tel.archives-ouvertes.fr>.

Safy-Godineau, F., Fall, A. & Carassus, D. (2020). Soutien organisationnel perçu, implication organisationnelle et satisfaction au travail : effets sur l'absentéisme maladie dans la fonction publique territoriale. *Revue de gestion des ressources humaines*, 116(2), 45-67. <https://doi.org/10.3917/grhu.116.0045>.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I. & Marmot, M. (2004). The measurement of effort reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*, 58(8), 1483-1499.

Thevenet, M. (2001). *Le plaisir de travailler*. Paris : Editions d'organisation, 270 pages.

Vandenberghe, C. (2004). Conserver ses employés productifs : nature du problème et stratégies d'intervention. *Gestion*, 29(3), 64-72.

Wiener, Y. (1982). Engagement dans l'organisation : une vue normative. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418- 428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>.