

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. TYPOLOGIE 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 épse 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)

RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES PRIVEES ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE DES SALARIES : LE CAS DE LA ZONE INDUSTRIELLE DE YOPOUGON A ABIDJAN

AKA Blainson Alain
Université Félix Houphouët-Boigny
Aka.blainson@ufhb.edu.ci

Résumé : La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est aujourd'hui une préoccupation majeure pour les entreprises. Cette étude se propose d'examiner la relation entre la perception de la RSE et l'identification organisationnelle auprès de 136 travailleurs de la zone industrielle de Yopougon. La collecte des données s'est faite à l'aide d'un questionnaire et d'une échelle de type Likert. Les résultats obtenus après analyse corrélationnelle et de régressions montrent que la RSE globale n'entretient aucune relation significative avec l'identification organisationnelle. Par contre, une relation significative est observée entre la dimension environnementale et l'identification organisationnelle. Ce qui n'est pas le cas pour les dimensions communautaire et sociale.

Mots clés : Responsabilité Sociétale, identification organisationnelle, salariés, zone industrielle, Yopougon

Abstract: Corporate social responsibility (CSR) is currently a major concern for businesses. This study aims to examine the relationship between CSR perception and organizational identification among 136 workers in the Yopougon industrial zone. Data were collected using a questionnaire and a Likert-type scale. Results from correlational and simple regression analyses indicate that overall CSR bears no significant relationship to organizational identification. However, a significant relationship is observed between the environmental dimension and organizational identification. A finding that does not hold true for the community and social dimensions.

Keywords: corporate social responsibility, organizational identification, employees, industrial zone, Yopougon

Introduction

De nos jours, le concept de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), associé à celui de Développement Durable est devenu presque incontournable dans

les discours des politiques. Cette tendance à valoriser ces thèmes contribue à la modification et à la transformation de certaines valeurs et modes de vie aussi bien dans notre société que dans le monde professionnel. En d'autres termes, les organisations dans lesquelles l'être humain vit, travaille et se développe se sont vues attribuées des objectifs supplémentaires. Les conséquences qui émergent de la vulgarisation et de l'appropriation de ces concepts semblent plus visibles au sein des entreprises. En effet, l'entreprise a longtemps été perçue comme une entité à visée purement économique. C'est ce qui ressort de la définition donnée par Beitone Alain et al. (2001, p. 169) à savoir : « une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine des facteurs de production (travail et capital) pour produire des biens et des services destinés à être vendus sur un marché ». Cette définition met en lumière la conséquence positive majeure de l'entreprise. Il s'agit de répondre de manière favorable à la demande et aux besoins de la population en obtenant en retour des moyens financiers. Toutefois, l'existence des entreprises n'est pas uniquement corroborée que par des retombées positives.

Dans leur recherche effrénée du profit, la santé du travailleur, le cadre de vie, l'écosystème et l'environnement vont être sacrifiés (Aka Blainson, 2021). Au regard des conséquences négatives qui découlent de ces activités, l'entreprise ne peut se soustraire de ces responsabilités vis-à-vis de celles-ci. C'est dans cette visée que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) prend tout son sens. Elle s'appréhende comme la prise en compte par les entreprises, dans leur calcul économique, des effets externes négatifs qu'elles peuvent engendrer pour la société dans son ensemble (Kitzmueller Markus et Shimshack Jay, 2012). Cette définition donnée à la RSE vient repenser le mode de fonctionnement des entreprises. Elles ne sont plus vues comme une entité obsédée par la recherche du profit mais comme un acteur majeur de la société ayant un apport positif sur l'ensemble de ces parties prenantes que sont : les travailleurs, les actionnaires, les communautés locales et l'environnement.

Or, faire du profit pour une entreprise, constitue non seulement sa raison d'être mais également son moyen d'existence. En d'autres termes, si une entreprise se trouve dans l'incapacité de générer du profit, celle-ci est amenée à disparaître (Aka Blainson, 2021). D'où le fait de savoir s'il était possible de concilier la visée économique de l'entreprise avec les objectifs supplémentaires édictés par la RSE que sont: le sociétal, le social et l'environnemental. Ce point de vu peut être étayé par les propos de Friedman Milton (1970). Il dénonce les investissements complémentaires dans la mesure où il existerait une incompatibilité entre la performance économique et la performance sociale. Porter Michael (2003) abonde dans ce sens. Selon lui, peu importe ce qui est dit de manière officielle, les chefs d'entreprises et les dirigeants vous demanderons, à huit-clos, les raisons pour lesquelles ils doivent investir dans les initiatives sociales.

Pour sa part, Perez Raphael (2003) fait état d'un déni chez certains dirigeants de conséquences négatives engendrées par leurs activités sur la société et l'environnement. Pour ce dernier, ils s'intéressent uniquement aux parties prenantes directement liées à l'entreprise dont l'influence peut affecter son succès. C'est ce qu'exprime de manière lyrique, Cazal : « peut-on tenir le papillon responsable de l'ouragan qu'un simple battement de ses ailes a provoqué à l'autre bout du monde par un effet boule de neige ? » (Cazal Didier, 2011, p. 6).

Bien que cette conception de Pérez Raphael (2003) semble s'aligner sur les précédentes, elle s'apparente également à une piste de réponse. Il ressort des dits de l'auteur que la prise en compte, pour une entreprise, des besoins de ses parties prenantes principales ou primaires est gage de succès et de pérennité. Selon Freeman Robert Edward (1984), est qualifié de partie prenante, tout groupe ou individu, pouvant affecter l'atteinte des objectifs d'une entreprise ou être affecté par celles-ci. Une catégorie de partie prenante se dégage du fait de son importance. Il s'agit des travailleurs. Ceux-ci jouent un rôle stratégique dans le succès d'une entreprise et ce, du fait des différents statuts qu'ils sont susceptibles d'avoir. Le statut se définit par la position ou la place qu'un individu occupe dans un système ou organisation à un

moment donné (Lagache Daniel, 1951). De cette position spécifique, l'on attend de ce dernier, certaines conduites et vice versa. Vu sous cet angle, le travailleur peut revêtir d'autres statuts tels que : consommateur, actionnaire et membre de la communauté. Dès lors, il apparaît bien saillant de se poser la question suivante : quelle pourrait être les conséquences de la RSE pour les travailleurs ?

La réponse à cette interrogation se trouverait dans la présente étude. Cependant, il est important de signifier que la littérature scientifique regorge de plusieurs études qui se sont évertuées à mettre en évidence l'effet que la RSE pourrait avoir sur les travailleurs. C'est dans ce cadre que Story Joana et Neves Pedro (2015) ont réalisé une étude dans le but de déterminer l'effet de la RSE sur la performance des travailleurs. Dans leur étude, ils distinguent deux types de RSE : une intrinsèque et une autre extrinsèque. Le résultat de ladite étude révèle que peu importe le type de RSE pratiqué, il en résulte une influence positive sur la performance des travailleurs.

Cet accroissement de la performance des travailleurs ne peut se dissocier d'un phénomène spécifique en leur sein. Celui-ci n'est rien d'autre que l'implication organisationnelle. C'est dans cette optique qu' Ouassal laila (2020), a orienté sa recherche sur l'impact de la RSE perçue et l'implication organisationnelle. Selon cette étude, une entreprise qui intègre la RSE dans ses pratiques, serait en mesure de répondre favorablement aux besoins psychologiques et sociaux des travailleurs. La réponse de ces derniers sera alors de développer un sentiment d'appartenance qui découlera sur une implication organisationnelle de type affectif vis-à-vis de cette entreprise.

Dans une étude portant également sur les travailleurs, Dlimi Soumaya et al. (2023), se sont intéressés au lien qui pouvait exister entre la RSE et le bien-être de ces derniers. Les résultats obtenus prouvent qu'une bonne pratique RSE est corrélée et ce, de manière significative au bien-être des travailleurs. Pour ce faire, ils supposent que les initiatives en RSE procurent un environnement de travail positif, une culture de soutien et une saine gestion de la charge de travail Dlimi Soumaya et al. (2023)

L'analyse approfondie des travaux précédemment cités, laisse transparaître une variable susceptible d'être impactée par la RSE. Il s'agit de l'identification organisationnelle. En effet, un employé qui éprouve ou ressent du bien-être dans son travail, va s'identifier à celui-ci ou à l'entreprise dans laquelle il exerce. C'est ce que traduit Ouassal Laila (2020) par le terme "appartenance". Ce mécanisme à l'œuvre est qualifié d'identification organisationnelle. Ainsi, l'identification organisationnelle va permettre d'accroître l'implication des travailleurs et de ce fait leur performance.

De ce point de vu, il semble pertinent de s'interroger sur la relation susceptible d'exister entre la RSE et l'identification organisationnelle. Tel est l'intérêt de cette étude. L'objectif général qu'elle vise est de connaître les conséquences de la RSE pour les travailleurs. De manière plus spécifique, il s'agira dans cette étude, de déterminer les démarches ou les politiques de la RSE comme pouvant être à l'origine de l'identification organisationnelle chez les travailleurs. Pour y arriver, nous formulons les hypothèses suivantes. La première suggère que l'identification organisationnelle observée chez les travailleurs est fonction de la démarche RSE en place au sein de l'entreprise. Plus spécifiquement, la perception qu'ont les travailleurs de la RSE influence positivement leur niveau d'identification. De plus, la RSE telle qu'appréhendée revêt trois (3) dimensions que sont : l'environnemental, le social et le communautaire. De ce fait 3 autres hypothèses peuvent être émises :

- La perception environnementale de la RSE influence positivement l'identification organisationnelle des travailleurs ;
- Les travailleurs qui perçoivent la RSE d'un point de vue social sont enclin à plus s'identifier à leur entreprise que les autres travailleurs ;
- La RSE, vue sous un angle communautaire a un effet positif sur l'identification organisationnelle.

1. Méthodologie

Cette étude a été entreprise dans le but de déterminer l'impact de la RSE sur l'identification organisationnelle des travailleurs. Dans cette partie de l'étude, il sera question pour nous de décrire les variables à l'étude, de présenter l'échantillonnage, ainsi que les outils- de collecte des données et le traitement statistique qui a été fait.

1.1. Description des variables

La présente étude implique deux types de variables ; une indépendante et l'autre dépendante.

1.1.1. Perception de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Elle se présente dans cette étude comme étant la variable indépendante car c'est elle dont on veut mesurer l'impact sur l'identification organisationnelle. Elle renvoie ici aux différentes actions entreprises par l'entreprise en faveur des travailleurs, de la communauté locale et de l'environnement. La RSE telle que présentée s'articule autour du social, du sociétal (communautaire) et de l'environnemental. Cette précision est fait dans la mesure où certains aspects tels que l'économie et le juridique n'ont pas été pris en compte dans l'étude. L'on justifie cela par le fait que ces deux aspects, quoique fondamentaux et importants, constituent le socle de l'existence d'une entreprise. En d'autres termes, sans elles, il serait impossible pour une entreprise d'exister. La perception qu'ont les travailleurs de celle-ci nous permettra de la saisir du point de vue de ces derniers. C'est une variable quantitative qui se mesure sur un continuum allant d'absence de pratique RSE à l'effectivité de celles-ci.

- La RSE environnementale : elle renvoie aux engagements de l'entreprise envers l'environnement dans le but de minimiser ses conséquences négatives sur l'écosystème ;
- La RSE sociale : elle est orientée vers les travailleurs et se concentre sur la justice, l'équité et le soutien organisationnel ;

- La RSE communautaire : elle s'intéresse à la contribution de l'entreprise au développement économique, sociale et culturel de la communauté locale.

Ces différentes dimensions de la RSE présentées permettent de présenter la RSE comme la perception qu'ont les travailleurs des démarches, des actions et des pratiques entreprises par l'entreprise pour répondre aux besoins des parties prenantes (El Akremi Assâad et al. 2015).

1.1.2. Identification organisationnelle

Elle fait office de variable dépendante. Elle se réfère à un sentiment d'appartenance, de faire un avec son entreprise. S'identifier à une entreprise, c'est partager les joies, les peines de celle-ci. Elle a été évaluée avec l'échelle de Mael Fred et Ashforth Blake (1992). Selon ces auteurs, l'identification organisationnelle permet de rendre compte de l'unité d'un individu avec son organisation. Avec cette échelle, il s'agit d'apprécier le lien cognitif et affectif établi entre le travailleur et son entreprise. Cette variable est de type quantitatif. Un score faible, compris entre 6 et 15, renvoie à une distanciation psychologique ; un score moyen (16-21) à une identification modérée. Un score élevé (22-30) traduit quant à lui, une forte identification.

1.2. Echantillonnage

Cette étude a été réalisée dans la zone industrielle de Yopougon, la plus grande commune de la ville d'Abidjan. Capitale économique de la Côte d'Ivoire, la ville d'Abidjan regroupe la majorité des entreprises industrielles du pays soit environ 90% d'entre elles. Ces unités industrielles sont réparties selon 4 zones que sont : Koumassi (120 ha), Yopougon (645 ha), Vridi (120 ha) et PK 24 (940 ha). Le choix s'est porté sur la zone de Yopougon pour plusieurs raisons. Longtemps considérée comme la zone la plus grande avant celle de PK 24 inaugurée en décembre 2022, la zone industrielle de Yopougon concentre près du tiers des entreprises industrielles d'Abidjan.

La technique d'échantillonnage utilisée est celle de l'échantillonnage par choix raisonné au vu des critères d'inclusion. Les critères ayant servi sont l'expérience professionnelle ou l'ancienneté, le sexe et le niveau d'étude. le recours à l'expérience professionnelle se justifie par le fait qu'il existe un minimum d'années à consacrer à l'exercice d'une profession au sein d'une entreprise dans le but de maîtriser certains rouages, fonctionnement et politique (environ 5 ans) selon Bena Abdelwahed et al. (2013). Quant au sexe, il traduit le fait que le travail industriel nécessite certaines habilités et spécificités qui sont dépourvues aux femmes d'où la préférence pour le genre masculin dans la présente étude. Le niveau d'étude s'explique par le fait que, plus l'individu est instruit, plus il a connaissance des prérogatives ou responsabilités dévolues aux entreprises. Au terme de la sélection, nous avons obtenu un échantillon de 136 sujets.

1.3. Outils de collecte des données

Le recueil des données a été possible grâce à l'utilisation conjointe de plusieurs instruments. Il s'agit du questionnaire dans le but de déterminer certaines caractéristiques sociodémographiques chez les individus de l'échantillon. On retrouve également l'échelle de mesure de la RSE d'El Akremi Assâad et al. (2015) et une échelle adaptée de Mael Fred et Ashforth Blake (1992).

1.3.1. Echelle de mesure de la perception de la RSE

Comme susmentionné, l'échelle utilisée est une variante de celle conçue par El Akremi Assâad et al. (2015). Adaptée par le fait que l'échelle d'origine est composée de 39 items faisant référence à 6 dimensions ou catégories. Elle s'articule autour de la communauté, des travailleurs, des fournisseurs, des actionnaires, de l'environnement et des clients. Dans la présente étude, l'échelle a été réduite à 24 items qui traitent des dimensions liées à l'environnement, à la communauté et aux travailleurs. Cette échelle est de type Likert avec 5 modalités de réponses allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Le choix porté sur ces 24 items au détriment de l'échelle dans sa globalité s'explique par les spécificités des items abandonnés. En effet, ces items traduisent des réalités qui échappent à la

compréhension et aux connaissances des salariés. Il s'agit des dimensions de la RSE liées aux actionnaires, aux fournisseurs et aux clients.

1.3.2. Echelle de mesure de l'identification organisationnelle

Pour rendre compte de l'identification organisationnelle des travailleurs, nous avons eu recours à l'échelle adaptée de Mael Fred et Ashforth Blake (1992). Cette échelle est composée de 6 items de type Likert avec 5 modalités de réponses qui oscillent entre « pas du tout d'accord » et « tout à fait d'accord ».

1.3.3. Traitement statistique des données

Afin de procéder à la vérification des hypothèses émises, le traitement statistique a consisté dans un premier temps à établir la relation existante entre les différentes variables à l'étude. Pour y arriver, nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle qui s'est intéressée non seulement à la RSE dans sa globalité mais également aux différentes dimensions de celle-ci. Par la suite ces variables ont été soumises à la régression linéaire simple et multiple dans le but d'appréhender le pouvoir explicatif de la RSE.

2. Résultats

2.1. Relation RSE et Identification organisationnelle

Le tableau ci-dessous présente les résultats de l'analyse de corrélation et de la régression simple entre la RSE prise dans sa globalité, ses différentes dimensions et l'identification organisationnelle.

Ce résultat révèle qu'il existe une relation entre ces 2 variables ($r = 0,134$; $p = 0,120$). Toutefois, la faiblesse de cette relation ne permet pas de conclure que notre hypothèse est vérifiée. Une identification organisationnelle élevée ne peut être associée à une perception positive et vice versa.

Tableau I. Récapitulatif de l'analyse de corrélation et de régression simple

Variable	M	ET	r avec IO	β	R ²	P
RSE globale	3,879	.195	.134	.134	.018	.120
Sociale	3,904	.345	.081	.081	.007	.350
Environnementale	3,963	.428	.173*	.173*	.030	.044
Communautaire	3,808	.308	-.013	-.013	.000	.882

Prise sous ces différentes dimensions, les résultats révèlent que seule la dimension environnementale de la RSE est corrélée de manière positive et significative à l'identification organisationnelle ($r = 0,173$; $p = 0,044$). L'hypothèse émise à ce sujet est donc confirmée. La perception environnementale de la RSE influence positivement l'identification organisationnelle des travailleurs. Bien que cette relation soit faible, elle reste cependant significative au seuil de probabilité .05. Les résultats issus de la régression simple confirment cette tendance : $\beta = 0,173$; $R^2 = 0,030$; $p = 0,044$ (voir tableau récapitulatif, n° I).

Contrairement à la dimension environnementale, la dimension communautaire n'entretient aucune relation avec l'identification organisationnelle. Lequel résultat est confirmé par la régression simple ($R = 0,013$; $p = 0,882$). De ce fait nous pouvons conclure que l'hypothèse N° 2 émise n'est pas confirmée. Quant à la dimension sociale, il ressort des analyses qu'il existe une relation positive avec l'identification organisationnelle ($R = 0,081$; $p = 0,350$). Cependant, celle-ci n'est pas significative. Ce qui ne permet pas de confirmer notre hypothèse 3. En effet, la régression réalisée aboutit à une faiblesse de la significativité de cette relation. En d'autres termes, elle traduit une faible intensité du pouvoir explicatif de cette variable sur l'identification organisationnelle.

La régression multiple afin de mesurer l'effet des trois dimensions de la RSE sur l'identification organisationnelle donne les résultats suivants :

Tableau II. Régression multiple mesurant l'effet des trois dimensions de la RSE sur l'identification organisationnelle**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,182 ^a	,033	,011	,45012	,033	1,514	3	132	,214

a. Valeurs prédites : (constantes), RSE_COMM, RSE_SOC, RSE_ENV

Tableau III. Régressions multiples selon les différentes dimensions de la RSE**Coefficients^a**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	A	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partie	Tolérance	VIF
(Constante)	2,733	,779		3,511	,001					
1 RSE_SOC	,068	,114	,052	,599	,550	,081	,052	,051	,969	1,031
RSE_ENV	,180	,094	,170	1,907	,059	,173	,164	,163	,919	1,088
RSE COMM	,041	,129	,028	,321	,749	-,013	,028	,027	,947	1,056

a. Variable dépendante : IDENT_ORGA

Les résultats présentés dans les 2 tableaux ci-dessus traduisent une invalidation de l'hypothèse selon laquelle la perception positive de la RSE influence significativement l'identification organisationnelle des travailleurs. En effet, les 3 dimensions de RSE combinées permettent d'expliquer seulement 3,33% des variances observées de l'identification organisationnelle. De manière plus simple, ces dimensions prises simultanément n'ont pas d'effet significatif sur l'identification organisationnelle. C'est ce que traduit le test de Fisher avec un $p = 0,214 > 0,05$. Le modèle de régression n'a pas d'effet significatif au seuil de probabilité .05. Ces résultats sont confirmés par l'analyse de variance.

Tableau IV. Anova

ANOVA ^a						
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	,920	3	,307	1,514	,214 ^b
	Résidu	26,744	132	,203		
	Total	27,665	135			

a. Variable dépendante : IDENT_ORGA

b. Valeurs prédites : (constantes), RSE_COMM, RSE_SOC, RSE_ENV

L'analyse de variance montre également une relation non significative de la régression avec les indications suivantes : $F(3,132) = 1,514$; $p = 0,214$. La variance issue de la régression est de 0,920 contre 26,744 de variance résiduelle. Ce qui donne un total de 27,665. En conclusion, l'on peut retenir que les 3 dimensions de la RSE n'influencent pas de manière significative l'identification organisationnelle des travailleurs. Cependant, pris séparément, les résultats mettent en avant la prédominance de la dimension environnementale même si celle-ci n'agit pas sur la RSE dans sa globalité.

2.2. Interprétation des résultats

Les traitements successifs réalisés à l'issue de la collecte des données ont permis d'obtenir des résultats. Lesquels résultats qui seront sujets à interprétation par le concours de la théorie de l'identité sociale de Tajfel Henri et Turner John (1986). Selon cette théorie, l'identité d'une personne est en partie élaborée par son appartenance à des groupes sociaux. En d'autres termes, l'individu a tendance à s'approprier les caractéristiques et valeurs des groupes auxquels il est affilié.

Au regard des objectifs fixés par cette étude, elle semble pertinente pour expliquer le fait que les actions en matière de RSE pratiquées par les entreprises développeraient des sentiments de proximité et d'appartenance des travailleurs. Cependant, les résultats obtenus vont en l'encontre des hypothèses émises préalablement. En effet, il n'existe pas de relation significative entre la RSE et l'identification organisationnelle. Ce résultat s'explique par le fait que selon ces

auteurs, les actions, valeurs et caractéristiques d'un groupe ne peuvent à elles seules forger l'identité d'une personne ou faire en sorte qu'elle s'identifie à ce groupe. Celles-ci doivent être en phase avec les aspirations et les valeurs partagées par cet individu. De ce fait, toutes les initiatives en matière de RSE doivent répondre à certains critères chez ce dernier. Ces initiatives doivent être dans un premier temps, perçues par le travailleur. Ensuite, celles-ci doivent être valorisées et enfin compatibles à ses propres valeurs.

Le travailleur peut bien être informé ou témoin de ces pratiques, mais si elles n'ont aucune signification pour lui ou il n'y voit aucun intérêt, ces actions ne pourront engendrer un sentiment d'attachement ou d'identification vis-à-vis de l'entreprise. Ce qui soulève la question de la sensibilisation et de formation à la RSE.

L'association significative et positive de la dimension environnementale de la RSE et de l'identification organisationnelle vient en appui à ce qui précède. Les questions environnementales, étant une problématique abordée par toutes les couches de la société du fait de la visibilité de l'insalubrité dans les rues de nos villes, les actions dans ce sens auraient forcément un impact sur les travailleurs. Les actions en faveur de l'environnement se trouvent être manifestes et rencontrent l'adhésion et l'appropriation par tous les membres de la société aussi bien que les travailleurs. Ainsi, les politiques environnementales de l'entreprise rempliraient les critères mentionnés plus haut. Elles donnent une image positive de l'entreprise en ce sens qu'elle se soucierait de l'environnement. Ce qui peut renforcer le sentiment d'appartenance et d'identification à l'entreprise.

Le caractère infirmé des hypothèses en rapport avec les dimensions communautaire et sociale, trouve leur explication à travers la théorie de l'identité sociale de Tajfel Henri et Turner John (1986). Les actions sociales de l'entreprise peuvent être perçues par les travailleurs comme relevant des prérogatives de celle-ci à travers la gestion des ressources humaines. De ce fait, elles peuvent être appréciées par le travailleur sans pour autant conduire à une identification à l'entreprise. Cela relèverait plus des obligations de l'entreprise vis-à-vis de ses travailleurs.

S'agissant de la dimension communautaire, les travailleurs peuvent percevoir ces actions comme bénéfiques ou profitables à des personnes ou groupes sociaux en dehors de l'entreprise sans que cela ait une incidence sur leur relation à l'entreprise. L'infirmité de cette hypothèse s'explique par le sens ou l'interprétation que les travailleurs accordent à ces actions en faveur de la communauté. Les initiatives communautaires des entreprises sont le plus souvent réalisées à des fins publicitaires ou de marketing. Elles le font en vue d'améliorer leur image et réputation dans la société. Ces actions peuvent également masquer des comportements irresponsables et non éthiques. Au regard du poids et de la visibilité qu'elles accordent à la RSE dans son ensemble, elle lui confère une caractéristique peu reluisante de la part d'Héraud Bénédicte (2020). Pour cet auteur, la RSE serait un simple supplément d'âme pour entreprise en mal de réputation. Ainsi, l'infirmité de l'hypothèse principale de cette recherche s'en trouve être justifiée.

3. Discussion

L'objectif général visé de cette étude était de connaître les conséquences de la RSE pour les travailleurs. De manière plus précise, il s'agissait, de déterminer les démarches ou politiques RSE comme pouvant être à l'origine de l'identification organisationnelle chez les travailleurs. Les résultats obtenus présentent une relation particulière entre la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et l'identification organisationnelle. La particularité de ces résultats réside dans le fait que certaines hypothèses de l'étude sont infirmées alors qu'une d'entre elles l'est.

Le premier résultat révèle que la RSE, prise dans sa globalité n'entretient aucune relation avec l'identification organisationnelle. Ce résultat est compatible avec celui obtenu par Paruzel Anna et al. (2020). Selon ces auteurs, la RSE globale n'impacte pas directement l'identification des travailleurs à leur entreprise. Pour ceux-ci, l'identification organisationnelle ne saurait être une réponse ou conséquence directe de la RSE. Les politiques RSE auraient cependant des conséquences psychologiques susceptibles d'influencer l'identification. Pour dire autrement, l'impact de la RSE sur l'identification organisationnelle serait possible via certaines variables intermédiaires.

C'est ce que démontrent De Roeck Kenneth et al. (2016). Pour ces auteurs, la relation existante entre la RSE et l'identification organisationnelle semble être plus complexe qu'une relation directe. Cette relation serait due à l'intervention de variables telles que le prestige externe et la fierté organisationnelle. Sans elles, il paraît difficile de conclure à l'effet significatif de la RSE sur l'identification organisationnelle.

Le deuxième résultat de cette étude fait état d'une relation positive de la dimension environnementale de la RSE et de l'identification organisationnelle. Ce résultat va dans le sens de celui obtenu par De Roeck Kenneth et Delobbe Nathalie (2012). Pour ces derniers, la perception positive des actions en faveur de l'environnement est un prédicteur essentiel de l'identification organisationnelle des travailleurs. Cette influence positive s'explique par la visibilité de ce genre de pratiques, faisant d'elles des entreprises responsables sur le plan environnemental aux yeux de leurs travailleurs.

Ces résultats rejoignent également ceux de Farooq Omar et al. (2017). Ces auteurs soulignent que les travailleurs ne réagissent pas uniquement aux pratiques RSE des entreprises, mais ils leur donnent un sens. Cette interprétation leur donne une idée réelle de leur entreprise. De ce fait, les pratiques RSE, qu'elles soient orientées vers le social, la communauté ou l'environnement, seront interprétées du point de vue des travailleurs. Ainsi, les actions en faveur de l'environnement accorderont des valeurs positives et socialement valorisées aux entreprises.

A contrario, les initiatives sociales et communautaires ne présenteront aucunes valeurs importantes aux yeux de ces travailleurs. D'où les hypothèses infirmées concernant les dimensions sociales et communautaires. C'est ce qui ressort des travaux de Hameed Imran et al. (2016). Pour ces derniers, les différentes dimensions de la RSE n'entraînent pas forcément les mêmes conséquences sur l'identification organisationnelle.

Conclusion

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), concept majeur au cœur des politiques managériales des entreprises, peine à s'établir dans nos sociétés. Bien qu'elle soit présente dans les discours, son impact se fait toujours attendre. Afin de contribuer à son implantation réelle, cette étude a vu le jour dans le but de faire ressortir les conséquences susceptibles d'être engendrées par celle-ci sur les travailleurs et par ricochet sur les entreprises.

L'objectif fixé pour cette étude était de déterminer l'effet de ces pratiques sur l'identification des travailleurs. Les résultats obtenus démontrent que la RSE globale n'influence pas l'identification organisationnelle des travailleurs. En outre, il ressort que, prise sous différentes dimensions (sociale, environnement et communautaire), seule la dimension environnementale influence positivement et significativement l'identification organisationnelle des travailleurs.

Bien que ces résultats présentent une absence de relation entre la RSE et l'identification organisationnelle, ceux-ci ne signifient pas que les initiatives en matière de RSE n'existent pas. En effet, ces résultats mettent plutôt l'accent sur la signification ou l'interprétation que les travailleurs donnent à ces pratiques. Par celle-ci, les travailleurs vont ensuite évaluer ces entreprises afin de savoir s'ils peuvent développer des sentiments d'appartenance ou pas. De plus, les études en ce sens montrent que la RSE a bel et bien des conséquences sur l'identification organisationnelle et ce, par le concours de certaines variables intermédiaires.

Au terme de cette étude, nous pouvons dire que le point de vue des travailleurs dans l'adoption des démarches en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un impératif. C'est la signification ou l'interprétation qu'ils donnent qui est susceptible d'avoir un impact sur le sentiment d'appartenance ou d'attachement à l'entreprise car ce sont eux qui occupent la meilleure position pour apprécier les pratiques RSE des entreprises.

Références bibliographiques

AKA Blainson Alain, 2021, *Etude des perceptions de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans l'industrie ivoirienne*, Thèse de doctorat de psychologie, Université Félix Houphouët-Boigny de Cocody.

BEITONE Alain, CAZORLA Alain, DOLLO Christine, DRAI Anne-Marie, 2001, *Dictionnaire des sciences économiques*.

BENA Abdelwahed, GIRAUDO Magali, LEOMBRUNI Roberto, COSTA Giuseppe, 2013, « Job tenure and work injuries: a multivariate analysis of the relation with previous experience and differences by age », *BMC Public Health*, 13, article 869.

CAZAL Didier, 2011, « RSE et théorie des parties prenantes : les impasses du contrat », *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, 9.

DE ROECK Kenneth, DELOBBE Nathalie, 2012, « Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory », *Journal of Business Ethics*, 110, p. 397-412.

DE ROECK Kenneth, EL AKREMI Assâad, SWAEN Valérie, 2016, « Consistency Matters! How and When Does Corporate Social Responsibility Affect Employees' Organizational Identification? », *Journal of Management Studies*, 53, p. 1141-1168.

DLIMI Soumaya, BERAKKAB Khawla, FASLY Asmaa, 2023, « Le lien entre la RSE et le bien-être des employés dans les PME : une exploration théorique des pratiques de RSE », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(4).

EL AKREMI Assâad, GOND Jean-Pascal, SWAEN Valérie, DE ROECK Kenneth, IGALENS Jacques, 2015, « How Do Employees Perceive Corporate Responsibility? Development and Validation of a Multidimensional Corporate Stakeholder Responsibility Scale », *Journal of Management*.

FAROOQ Omar, RUPP Deborah E., FAROOQ Muddassar, 2017, « The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations », *Academy of Management Journal*, 60(3), p. 954-985.

FREEMAN Robert Edward, 1984, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, Pitman.

FRIEDMAN Milton, 1970, « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits », *The New York Times Magazine*, p. 32-33.

HAMEED Imran, RIZWAN Muhammad, KHAN Mohammad Saqib, JOO Kyungyoung, 2016, « How Do Internal and External CSR Affect Employees' Organizational Identification? A Perspective from the Group Engagement Model », *Frontiers in Psychology*, 7, article 788.

HÉRAUD Bénédicte, 2020, *Procès de la RSE : faut-il tuer la responsabilité sociétale des entreprises ?*, Novethic.

KITZMUELLER Markus, SHIMSHACK Jay, 2012, « Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility », *Journal of Economic Literature*, 50(1), p. 51-84.

LAGACHE Daniel, 1951, « Notions de psychologie sociale », *Bulletin du Groupe d'études de psychologie de l'Université de Paris*, 4(10), p. 564-570.

MAEL Fred, ASHFORTH Blake, 1992, « Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification », *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), p. 103-123.

OUASSAL Laila, 2020, « La RSE perçue et l'implication organisationnelle : Quelle relation ? Une revue de la littérature », *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 4(2), p. 726-748.

PARUZEL Anna, DANIEL Marta, MAIER Günter W., 2020, « Scrutinizing Social Identity Theory in Corporate Social Responsibility: An Experimental Investigation », *Frontiers in Psychology*, 11, article 580620.

PÉREZ Raphaël, 2003, *La gouvernance de l'entreprise*, Paris, La Découverte.

PORTER Michael, 2003, *L'avantage concurrentiel : comment devancer ses concurrents et maintenir son avance*, Paris, Dunod. Ouvrage original publié en 1986.

STORY Joana, NEVES Pedro, 2015, « Quand la responsabilité sociale des entreprises (RSE) accroît la performance : explorer le rôle de l'attribution intrinsèque et extrinsèque de la RSE », *Business Ethics: A European Review*, 24(2), p. 111-124.

TAJFEL Henri, TURNER John, 1986, « The Social Identity Theory of Intergroup Behavior », in WORCHEL Stephen, AUSTIN William G. (dir.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago, Nelson-Hall, p. 7-24.