

Print ISSN: 2617-4766

E-ISSN: 2617-4774

Đamá Nínau

REVUE INTERDISCIPLINAIRE
LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

REVUE TRIMESTRIELLE - N° 23 Đamá Nínau | REVUE INTERDISCIPLINAIRE LETTRES, ARTS ET SCIENCES



Revue trimestrielle - N° 23, SEPTEMBRE 2026

Mise en page et Impression

IMPRIMERIE ST LOUIS

53, Rue N'ZARA Doulassamé Face Première Eglise Baptiste du TOGO

BP: 61536 / Tel Bureau: (228) 22 22 10 45 / Mobile : (228) 90 12 37 30

E-mail: imprimerie.stlouis@yahoo.fr



SJIFactor - Scientific Journal Impact Factor

E-mail : evaluation@sjifactor.com

Website : <http://sjifactor.com/>

SJIF 2026 = 7.918 (Scientific Journal Impact Factor Value for 2026).

SJIF Impact Factor Evaluation [SJIF 2026 = 7.918]

"Dama Ninao" est une revue scientifique interdisciplinaire qui accepte et publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines. A cet effet, elle s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques. La Revue "Dama Ninao", entendu "L'Entente" en langue kabyè du Nord Togo, est créée dans l'intention de matérialiser la mondialisation ou la globalisation qui s'opère avec l'esprit d'équipe et d'échanges et la désuétude du monde autarcique. Le monde scientifique universitaire ne peut échapper à cet esprit d'équipe qui fonde un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité.

La Revue Dama Ninao nous renvoie à la Civilisation de l'Universel du poète sénégalais Léopold Sédar Senghor, qui prône la porosité des âmes avec l'acceptation de l'autre, de ce qu'il dispose d'utile pour mon avancement : sa civilisation, sa culture, sa langue ... Elle se fonde notamment sur la philosophie de Paul Ricœur qui préconise la perception de Soi-même comme un autre. Considérer soi-même comme un autre aux yeux de l'autre, nous amènerait à faire taire nos distensions et ressentiments afin de redimensionner notre espace, reconstruire notre histoire et notre société.

La Revue Dama Ninao s'est inspirée de la nature. Des insectes en miniature nous produisent de bels chefs-d'œuvre architecturaux, conjuguent leur génie créateur et leur force dans la patience et dans la tolérance. Ils créent des œuvres monumentales qui dépassent l'entendement humain, les termitières. A cet effet, la nature semble nous parler, nous guider, nous instruire dans le silence. Seules ces créations nous interpellent sans autant faire de nous des disciples. Comme la termitière qui, pour la plupart du temps, est une composante de maillons surgissant de la même matière, la Revue Dama Ninao se veut une termitière scientifique dont les enseignants-chercheurs en sont les maillons.

Au confluent de diverses sciences, la Revue Dama Ninao se propose de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

ADMINISTRATION DE LA REVUE

Directeur de publication et rédacteur en chef :

Professeur TCHASSIM Koutchoukalo, Université de Lomé

Directeur de rédaction :

Professeur Arthur MUKENGUE, Université de Rhodes (Afrique du sud)

Comité Scientifique

Professeur Yaovi AKAKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjona KADANGA, Université de Lomé (Togo), Professeur Xavier GARNIER, Université Paris 3 (France), Professeur Norbert VIGNONDE, Université de Bordeaux (France), Professeur Adama COULIBALY, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Okri Pascal TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Mamadou KANDJI, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Komla Messan NUBUKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Amadou LY, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Kazaro TASSOU, Université de Lomé (Togo), Professeur Dotsè YIGBE, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjo AFAGLA, Université de Lomé (Togo), Professeur Alain-Joseph SISSAO, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso), Professeur Komla Essowè ESSIZEWA, Université de Lomé (Togo), Professeur Gneba KOKORA, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Louis OBOU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Ataféï PEWISSI, Université de Lomé (Togo), Professeur Vicente Enrique Montes Nogales, Universidad de Oviedo (Espagne), Professeur Mamadou FAYE, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Akila AHOULI, Université de Lomé.

Comité de lecture

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Université de Lomé, Professeur Gbati NAPO, Université de Lomé, Professeur Didier AMELA, Université de Lomé, Professeur Komi KOUVON, Université de Lomé, Dr Komi BEGEDOU, Université de Lomé, Dr Koffi Dodzi NOUVLO, Dr Kpatimbi TYR, Université de Lomé, Dr Madis KROUMA, Université de Lomé, Professeur Arthur MUKENGUE, Université de Rhodes (Afrique du Sud), Professeur Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Université de Lomé, Dr Anoumou AMEKUDJI (MC), Université de Lomé, Professeur Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Essodina Kokou PERE-KEZIMA, Université de Lomé, Professeur Follygan HETCHELI, Université de Lomé, Dr Ernest BASSANE (MC), Université Norbert Zongo de Koudougou (Burkina Faso), Professeur Komi Xolali AVEGNON, Ecole Normale Supérieure d'Atakpamé, Dr Ulrich-Ariel YEKE, Université Omar Bongo (Gabon), Dr Kokou AWOKOU (MC), Université de Lomé, Dr Gnabana PIDABI (MC), Ecole Normale Supérieure d'Atakpamé (Togo), Dr Bilakani TONYEME (MC), Dr Banabia LONGA, Université de Lomé, Dr Bantchin NAPAKOU (MC), Université de Lomé, Candide Achille Ayayi KOUAWO (MC) Université de Lomé, Dr Kossi Wonouvo GNAGNON, Université de Lomé, Dr Lodegaena Bassantea KPASSAGOU, Université de Lomé, Dr Weinpanga A. ANDOU (MC), Université de Lomé, Dr Napo GNANE (MC), Université de Lomé, Professeur Cal Komla AVONO, Université de Lomé, Dr Mohsen ZAMANI, Université de Tehran (Iran).

Revue Dama Ninao Print-ISSN 2617-4766 E-ISSN 2617-4774

E-mail : revuedamaninao@gmail.com; infos@revuedamaninao.net

Revue Dama

Comité de rédaction

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Dr Wonouvo GNAGNON, Dr DOUHADJI Kossi, Dr Mohsen ZAMANI, Université de Tehran.

Secrétariat : HOGNON Komi Mosé

Contact : revuedamaninao@gmail.com

Site Internet de la Revue Dama Ninao : <https://revuedamaninao.net/>

LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE DAMA NINAO

Dama Ninao est une revue scientifique internationale. Dans cette perspective, les textes que nous acceptons en français ou anglais sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

La taille des articles

Volume : 10 à 15 pages ; interligne 1.5, police 12 pour le corps du texte et les courtes citations ; police 11 pour les longues citations, Times New Roman, les références des citations doivent être incorporées dans le texte. Exemple : Guy Rocher (1968, p. 29), pas de référence en foot-notes à l'exception de quelques commentaires.

Ordre logique du texte

- Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long ;
- **Nom et prénom(s)** du contributeur ou des contributeurs, **nom de l'institution** d'appartenance, **adresse mail**
- Un **Résumé (Abstract)** de 8 lignes en français et anglais, en interligne simple, suivi de 6 **Mots clés (Key words)**
- Une **Introduction** : elle doit avoir une problématique, une méthode et une structure.
- Un **Développement** : les articulations du développement du texte doivent-être titrées comme suit :

1-Pour le **Titre** de la première section

1-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

1-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

2- Pour le **Titre** de la deuxième section

2-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

2-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

3- Pour le **Titre** de la troisième section (si l'auteur de l'article le souhaite)

-Une **Conclusion** : elle doit être courte, précise et concise en mettant en relief l'authenticité des résultats de la recherche.

- **Références bibliographiques** (Mentionner uniquement les auteurs cités)

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. Exemples :

- AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.
- 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. (Pour les articles).

Typographie française

- La Revue Dama Ninao s'interdit tout soulignement et toute mise de quelque caractère que ce soit en gras.
- Les auteurs doivent respecter la typographie française concernant la ponctuation, l'écriture des noms, les abréviations...

Tableaux, schémas et illustrations

En cas d'utilisation des tableaux, ceux-ci doivent être numérotés en chiffre romains selon l'ordre de leur apparition dans le texte. Ils doivent comporter un titre précis et une source. Les schémas et illustrations doivent être numérotés en chiffres arabes selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

Soumission des manuscrits

Tous les manuscrits doivent être soumis uniquement par voie électronique à l'adresse suivante : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net. Tous les échanges entre le secrétariat de la revue et l'auteur se feront uniquement par internet, il importe donc de fournir un mail actif que l'auteur consulte très régulièrement et d'envoyer toutes les informations relatives au processus de publication des articles uniquement par mail. Les frais d'instruction de l'article sont de **20000f** payables immédiatement au moment de l'envoi de l'article. À l'issue de l'instruction, si l'article est retenu, l'auteur paie les frais d'insertion qui s'élèvent à **30.000f**. Les frais d'instruction et d'insertion s'élèvent donc à **50.000f** payables par transfert, frais de

transfert y compris. Le paiement des frais d'insertion donne droit à un tiré à part. Si un auteur achète un exemplaire, les frais d'envoi sont à sa charge. Les frais de gravure des clichés, des schémas et l'expédition des tirés à part (pour ceux qui voudraient les avoir par la poste) sont à la charge des auteurs. La Revue Dama Ninao paraît trimestriellement. Toute soumission doit parvenir au secrétariat de la rédaction un mois voire deux semaines (délai de rigueur) avant la publication du numéro dans lequel l'article pourra être inséré. Pour toute information, envoyez un mail à : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net ou visitez le site de la revue : www.revuedamaninao.net.

Evaluation par les pairs

Les instructeurs à qui la revue affecte les articles de leur spécialité, doivent les lire avec rigueur, rejeter tout article dont le contenu est en inadéquation avec le titre et/ou dont le raisonnement n'offre pas une qualité scientifique, faire des propositions pour l'amélioration dudit article, renvoyer l'auteur de l'article à la ligne éditoriale de la revue au cas où elle n'est pas respectée. Ils se doivent notamment de vérifier, par le biais d'internet, si le même article n'est pas déjà publié dans une revue en ligne.

Objectifs et portée

La revue Dama Ninao, de par son nom qui signifie « entente », a pour objectifs :

- de matérialiser le monde universitaire qui est un creuset où « le fer aiguise le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité ;
- de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

La revue Dama Ninao a une portée scientifique et sociale. A cet effet, elle publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines et s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques sur appel à contribution thématique (colloque) ou varia. Elle est un espace de rencontre, de construction et de reconstruction des réseaux relationnels et scientifiques.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

SOMMAIRE

1. L'ARABE TCHADIEN : UN PATRIMOINE LINGUISTIQUE COMMUN
POUR LES TCHADIENS----- 16
DADI CHIDI Abderaman, Université de Sahara de Faya (Tchad)
2. FACTEURS ASSOCIÉS À L'ABANDON SCOLAIRE DES ÉLÈVES DU
SECONDAIRE 1 DANS LA COMMUNE DE ZIO 1 AU TOGO ----- 33
AKLAMANU Kokutsè Essé, Université de Lomé (Togo)
BAGAN Dègnon, Université de Lomé(Togo)
3. LES INTERDÉPENDANCES PROFESSIONNELLES ET LA
COORDINATION SOCIALE DANS UN PORT DE PÊCHE ARTISANALE :
ANALYSE SOCIOLOGIQUE DU PORT DE PÊCHE DE COTONOU (BÉNIN)
----- 50
AKPABIE Adoté Akué, Université de Lomé (Togo)
4. TENURE FONCIÈRE COUTUMIÈRE ET ACCÈS DES MIGRANTS À LA
TERRE EN CÔTE D'IVOIRE : ÉTUDE COMPARATIVE À TABOU,
KATIOLA ET BOUAKÉ ----- 73
KOUACOU Anzian, Université Peleforo GON COULIBALY (Côte d'Ivoire)
5. LES DROITS DE LA FEMME ET LE POLITIQUEMENT CORRECT : LES
AMBIVALENCES D'UNE POLITIQUE DU GENRE ----- 89
BAHIN Lessbet Arnold, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
6. GESTION DES DÉCHETS MÉDICAUX ET DÉGRADATION DE
L'ENVIRONNEMENT DANS LES CENTRES DE SANTÉ PUBLICS
URBAINS À YAMOOUSSOUKRO (CENTRE DE LA CÔTE D'IVOIRE) ---- 105
AYEMOU Anvo Pierre, Université Alassane Ouattara Bouaké (Côte d'Ivoire)
7. ANALYSE DES COUTS DE PRODUCTION DES SOINS PAR LES CENTRE
SANTE DE REFERENCE : (LE CENTRE SANTE DE REFERENCE DE
KALABANCORO BAMAKO, MALI) ----- 127
BERTHE Lassina, Université Yambo Ouologuem Bamako, Mali
CAMARA Oumar, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
TRAORE Lamine, Faculté des Sciences Economistes et de Gestion (Mali)

8. **LA VIRTÙ CONTRE LA VERTU : QUAND MACHIAVEL INTERROGE LA JUSTICE SOCIALE COMME FONDEMENT DE LA BONNE GOUVERNANCE.**----- 145
BOTTY Bi Naga Landry, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
9. **CATÉGORISATION SOCIALE ET CONSTRUCTION NATIONALE DANS LE DISCOURS POLITIQUE DE CISSÉ BACONGO** ----- 158
PRAO Bini Kouamé, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire),
KONAN Yao Gatien, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
COULIBALY Lidwine Aminata, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
10. **RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES PRIVEES ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE DES SALAIRES : LE CAS DE LA ZONE INDUSTRIELLE DE YOPOUGON A ABIDJAN** ----- 177
AKA Blainson Alain, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
11. **INCIDENCES DE LA GESTION DE LA FORET CLASSÉE DE TIENFALA SUR L'ENVIRONNEMENT AU MALI**----- 195
BOCOUM Moussa Fadiala, Institut de Pédagogie Universitaire (Mali)
12. **TPOLOGIE DES ENGINS ET DES TECHNIQUES DE PÊCHE DANS LA RÉGION DE LA NAWA (CÔTE D'IVOIRE)**----- 214
YAPO CHILÉ NADÈGE ÉPSE KOUAKO, Université de San Pedro (San Pedro-Côte d'Ivoire)
13. **LA FALACIA DEL ANALISIS TEMATICO: CUANDO EL TEXTO SE VUELVE EXCUSA**----- 236
SEKA Christophe Emmanuel, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
14. **TOPONYMIE DE LA VILLE DE KORHOGO : ENTRE COGNITION, IMAGINAIRE LINGUISTIQUE, DISCOURS RAPPORTÉ ET RÉALITÉ SOCIOHISTORIQUE** ----- 260
DIABY Aïssata, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
15. **STRATÉGIES CATHARTIQUES À TRAVERS LES PRESTATIONS DES MUTUELLES ET GROUPES D'ASSISTANCE EN SITUATION DE DEUIL À BRAZZAVILLE**----- 271
DIAFOUKA Bitsoua Fanely Flore Sandrine Épse Loussakoumounou, Université Marien Ngouabi (Congo)

16. LES FAAFOUË – GOSSAN DE GBÊKÊKRO À KOUASSIBLEKRO, 1865-1900 ----- 291
Dr DJANGO Kouassi Roger, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
Dr KOFFI Kouassi Serge, Université Jean Lorougnon Guédé (Côte d'Ivoire)
17. L'ÉCRITURE INCLUSIVE COMME VECTEUR DE DÉCONSTRUCTION MORPHOSYNTAXIQUE DU FRANÇAIS : ENJEUX STRUCTURELS, SOCIOLINGUISTIQUES ET POSTURES NORMATIVES ----- 309
DOSSO Tiémoko, Université Félix-Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
DIABY Aïssata, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
KRAMO Kouadio Emile, Institut Pédagogique National de l'enseignement technique et Professionnel (Côte d'Ivoire)
18. LA MARE DE DJIKADAN À KOUNADOU-MARÉNA : UN PATRIMOINE COMMUNAUTAIRE ET CULTUREL MENACÉ PAR LES PRÉDATEURS DE L'ENVIRONNEMENT EN GUINÉE ----- 327
Dr BAMBA Fatoumata, Université Julius Nyerere de Kankan (Guinée)
19. L'ONOMASTIQUE DANS LE FILS DE-LA-FEMME-MÂLE : BLA YASSOUA ET AWLIMBA TANKAN, FONDEMENTS D'UN PACTE NARRATIF. ----- 347
Dr KOFFI Céline Omo épouse AHO, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
Dr/MC SANOGO Amidou, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
20. L'APPORT DE LA TRADITION ÉGYPTIENNE DANS LA CONCEPTION DE L'ÉDUCATION PLATONICIENNE : UN REJET DE LA MODERNITÉ ? ----- 367
BROU Nanou Pierre, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
21. THE REALISTIC DEPICTION OF WAR IN *THE RED BADGE OF COURAGE* BY STEPHEN CRANE, *ALL QUIET ON THE WESTERN FRONT* BY ERICH MARIA REMARQUE AND *A RUMOR OF WAR* BY PHILIP CAPUTO ----- 386
Dr. MBODJI Papa Ibrahima, Université Gaston Berger de Saint-Louis (Sénégal)

22. LE TISSAGE BAULÉ, UN SAVOIR-FAIRE ANCESTRAL ENTRE
TRADITION ET MODERNITÉ ----- 406
YAO Élisabeth, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
DJAMALA Kouadio Alexandre, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
23. LE FONCTIONNEMENT STYLÉMATIQUE DANS *L'ÉTAT Z'HÉROS OU
LA GUERRE DES GAOUS* DE MAURICE BANDAMAN : ÉVALUATION
STYLISTIQUE D'UNE TRANSGÉNÉRICITÉ ROMANESQUE ----- 429
SILUÉ Gomongo Nargawélé, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
ADOU Essi Victoire Anaëlle, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
24. L'INFLUENCE DES POLITIQUES DE QUALITE DE VIE ET CONDITIONS
DE TRAVAIL SUR LA SATISFACTION : CAS DE MACHINE BRIQUE
(TOGO)----- 448
GBANDEY Sadjì N'Gbansohfi, Université de Lomé (Togo)
SOSOE Kodjo, Université de Lomé (Togo)
25. LA GREVE AU LYCEE MODERNE D'ODIENNE EN 1984 : REVELATEUR
DE TENSIONS SOCIALES DANS UNE COTE D'IVOIRE EN CRISE ----- 466
GUEU Paul, enseignant-chercheur, Université Alassane Ouattara (Côte
d'Ivoire)
TRAORÉ Siaka, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
26. ÉCOCRITIQUE ET ONOMASTIQUE : LES NOMS DES MANDÉS DU
NORD ET RELATIONS CULTURELLES À LA NATURE ----- 488
KROUWA Jean de Dieu, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
YAO Kounandy Joseph, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
27. LE DISPOSITIF HYBRIDE À L'UNIVERSITÉ DE LOMÉ : PROCESSUS
D'INTÉGRATION TECHNOPÉDAGOGIQUE ET TRANSFORMATION DES
PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ----- 503
KABRAITCHUKA Ditorga Essotolom, Université de Lomé (Togo)
KOUAWO Candide Achille Ayayi, Université de Lomé (Togo)
28. DE LA CHANSON POPULAIRE SENEGALAISE : STRATEGIES CONTRE-
DISCURSIVES FEMINISTES.----- 522
KANE Nafissatou, Université Gaston Berger de St-Louis (Sénégal)
SY Kalidou Seydou, Université Gaston Berger de St-Louis (Sénégal)

- 29. DETERMINANTS LIES AUX PRATIQUES D’ALIMENTATION DES ENFANTS DANS LE CERCLE DE YOROSSO (REGION DE SIKASSO, AU MALI)----- 545**
BERTHE Kassoum,ED DESSLA (Mali)
KEITA Amara, Université de Labé (Guinée)
Docteur BERTHE Lassina, Université Yambo Ouologuem de Bamako (Mali)
- 30. POUVOIR, VIOLENCE ET COHÉSION SOCIALE EN AFRIQUE CONTEMPORAINE : QUELLE ARTICULATION AU REGARD DE LA PENSÉE MACHIAVÉLIENNE ?----- 561**
KOFFI Brou Dieudonné, Institut National Supérieur des Arts et de l’Action Culturelle (INSAAC) (Côte d’Ivoire)
DADI CHIDI Abderaman, Université de Sahara de Faya (Tchad)
- 31. SUJET : CHEIKH ANTA DIOP ET LA RECONVERSION DU REGARD EN AFRIQUE ----- 579**
KONÉ Moussa, Université Alassane Ouattara (Côte d’Ivoire)
SILUÉ Laragnon, Université Alassane Ouattara (Côte d’Ivoire)
- 32. LA GESTION DES DONNÉES ACADÉMIQUES DANS LES UNIVERSITÉS PUBLIQUES DU TOGO : DÉFIS ORGANISATIONNELS ET PERSPECTIVES POUR UN SYSTÈME D’INFORMATION INTÉGRÉ ---- 597**
KPADONOU Kossi Paulin, Université de Lomé (Togo)
Dr SONHAYE Kondi Napo, Université de Lomé (Togo)
- 33. FREINS AU DÉPISTAGE DU CANCER DU COL DE L’UTÉRUS EN CÔTE D’IVOIRE CHEZ LA JEUNE FEMME EN MILIEU UNIVERSITAIRE : CAS DES ÉTUDIANTES DE LICENCE 3 ET MASTER 1 DE L’INSAAC. ----- 625**
KOUAME Akissi Marie-Noëlle, Institut National Supérieur des Arts et de l’Action Culturelle (Côte d’Ivoire)
- 34. POÉSIE ET CINÉMA CHEZ J. PRÉVERT : SIMPLICITÉ, SINGULARITÉ ET PROCÉDÉS CINÉMATOGRAPHIQUES DANS L’ÉCRITURE POÉTIQUE ----- 642**
KOUAMÉ Kouadio Judicaël, Université Alassane Ouattara (Côte d’Ivoire)
KOUADIO N’Guessan Antoine, Université Alassane Ouattara (Côte d’Ivoire)

35. ESTANCAMIENTO Y DESMORONAMIENTO EN *HISTORIA DE UNA ESCALERA* DE ANTONIO BUERO VALLEJO ----- 661
KOUASSI Kouassi Mathieu, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
SIGNO Abenan Christine, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
N'GUESSAN Aya Martine, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
36. L'AUTONOMISATION DES FEMMES A L'EPREUVE DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE DANS LES COMMUNAUTES CACAOYERES A GRAND ZATTRY (COTE D'IVOIRE) ----- 676
DIABY Maimouna, Université Jean Lorougnon Guédéde Daloa (Cote d'Ivoire)
BLA Ypodé Guéaybomin Emmanuel, Université Polytechnique de San Pedro (Cote d'Ivoire)
37. ART ET RÉVOLTE CHEZ ALBERT CAMUS : L'ART COMME REFUS ET CONSENTEMENT ----- 697
SILUÉ Laragnon, Université Alassane Ouattara (Cote d'Ivoire)
38. EXTRACURRICULAR ENGLISH CLUB PRACTICES AND ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSES LEARNING: AN EMPIRICAL STUDY AT THE UNIVERSITY OF PARAKOU ----- 709
HOUNNOU Azoua Mathias, University of Parakou (Bénin)
ADJOHA Bienvenu, University of Abomey-Calavi (Bénin)
YOKOSSI Daniel, University of Abomey-Calavi (Bénin)
KODJO SONOU Théophile Gbègninou, University of Abomey-Calavi (Bénin)
39. EXPÉRIENCE PSYCHOLOGIQUE ET SOCIALE D'UNE MÈRE CONFRONTÉE AUX HOSPITALISATIONS REPETÉES DE SON ENFANT ATTEINT DE DRÉPANOCYTOSE : ÉTUDE QUALITATIVE DE CAS. --- 724
MOUALOU NZIGOU Carelle Ariana épouse MAVIOKA, Université OMAR BONGO (Gabon)
40. LE CONTRAT SOCIAL CHEZ LOCKE : PRINCIPE NORMATIF D'UN ÉTAT DE DROIT ----- 744
N'GUESSAN Ikpé Guy-Serge Alain, Université Alassane Ouattara (Cote d'Ivoire)
KOUASSI N'goh Thomas, Université Alassane Ouattara (Cote d'Ivoire)

41. **DES SAO-KOTOKO AUX SAO-DESCENDANTS : LES POSSIBILITÉS
D'UNE OUVERTURE AUX AUTRES ----- 758**
GUEDALLA Oumar, Université de Maroua (Cameroun)
42. **VERS UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT DE
LA PETITE ENFANCE EN RÉPUBLIQUE DE GUINÉE : PROPOSITIONS
ISSUES DES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET DES ACTEURS
OPERATIONNELS.----- 773**
TOLNO Niouma, PhD, Université Général Lansana Conté (Guinée)
BARRY Oumar, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal)
KAMANO Pascal, Institut Supérieur des Sciences de l'Éducation de Guinée,
ISSEG/Lambanyi (Guinée)
43. **RESILIENCIA MAYA FRENTE AL EMPEÑO INQUISITORIAL.
RELECTURA DE *MEMORIA DEL FUEGO*. *LOS NACIMIENTOS* DE
EDUARDO GALEANO ----- 790**
SAKOUM Bonzallé Hervé, Université Alassane Ouattara (Cote d'Ivoire)
44. **DENOTATION, CONNOTATION ET PRODUCTION DU SENS DANS THE
RIVER BETWEEN DE NGUGI WA THIONG'O: UNE ANALYSE
SEMIOTIQUE DES SIGNES CULTURELS ET RELIGIEUX ----- 804**
SANGARE Siaka, Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte
d'Ivoire)
45. **AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DECLARÉE DES VENDEURS DE
FRIPERIE À BINGERVILLE (CÔTE D'IVOIRE) : PROFILS ET FACTEURS
ASSOCIÉS ----- 823**
SERI-YAPI Zohonon Sylvie Céline, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte
d'Ivoire)
GUEU Gogbeu Gaston, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
46. **CARTOGRAPHIE DE LA DISTRIBUTION SPATIALE DES RISQUES
NATURELS ET DES MÉNAGES AFFECTÉS DANS LES CENTRES
URBAINS DE KORHOGO, SINÉMATIALI ET M'BENGUÉ (NORD DE LA
CÔTE D'IVOIRE) ----- 843**
SORO Seydou Kadodjomon, Université Péléforo GON COULIBALY (Côte
d'Ivoire)
TRAORE N'Gambêh Lanzéni, Université Péléforo GON COULIBALY (Côte
d'Ivoire)

47. DE LA POLITIQUE À L'ACTION : COHÉRENCE STRATÉGIQUE ET DÉFIS D'OPÉRATIONNALISATION DE LA POLITIQUE DU NUMÉRIQUE ÉDUCATIF AU TOGO----- 863
SOULE Abdoul-Bassitou, Université de Lomé (Togo)
KOUAWO Candide Achille Ayayi, Université de Lomé (Togo)
48. RÉALISME ET IDÉOLOGIE DANS *L'APPEL DES ARÈNES* D'AMINATA SOW FALL : UNE ANALYSE SÉMIOLOGIQUE DES PERSONNAGES ET DES ESPACES ----- 883
ROUDÉ Taïgba Guillaume, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire) Côte d'Ivoire)
49. DE L'ÉMOTION À L'ACTION : L'ART COMME MOTEUR DU VÉCU HUMAIN ----- 900
THIAM Aboubekr, Université Numérique Cheikh Hamidou Kane (Sénégal)
DIATTA Abdou Simbandy, Musée des Civilisations Noires (Sénégal)
50. LES REPRESENTATIONS SOCIALES DU TOURISME ET DE SES METIERS DANS LE GRAND LOME ET LA REGION MARITIME AU TOGO ----- 920
TOKPA Komlan, IRES-RDEC (Togo)
NAPO Gbati, Université de Lomé (Togo)
51. ECRITURE DE *LE FILS-DE-LA-FEMME-MÂLE* DE MAURICE BANDAMAN : ENTRE LITTÉRATURE ORALE, ESTHÉTIQUES BAROQUE ET POSTMODERNE----- 944
TOTI Bawa, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
52. LE PROFESSEUR HUGUES MOUCKAGA : HERITAGE TRANSDISCIPLINAIRE DE L'ANTIQUITE ROMAINE A L'ANTIQUITE EGYPTIENNE A L'UNIVERSITE MARIEN NGOUABI ----- 963
YOKA ELONGO Vianney Jean Wolfgon, Université Marien Ngouabi (Cameroun)
MAKOKI Hugues Gildas, Université Marien Ngouabi (Cameroun)
YEKA-YEKA OKONDZA Guytal, Université Marien Ngouabi (Cameroun)

- 53. CULTURE RAP BURKINABÈ ET LA NÉGRITUDE : APPROCHE
COMPARÉE DE DEUX EXPRESSIONS POÉTIQUES DE L'IDENTITÉ
NOIRE ----- 981**
GARBA Wendmy Désiré, Université virtuelle du Burkina Faso
YAGO Gérard , Université virtuelle du Burkina Faso
- 54. LES ANTHROPONYMES BRON : UNE LITTÉRATURE
D'IDENTIFICATION ET DE VALORISATION DE LA NATURE ----- 1004**
FANNY Yacouba, Université Péléforo GON COULIBALY (Côte d'Ivoire)
- 55. DIFFICILE ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ FONCIÈRE, MARGINALISATION
DANS LA CACAOCULTURE ET RÉSILIENCE FÉMININE DANS LE
DÉPARTEMENT DE BIANKOUMA (OUEST IVOIRIEN) ----- 1020**
YEO Nogodji Jean, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire)
DRO Gué Dieudonné, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire)
SOUMAHORO Manlé, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire)
- 56. MUTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE NON MARCHANDE EN
MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE MARCHANDE, UN ENJEU SOCIO-
ECONOMIQUE POUR LES PAYSANS DE LA SOUS-PRÉFECTURE DE
TAFIRÉ (CENTRE-NORD DE LA CÔTE D'IVOIRE).----- 1041**
YEO Watagaman Paul, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire)
- 57. GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES CACAOYÈRES DE
BARRY – CALLEBAUT DANS LE ZONE DE SINFRA (CENTRE OUEST DE
LA COTE D'IVOIRE)----- 1060**
ZOMBO Jean Philippe, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
ASSEMIAN Bossoma Ange Chrystelle, Université Félix Houphouët Boigny
(Côte d'Ivoire)
- 58. ÉDUCATION THÉÂTRALE DANS LES LYCEES ET COLLEGES ET
CHANGEMENT D'APPROCHES ÉDUCATIVES POUR UNE ÉLITE
IVOIRIENNE RESPONSABLE----- 1075**
MABA Tagbo Victor, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action
Culturelle (Côte d'Ivoire)

**L'INFLUENCE DES POLITIQUES DE QUALITE DE VIE ET
CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA SATISFACTION : CAS DE
MACHINE BRIQUE (TOGO)**

GBANDEY Sadjì N'Gbansohfi

Université de Lomé -Togo

Email : ggsadji@gmail.com

&

SOSOE Kodjo

Université de Lomé -Togo

Email : sosoe.kodjo@gmail.com

Résumé : Cette recherche analyse l'influence des pratiques de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) sur la satisfaction des employés de Machine Brique, entreprise industrielle togolaise. Elle porte sur 74 salariés et examine l'environnement, le temps de travail, la rémunération et les relations hiérarchiques. Les résultats montrent une association négative et significative entre l'espace de travail et la satisfaction ($\rho = -0,276$; $p = 0,017$). Le temps de travail et les relations hiérarchiques ne présentent aucune relation significative. La rémunération explique 5 % de la variance ($p = 0,055$).

Mots-clés : conditions de travail, QVCT, rémunération, satisfaction au travail, secteur industriel togolais.

Abstract : This study examines the influence of quality of working life and working conditions (QWLC) practices on employee satisfaction at Machine Brique, a Togolese industrial company. It involved 74 employees and examined the work environment, working time, remuneration, and hierarchical relationships. The results show a significant negative association between perceived workspace and satisfaction ($\rho = -0.276$; $p = 0.017$). Working time and hierarchical relationships showed no significant association with satisfaction. Remuneration explained 5% of the variance in satisfaction ($p = 0.055$). Overall, employee satisfaction is associated with material and organizational factors.

Keywords: conditions, industrial sector, QWLC, remuneration, work satisfaction.

Introduction

Partout dans le monde, le contexte économique est grandement marqué par la compétitivité et une quête d'efficacité quasi permanentes. A cela, il faut ajouter les deux enjeux majeurs que sont la satisfaction et la fidélisation du personnel. D'après Christophe Dejours (2018), la gestion des travailleurs est un domaine de connaissance dont l'objectif est l'optimisation des compétences et l'efficacité. Cela implique une communication efficace, une gestion proactive du personnel notamment des jeunes talents et une valorisation du bien-être et de l'épanouissement des travailleurs. C'est dans ce contexte que les entreprises doivent faire en sorte que leur personnel bénéficie d'une qualité de vie favorable, gage d'une bonne satisfaction au travail. C'est justement dans cette perspective que cette recherche se situe. Elle a été conduite à Machine Brique, une entreprise industrielle togolaise, confrontée à une situation d'insatisfaction du personnel.

Une enquête exploratoire a permis d'identifier plusieurs manifestations de cette insatisfaction ainsi que ses facteurs explicatifs potentiels. De nombreux employés se disent insatisfaits, notamment ceux de la section fabrication. Ces derniers ont souvent l'habitude de comparer leurs conditions de travail à celles de leurs collègues travaillant dans le même secteur ; et de leur point de vue, leurs conditions de travail sont moins bonnes. Plusieurs dimensions relevant des conditions de travail sont pointées du doigt. Nous avons noté des conditions environnementales inadaptées, caractérisées par des espaces de travail restreints et une aération insuffisante dans l'atelier. Cette situation expose les ouvriers à des risques d'accidents et génère des relations tendues entre collègues de travail. Nous avons également relevé des horaires et jours de travail rigides, sans accord de repos lors des jours fériés, engendrant un sentiment de manque de reconnaissance. Un autre constat a été fait, celui d'un déséquilibre du ratio contribution-rémunération ; ce déséquilibre crée un sentiment d'injustice et alimente le désengagement des travailleurs. Un autre facteur qui est perçu comme une source de précarité supplémentaire est l'absence d'assurance maladie. Enfin, les relations employeur-employés sont décrites comme

caractérisées par une communication insuffisante et une absence d'écoute des préoccupations du personnel.

Pour bien comprendre cette problématique de la qualité de vie et des conditions de travail, un détour par l'histoire s'impose. Dans les années 1970, le concept de qualité de vie au travail naît en réaction aux dérives du taylorisme ; le travail à la chaîne avait notamment montré ses limites. La nécessité de penser autrement s'imposait. Une quinzaine d'années plus tard, Robert A. Karasek et Töres Théorell (1990) pose les bases d'un modèle qui fera date ; caractérisé par trois piliers à savoir, la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Selon J. Richard Hackman et Greg R. Oldham (1975), dont l'approche complète celle de Robert A. Karasek et Töres Théorell (1990), la satisfaction au travail repose sur l'autonomie et le pouvoir de décision. Une approche que nous jugeons plus fidèle à l'expérience vécue des travailleurs, car elle réintroduit la subjectivité là où Robert A. Karasek et Töres Théorell (1990) raisonnait presque en ingénieur. C'est finalement en 2020, que l'Accord National Interprofessionnel officialise le concept de la QVCT. Ce sigle englobe les conditions de travail, l'environnement professionnel, les relations entre collègues, l'équilibre entre les temps de vie, la reconnaissance, le climat social ou encore l'égalité professionnelle. Les chercheurs ne s'accordent pas toujours sur les contours exacts de ce concept. Richard E. Walton (1973) identifie huit dimensions fondatrices dont la rémunération et la citoyenneté organisationnelle alors que Philip H. Mirvis et Edward E. Lawler (1984) misent sur la sécurité de l'emploi, l'équité salariale et les perspectives d'évolution. Nous retiendrons surtout la proposition de l'ANACT, qui structure son analyse autour des relations professionnelles, des pratiques managériales, du contenu du travail, de la santé, du développement professionnel et de l'égalité. Cette grille nous semble la plus opérationnelle pour le terrain, car elle articule les dimensions entre elles plutôt que de les juxtaposer.

Les recherches récentes sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et la satisfaction des salariés convergent vers une conception multidimensionnelle du rapport entre le travail et le bien-être. La satisfaction ne

dépend pas uniquement de la rémunération ou des avantages sociaux ; elle se construit aussi à partir de l'autonomie, de la sécurité de l'emploi, du temps et de l'intensité du travail, des relations professionnelles et de l'environnement de travail. Francis Green et al. (2024) montrent, à partir de données internationales, que la qualité de l'emploi contribue fortement aux différences de bien-être général. Dans la majorité des pays européens étudiés, elle explique entre 14 % et 19 % de la variation du bien-être. Ce résultat relativise une lecture strictement économique de la satisfaction et montre que le salaire demeure important, mais il ne suffit pas à expliquer l'expérience vécue du travail. Les résultats d'Eurofound (2025) confortent cette approche.

Les recherches mettent par ailleurs en évidence des mécanismes intermédiaires. Certaines pratiques organisationnelles peuvent renforcer d'abord l'autonomie par exemple, avant d'agir sur la satisfaction et d'autres attitudes professionnelles. La relation entre satisfaction au travail et satisfaction dans la vie apparaît elle aussi réciproque. Dorota Weziak-Bialowolska et al. (2020) montrent que le bien-être professionnel et le bien-être général s'influencent mutuellement, ce qui invite à considérer la satisfaction au travail dans son environnement personnel et social plus large.

Les recherches menées en Afrique rejoignent largement les résultats de la littérature internationale, tout en faisant apparaître des contraintes propres aux contextes organisationnels africains. Dans ces travaux, la QVCT se construit aussi autour de la capacité de l'organisation à offrir des conditions de travail soutenables, des possibilités de développement professionnel, une reconnaissance du travail accompli et une participation effective aux décisions. Au Bénin, Zinsou Daniel Nakou et Serge Francis Simen (2021) ont étudié le bien-être au travail et la performance globale dans 25 organisations. Leur approche qualitative met en évidence l'amélioration des conditions de travail, la réduction de l'intensité et du caractère insoutenable du travail, la participation aux décisions, la formation ainsi que les possibilités de promotion et de carrière comme leviers susceptibles

d'améliorer l'expérience professionnelle des salariés. Cette recherche présente un intérêt particulier pour notre problématique en montrant que le bien-être ne découle pas simplement de l'amélioration matérielle du poste de travail. Il dépend également de la possibilité donnée au salarié d'agir sur son environnement professionnel et de développer ses compétences.

Le contexte togolais apporte un éclairage encore plus directement pertinent. Akouvi Eyram Atchoglo et Tsotso Kouevi (2024), à partir de 25 entretiens semi-directifs réalisés dans des entreprises togolaises, font ressortir plusieurs préoccupations directement associées à l'expérience subjective du travail. Parmi ces préoccupations, nous pouvons citer la reconnaissance, les relations avec le supérieur hiérarchique, le stress, la surcharge de travail, les horaires et les possibilités d'avancement. Ce résultat nous paraît particulièrement important dans le cadre d'une recherche conduite au Togo. Il montre que les dimensions pertinentes de la QVCT ne sont pas nécessairement différentes de celles identifiées dans les recherches internationales, mais que leur articulation peut prendre une signification particulière dans les organisations togolaises. La rémunération côtoie ainsi la reconnaissance, la santé, les relations hiérarchiques et l'équilibre entre les sphères professionnelle et privée. Cette configuration invite à dépasser une conception réductrice de la satisfaction fondée uniquement sur les conditions matérielles d'emploi. Les recherches conduites au Cameroun (Sylvain Nkwayep Ngongang et al., 2024) prolongent cette perspective. Le cas sénégalais apporte une dimension supplémentaire, notamment à travers les travaux de Samba Dème (2024) consacrés aux personnels soignants dans des centres de traitement épidémiologique. Dans un contexte professionnel fortement contraint, l'étude examine les relations entre les conditions de travail, le bien-être des professionnels et leur perception de la qualité des soins. Elle met en jeu des facteurs tels que la charge émotionnelle, les exigences sanitaires, les ressources matérielles, les relations professionnelles et le soutien organisationnel. Ce contexte permet de comprendre que la relation entre conditions de travail et satisfaction ne se limite pas aux environnements administratifs ou aux

organisations ordinaires. Elle prend une intensité particulière lorsque les salariés sont confrontés à des exigences élevées et à des ressources limitées.

Ces résultats permettent de construire un cadre d'analyse plus exigeant pour notre recherche. D'où nos questions de recherche (principale et spécifiques) : Comment les différentes dimensions de la qualité de vie et des conditions de travail sont-elles associées à la satisfaction des travailleurs ? Quelle relation existe-t-il entre les conditions environnementales de travail, notamment l'espace et l'aération des lieux de travail, et la satisfaction des travailleurs ? Quelle relation existe-t-il entre les horaires et jours de travail et la satisfaction ? Quelle relation existe-t-il entre la perception de la rémunération et la satisfaction des travailleurs ? Quelle relation existe-t-il entre la qualité des relations entre employeurs et employés et la satisfaction des salariés ? L'hypothèse principale est la suivante : la qualité de vie et des conditions de travail est significativement associée à la satisfaction des travailleurs. Spécifiquement : les conditions environnementales de travail, notamment l'espace et l'aération des lieux de travail, sont significativement associées à la satisfaction des travailleurs ; les horaires et les jours de travail sont significativement associés à la satisfaction des travailleurs ; la perception de la rémunération est significativement associée à la satisfaction des travailleurs ; la qualité des relations entre employeurs et employés est significativement associée à la satisfaction des travailleurs. L'objectif général est de comprendre les relations entre les différentes dimensions de la qualité de vie et des conditions de travail et la satisfaction des travailleurs. Les objectifs scientifiques de cette recherche consistent à analyser les relations entre, d'une part, les conditions environnementales de travail, notamment l'espace et l'aération des lieux de travail, les horaires et les jours de travail, la perception de la rémunération ainsi que la qualité des relations entre employeurs et employés et, d'autre part, la satisfaction des travailleurs.

1. Matériels et méthodes

Nous présentons dans les lignes qui suivent, notre démarche méthodologique : participants, instruments de mesure et méthodes d'analyse des données.

1.1. Participants

Dans le cadre de cette recherche, la population cible se compose des employés de Machine Brique. Elle est une population finie composée de soixante-quatorze (74) employés dont six (06) femmes et soixante-huit (68) hommes. Elle comprend 74 travailleurs, dont 68 hommes (91,9 %) et 6 femmes (8,1 %), ce qui traduit une forte prédominance masculine. Cette répartition peut être rapprochée de la nature essentiellement industrielle et productive des activités de l'entreprise. Du point de vue de la catégorie socioprofessionnelle, les ouvriers sont majoritaires avec 54 personnes (73,3 %), suivis des agents de maîtrise avec 15 personnes (20 %) et des cadres et agents administratifs avec 5 personnes (6,7 %). En ce qui concerne l'âge, la tranche de 35 à 40 ans regroupe 55 travailleurs (75 %), suivie de celle de 40 à 45 ans avec 13 travailleurs (17 %) et de celle de 25 à 35 ans avec 6 travailleurs (8 %). L'ensemble de ces caractéristiques montre ainsi que la population étudiée est majoritairement masculine, composée principalement d'ouvriers et concentrée dans la tranche d'âge de 35 à 40 ans.

2. Instruments de mesure

Pour mesurer la QVCT, nous nous sommes inspiré de l'Inventaire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (I-QVCT) de Laura Rams Boltaina et al. (2025). Chaque participant doit se situer sur une échelle de Likert en cinq points, allant de 1 ("pas du tout d'accord") à 5 ("tout à fait d'accord").

Pour la mesure de la satisfaction au travail, l'échelle d'Eric Fouquereau et Liliane Rioux (2002) a été privilégiée. Elle s'inspire du "Satisfaction With Life Scale" (SWLS ; Ed Diener, Robert Emmons, Randy J. Larsen, et Sharon Griffin, 1985), composée de cinq items, qui évaluent de manière globale la satisfaction de vie des gens.

3. Méthodes d'analyse

Le dépouillement et le traitement des données collectées à partir du questionnaire ont été réalisés grâce au logiciel SPSS. L'analyse empirique menée

dans le cadre de cette recherche a mobilisé des tests statistiques adaptés à la nature des variables, à la taille de l'échantillon et aux objectifs de chaque hypothèse spécifique. Le choix méthodologique de ces tests repose sur des considérations liées à la distribution des données et au type de relation recherché (corrélation). Les tests non paramétriques, notamment le test de corrélation de Spearman et le test de Mann-Whitney ont été privilégiés en raison du caractère ordinal des données issues du questionnaire et du non-respect présumé des conditions de normalité.

4. Résultats

4.1. Les conditions environnementales comme source d'insatisfaction des employés

Tableau I : Corrélations de Spearman entre la perception de l'espace de travail et la satisfaction au travail

Variable	1	2
1. Espace de travail spacieux	1	-0,276*
2. Je suis satisfait de mon travail	-0,276*	1

*La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral), $p = 0,017$

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

L'analyse de corrélation de Spearman réalisée auprès de 74 participants révèle une association négative entre la perception de l'espace de travail et la satisfaction au travail ($\rho = -0,276$; $p = 0,017$). Cette relation, statistiquement significative au seuil de 5 %, reste toutefois d'intensité faible à modérée. Dans cet échantillon, une perception plus favorable de l'espace de travail est associée à une légère baisse de la satisfaction déclarée. Ce résultat ne permet pas d'établir un lien de causalité entre les deux variables. La satisfaction au travail dépend en effet de plusieurs dimensions, parmi lesquelles les conditions matérielles, les relations professionnelles, l'autonomie, la reconnaissance et le climat organisationnel. La configuration spatiale peut aussi influencer les interactions entre collègues et le sentiment de proximité au sein du collectif de travail. Un espace plus vaste n'est pas nécessairement perçu comme plus satisfaisant s'il réduit les échanges ou la cohésion entre salariés. Le

résultat obtenu nous invite ainsi à considérer l'environnement physique dans son articulation avec les facteurs psychosociaux et organisationnels.

4.2. Relation entre le nombre d'heures de travail et la satisfaction au travail

Tableau II : Statistiques du test de Mann-Whitney sur la satisfaction au travail

Statistique	Valeur
U de Mann-Whitney	412,5
W de Wilcoxon	517,5
Z	-0,141
Signification asymptotique (bilatérale)	0,888

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

Le test statistique présenté dans ce tableau fournit les informations suivantes : U de Mann-Whitney = 412,5 ; Z = -0,141 ; signification asymptotique bilatérale (p) = 0,888. La p-value élevée (p = 0,888) indique que la différence observée entre les groupes n'est pas statistiquement significative au seuil de 5 %. Le niveau de satisfaction au travail ne diffère pas significativement selon que les participants travaillent 40 heures ou plus de 40 heures par semaine.

4.3. Déséquilibre du ratio contribution-rémunération et satisfaction des employés

Tableau III : Récapitulatif du modèle de régression

R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
0,224	0,050	0,037	0,46421	1,786

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

Le coefficient de corrélation multiple R = 0,224 traduit une corrélation faible entre la satisfaction salariale et la satisfaction au travail. Le R² = 0,050 indique que la satisfaction par rapport à la rémunération explique 5 % de la variance totale de la satisfaction au travail. Autrement dit, 95 % de la variation de la satisfaction au travail s'explique par d'autres facteurs. Le test de Durbin-Watson = 1,786, proche de 2,

montre qu'il n'existe pas d'autocorrélation significative entre les résidus ; l'hypothèse d'indépendance des erreurs est donc respectée. Le modèle présente une faible capacité explicative, ce qui suggère que la rémunération n'est pas, à elle seule, un facteur déterminant majeur de la satisfaction au travail. Nous notons tout de même que la relation observée reste statistiquement intéressante et mérite interprétation à la lumière du contexte organisationnel.

Tableau IV : ANOVA du modèle de régression

Source	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	S	Sig.
Régression	0,823	1	0,823	3,818	0,055
Résidu	15,515	72	0,215		
Total	16,338	73			

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

A travers ce tableau ci-dessus, nous notons la valeur de $F = 3,818$ avec une signification de $p = 0,055$ est légèrement supérieure au seuil conventionnel de 0,05. Cela signifie que la relation entre la satisfaction à l'égard de la rémunération et la satisfaction au travail n'est pas significative au seuil de 5 %. Nous pouvons dire que la satisfaction liée à la rémunération exerce une influence partiellement significative sur la satisfaction au travail. Ce qui veut dire que plus les employés perçoivent un déséquilibre dans leur rapport contribution-rémunération, plus leur satisfaction au travail tend à diminuer.

Tableau V : Coefficients de régression

Modèle	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.	Tolérance	VIF
(Constante)	2,424	0,177		13,686	0,000		
Satisfaction liée à la rémunération	-0,212	0,109	-0,224	-1,954	0,055	1,000	1,000

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

Il ressort du tableau 9, un coefficient B = -0,212 qui traduit une relation négative entre la satisfaction liée à la rémunération et la satisfaction au travail. Lorsque la satisfaction relative au salaire diminue d'une unité, la satisfaction au travail baisse en moyenne de 0,212 unité. Le t = -1,954 et p = 0,055 confirment que cette relation est faiblement significative. Ce résultat appuie partiellement la troisième hypothèse. La rémunération influence négativement la satisfaction au travail, mais cette influence demeure modérée et statistiquement partielle. Cela peut s'expliquer par le fait que la satisfaction au travail dépend aussi d'autres facteurs tels que la reconnaissance, l'ambiance, la communication interne ou le développement professionnel.

4.4. Les relations employeurs-employés, source d'insatisfaction des employés

Tableau VI : Corrélations de Spearman entre la relation avec le supérieur hiérarchique et la satisfaction au travail

Variable	1	2
1. Comment évaluez-vous votre relation avec votre supérieur hiérarchique ?	1	-0,060
2. Je suis satisfait de mon travail	-0,060	1

La corrélation n'est pas significative au seuil de 0,05 (bilatéral) ; p = 0,611

Source : Données de l'enquête, traitement de l'auteur

Le tableau 12 ci-dessus présente les résultats du test de corrélation de Spearman entre la variable "relation avec le supérieur hiérarchique" et la variable "satisfaction au travail". Le coefficient de corrélation obtenu est de -0,060, avec un

niveau de signification $p = 0,611$ supérieur au seuil de 0,05. Cette valeur traduit une corrélation négative très faible et non significative entre la qualité perçue de la relation hiérarchique et la satisfaction au travail. Cela signifie que dans le cadre de cette recherche, la nature des relations entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques n'exerce pas d'influence statistiquement significative sur le niveau de satisfaction professionnelle.

5. Discussion

Une lecture attentive de ces travaux révèle des décalages entre nos attentes initiales et les résultats obtenus. Nous abordons dans un premier temps, les conditions environnementales. La corrélation négative entre la perception de l'espace de travail et la satisfaction ($\rho = -0,276$) n'était pas attendue. Nous avions anticipé une relation positive qui intègre l'environnement physique (ANACT, 2023). Il est ressorti des résultats que les ouvriers qui jugent leur espace plus spacieux se déclarent paradoxalement moins satisfaits. Quelle interprétation donner à ce résultat ? Dans un atelier de fabrication de briques, les postes de travail sont organisés autour de machines bruyantes, la poussière y est omniprésente et les températures élevées. Un espace plus vaste pourrait signifier, pour les ouvriers, une plus grande distance à parcourir entre les différentes stations. Cette dispersion ne facilite clairement pas l'entraide informelle entre collègues de travail. Ce résultat rejoint ce que disait Christophe Dejours (1990) : le travail, c'est aussi un vécu subjectif dans la mesure où l'espace perçu comme spacieux n'est pas nécessairement l'espace vécu comme "confortable. La dimension collective du travail, joue un important rôle de régulation.

En ce qui concerne les horaires de travail, nous n'avons noté aucun effet significatif sur la satisfaction. Le test de Mann-Whitney utilisé ne nous permet pas de conclure à une différence entre ceux qui effectuent 40 heures et ceux qui dépassent ce seuil. Nous expliquons cette absence de différence par le fait que ce qui pèse, ce n'est pas tant la quantité horaire que sa répartition et la marge de manœuvre laissée au salarié. Un ouvrier peut tirer une plus grande satisfaction en ayant choisi des horaires longs, qu'un autre qui subit un emploi du temps rigide.

Les résultats portant sur la variable rémunération méritent d'être nuancés. La faiblesse du R^2 (0,050) confirme que le salaire n'explique qu'une infime partie de la variance comme F. Green et al. (2024) l'avaient déjà souligné pour les pays européens. Dans ces pays, la qualité de l'emploi explique 14 à 19 % du bien-être général, mais le salaire n'en est qu'une composante. Les travaux menés dans le contexte togolais, notamment ceux de Akouvi Eyram Atchoglo et Tsotso Kouevi (2024) ont montré que la rémunération côtoie d'autres préoccupations comme la reconnaissance, les relations hiérarchiques ou encore les perspectives d'avancement. Chez les ouvriers de Machine Brique le déséquilibre perçu suite à la comparaison contribution-rémunération, alimente l'insatisfaction, certes, mais d'autres leviers pourraient le compenser. Il en ressort que la politique salariale à elle seule ne permettra pas de résoudre le problème.

La relation avec le supérieur hiérarchique ne montre aucun lien statistique avec la satisfaction ($\rho = -0,060$, $p = 0,611$). Ce résultat contredit ceux obtenus par Zinsou Daniel Nakou et Serge Francis Simen (2021) au Bénin, qui eux, insistent sur l'importance de la participation aux décisions et des relations professionnelles. Cependant, nous ne pouvons pas conclure que la hiérarchie n'a pas d'importance à Machine Brique car dans une entreprise industrielle où les ouvriers côtoient quasi quotidiennement leur chef d'équipe, la qualité de cette relation peut être vécue comme naturelle et allant de soi ; donc peu discriminante.

Ces résultats nous conduisent à une analyse plus large. La QVCT, telle que définie par l'ANACT (2023) ou l'Accord National Interprofessionnel, englobe des dimensions multiples ; pourtant, nos données ne captent qu'une partie de ces dimensions, et leurs effets semblent parfois s'inverser ou s'annuler. Nous avons posé des questions sur l'espace, les horaires, le salaire, la hiérarchie. Notre recherche a partiellement couvert les revenus ; elle a également couvert le temps de travail et l'environnement physique. Mais qu'en est-il des autres variables comme la reconnaissance informelle entre pairs, l'ambiance dans l'atelier, les perspectives de formation et d'évolution ? Les entretiens exploratoires avaient révélé des relations

tendues, une communication insuffisante et une absence d'écoute. Un autre éclairage vient des travaux d'Eurofound (2025) sur les sept dimensions de la qualité de l'emploi à savoir les revenus, les perspectives professionnelles, l'autonomie, le temps et l'intensité du travail, l'environnement social et physique. Cependant, l'autonomie, les perspectives, l'intensité ont été laissées de côté. Ces dimensions, non incluses dans notre questionnaire, pourraient finalement être les véritables déterminants de l'insatisfaction au travail.

Nous avons privilégié dans cette recherche une approche quantitative, avec l'utilisation d'échelles validées, adaptées des travaux de Laura Rams Boltaina et al. (2025) et de Eric Fouquereau et Liliane Rioux (2002). L'avantage de cette approche réside en ce que les résultats que nous avons obtenus sont comparables aux à ceux de la littérature ; mais elle appauvrit peut-être la compréhension des mécanismes locaux. La taille de l'échantillon, 74 participants, constitue une limite qu'il ne faut pas occulter. Dans le cadre d'une distribution qui ne respecte pas la loi normale, des tests de corrélation ont besoin de puissance pour détecter des effets faibles. Il est possible que des relations existent, que la recherche n'a pas réussi à mettre en évidence. Les p-values autour de 0,055 pour la rémunération en sont un indice frappant ; un échantillon plus large aurait peut-être franchi le seuil de significativité. La structure de la population cible, qui est apparu dans la composition de l'échantillon, avec une majorité d'ouvriers (73,3 %) et une très faible proportion de femmes (8,1 %), limite également la généralisation des résultats. Des recherches complémentaires s'imposent et devraient combiner méthodes quantitatives et qualitatives, pour saisir à la fois la mesure et le sens. Au final, cette recherche confirme surtout que la satisfaction au travail ne se réduit pas à quelques variables faciles à mesurer. Elle est le produit d'une configuration complexe mettant en jeu les conditions matérielles, les relations sociales, les attentes personnelles et le contexte organisationnel.

Conclusion

Nous avons voulu comprendre si les politiques de qualité de vie et des conditions de travail influencent la satisfaction des employés chez Machine Brique. La réponse est oui, mais partiellement. Les données montrent un effet des conditions environnementales et de la rémunération sur la satisfaction au travail. Les ouvriers qui perçoivent un espace de travail inadéquat ou un déséquilibre entre leur contribution et leur salaire affichent une satisfaction moindre. Les dimensions matérielles ont une influence certaine. Frederic Herzberg et al. (1959) y verrait l'impact des facteurs d'hygiène dont l'absence génère de l'insatisfaction. John Stacey Adams (1965) offre un éclairage fondé sur la comparaison sociale et le sentiment d'injustice qui alimentent le désengagement. Les ouvriers de la section fabrication comparent leurs conditions à celles de leurs collègues, et cette comparaison tourne à leur désavantage. En revanche, les relations hiérarchiques et le temps de travail n'affichent aucun lien statistique significatif avec la satisfaction au travail. Ce résultat ne signifie pas que ces aspects ne sont pas importants ; ils ne constituent pas les leviers principaux de la satisfaction, contrairement au bruit des machines et au montant sur le bulletin de paie. Ce constat invite à revoir les priorités managériales. Moderniser les infrastructures, réviser les grilles salariales, instaurer des primes liées à la pénibilité ; des mesures qui paraissent plus urgentes que des séminaires sur la communication par exemple. Nous ne disons pas qu'il faut négliger le management participatif ou la flexibilité d'autant que les ouvriers réclament d'abord des conditions décentes et une rémunération juste.

La recherche présente des limites qui méritent d'être relevées. L'échantillon reste modeste (74 participants), nous avons mesuré des perceptions et non des faits objectifs. Une enquête qualitative auraient peut-être fait émerger des mécanismes que nos questionnaires ont laissé dans l'ombre et que nous n'avons pas su capturer. Ces dimensions, pourtant centrales dans les modèles de Robert A. Karasek et Töres Théorell (1990) ou de Richard J. Hackman et Greg R. Oldham (1975) restent à explorer. D'autres recherches devraient élargir le périmètre. Elles pourraient

permettre de comparer plusieurs entreprises du secteur, d'intégrer des observations in situ, de suivre dans le temps l'évolution des pratiques. La QVCT ne se décrète pas ; il faut une appropriation locale qui reste décisive. Pour Machine Brique, l'enjeu est désormais de traduire ces résultats en actions. Il faut par exemple réaliser des investissements dans l'aération ou des révisions salariales transparentes. La satisfaction des employés conditionne la stabilité de l'entreprise. Investir dans le bien-être, c'est investir dans la durée.

Références bibliographiques

ADAMS John Stacey, 1965, « Inequity in social exchange », in BERKOWITZ Leonard (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, pp. 267-299.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT), 2023, *Référentiel qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)*, Lyon, ANACT.

ATCHOGLO Akouvi Eyram et KOUEVI Tsotso, 2024, « Qualité de vie et conditions de travail dans les entreprises au Togo », *Revue de Management et de Stratégie*, VA Press.

DÉME Samba, 2024, « Qualité de vie et des conditions de travail et qualité des soins en contexte de pandémie : une étude auprès de personnels soignants sénégalais », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 1, n° 54, pp. 79-107.

DEJOURS Christophe, 2018, « Travail vivant et accomplissement de soi », in MUSSO Pierre et SUPIOT Alain (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Paris, Hermann, pp. 97-112.

DIENER Ed, EMMONS Robert A., LARSEN Randy J. et GRIFFIN Sharon, 1985, « The Satisfaction With Life Scale », *Journal of Personality Assessment*, vol. 49, n°1, pp. 71-75. DOI : 10.1207/s15327752jpa4901_13.

EUROFOUND, 2025, *European Working Conditions Survey 2024: First findings*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

FOUQUEREAU Éric et RIOUX Liliane, 2002, « Élaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : une démarche exploratoire », *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, vol. 34, pp. 210-215.

GREEN Francis, LEE Sun, ZOU Ming et ZHOU Yu, 2024, « Work and life: the relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys », *Socio-Economic Review*, vol. 22, n° 2, pp. 835-857. DOI : 10.1093/ser/mwae002.

HACKMAN J. Richard et OLDHAM Greg R., 1975, « Development of the Job Diagnostic Survey », *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, n° 2, pp. 159-170.

HACKMAN J. Richard et OLDHAM Greg R., 1980, *Work Redesign*, Reading (Massachusetts), Addison-Wesley.

HERZBERG Frederick, MAUSNER Bernard et SNYDERMAN Barbara B., 1959, *The Motivation to Work*, 2e éd., New York, John Wiley & Sons.

KARASEK Robert A. et THEORELL Töres, 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.

MIRVIS Philip H. et LAWLER Edward E., 1984, « Accounting for the quality of work life », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 5, n° 3, pp. 197-212.

NAKOU Zinsou Daniel. et SIMEN Serge Francis., 2021, « La responsabilité sociale, un capital valorisable de différenciation concurrentielle : cas des petites et moyennes entreprises béninoises », *Revue Internationale du Chercheur*, vol. 2, n° 2, pp. 824-850.

NKWAYEP NGONGANG Sylvain, NGOK EVINA Jean-François, WASSOU Noël et EYORE IKHIDE Juliet, 2024, « La qualité de vie au travail dans les entreprises africaines : une étude exploratoire auprès des PME au Cameroun », *Revue Française d'Économie et de Gestion*, vol. 5, n° 9, pp. 311-339.

RAMS BOLTAINE Laura, SOVET Laurent, NGUEUTSA Robert, SARNIN Philippe, STEINER Dirk D., DESHAYES Denis et GAY Benjamin, 2025, « Construction et validation de l'Inventaire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (I-QVCT) », *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 31, n° 4, pp. 257-271. DOI : 10.1016/j.pto.2025.02.002.

WALTON Richard E., 1973, « Quality of working life: What is it? », *Sloan Management Review*, vol. 15, n° 1, pp. 11-21.

WEZIAK-BIALOWOLSKA Dorota, BIALOWOLSKI Piotr, SACCO Pier Luigi, VANDERWEELE Tyler J. et MCNEELY Eileen, 2020, « Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study », *Frontiers in Public Health*, vol. 8, article 103. DOI : 10.3389/fpubh.2020.00103.