

Vol. 2, No. 2
Décembre 2025

ISSN 2960-2858
P-ISSN 3006-4414

LES CAHIERS DU LARSOC

REVUE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
SUR LES SOCIÉTÉS ET LES CIVILISATIONS



Laboratoire d'Analyse et de Recherche
sur les Sociétés et civilisations
(**LARSOC**)

Département d'histoire
Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)
01 BP V 18 Bouaké 01
revuecahiersdelarsoc@gmail.com



Les Cahiers du LARSOC, *Revue des sciences humaines et sociales sur les sociétés et les civilisations*

ISSN 2960-2858

P-ISSN 3006-4414

revuecahiersdelarsoc@gmail.com

<https://revuecahiersdu.larsoc.net/>

<https://aurehal.archives-ouvertes.fr/journal/read/id/610041>

<https://sjifactor.com/passport.php?id=23917>

SJIF 2025 = 5.168 (Scientific Journal Impact Factor Value for 2025)



Périodique : semestriel

Vol. 2, No. 2, 2025

COMITÉ ÉDITORIAL

Directeur de publication

SANGARÉ Souleymane

Histoire médiévale de l'Afrique occidentale

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Comité de rédaction

Rédacteur en Chef :

KOUAMENAN Djro Bilestone Roméo

Histoire médiévale de l'Europe occidentale

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Rédacteur en Chef adjoint :

TRAORÉ Siaka

Histoire moderne et contemporaine

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Secrétaire de la rédaction :

YAPI Fulgence Thierry

Histoire de l'Antiquité

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Secrétaire adjoint de la rédaction :

YÉO Mitanhatcha

Archéologie

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Membres du Secrétariat de la rédaction

KOUAMENAN Djro Bilestone Roméo

TRAORÉ Siaka

GNAMIEN Kouamé Moïse

YAPI Fulgence Thierry

YÉO Mitanhatcha

OULAI Fabrice

FADIKA Massandjè Kano

OUATTARA Issouf

Commissaires aux comptes

YAO Élisabeth

Histoire contemporaine

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

BROU N'Goran Alphonse

Histoire contemporaine

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Trésorière de la rédaction

KRÉ Henriette

Histoire médiévale de l'Europe occidentale

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Trésorier adjoint de la rédaction

YAO Koffi Léon

Histoire contemporaine

Département d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Web Master

KOUAKOU Kouadio Sanguen

Assistant, Ingénieur en informatique, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

COMITÉ SCIENTIFIQUE

ADDO Mahamane Addo

Professeur Titulaire, Université Abdou MOUMOUNI, Niamey (Niger)

ALLOU René Kouamé

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

ARCHER Maurice

Maître de Conférences, École Normale Supérieure (ENS), Abidjan (Côte d'Ivoire)

ASSANVO Mian K. N. Mathieu

Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

BA Idrissa

Professeur Titulaire, Université Cheikh Anta Diop, Sénégal

BAMBA Assouman

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

BAMBA Mamadou

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

BINATE Issouf

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

BORE El Hadji Ousmane

Maître de Conférences, Université des Sciences sociales et de gestion, Bamako, (Mali)

BROU Émile Koffi

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

COULIBALY Daouda

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

DIAKITÉ Moussa

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

DAKITE Samba

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

EICKELS Klaus van

Professeur Titulaire, Université Otto-Friedrich de Bamberg, Allemagne

ÉKANZA Simon Pierre

Professeur Titulaire, Doyen honoraire

GADO Alpha Boureïma

Professeur Titulaire, Université de Tillabery, Niger

KIÉNON-KABORÉ T. Hélène

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

KONATÉ Doulaye

Professeur Titulaire, Université de Bamako, Mali

KONE Issiaka

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

KONIN Séverin

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

KOUAKOU Edmond Pierre Yao

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

KOUASSI Kouakou Siméon

Professeur Titulaire, Université de San Pedro, San Pedro (Côte d'Ivoire)

LATTE Egue Jean-Michel

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

MORITIÉ Camara

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

PARÉ Moussa

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

SANGARÉ Souleymane

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

SARR Mahamadou Nissire

Professeur Titulaire, Université Cheick Anta DIOP, Dakar (Sénégal)

SEYNI Moumouni

Directeur de Recherches, Université Abdou Moumouni, Niamey (Niger)

SORO Donissongui

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

TROH Deho Roger

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

COMITÉ DE LECTURE

ADDO Mahamane Addo

Professeur Titulaire, Université Abdou Moumouni, Niamey (Niger)

ALLOU René Kouamé

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

ASSANVO Mian K. N. Mathieu

Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

BA Idrissa

Professeur Titulaire, Université Cheikh Anta Diop, Sénégal

BINATE Issouf

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

BORE El Hadji Ousmane

Maître de Conférences, Université des Sciences sociales et de gestion, Mali

BROU Émile Koffi

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

COULIBALY Daouda Pondalla

Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

DÉDÉ Jean-Charles

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

DIAKITE Moussa

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

EICKELS Klaus van

Professeur Titulaire, Université Otto-Friedrich de Bamberg, Allemagne

IBRAH Maman Moutari

Maître-assistant, Université Djibo Hamani, Tahoua (Niger)

KIÉNON-KABORÉ T. Hélène

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

KONATE Mahamoudou

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

KONÉ Yacouba

Maître-assistant, Université Jean Lorougnon Guédé, Daloa (Côte d'Ivoire)

KONIN Séverin

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

KOUASSI Kouakou Siméon

Professeur Titulaire, Université de San Pedro, San Pedro (Côte d'Ivoire)

KOUAKOU Edmond Pierre Yao

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

KOUAKOU N'Dri Laurent

Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara, (Côte d'Ivoire)

KALOU épouse LODUGNON Hiriey Evelyne Liliane

Maître-assistante, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

NAMOI Célestine

Maître-Assistante, École Normale Supérieure (ENS), Abidjan, (Côte d'Ivoire)

NOGBOU M'Domou Éric

Maître de Conférences, Université Felix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

PARÉ Moussa

Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan (Côte d'Ivoire)

SANGARÉ Souleymane

Professeur Titulaire, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

SARR Mahamadou Nissire

Professeur Titulaire, Université Cheick Anta DIOP, Dakar (Sénégal)

POLITIQUE ÉDITORIALE

Les cahiers du LARSOC est une revue pluridisciplinaire qui publie des contributions originales (en français, en anglais, en espagnol et en allemand) à la recherche sur l'histoire et filières voisines des sciences humaines et des sciences sociales. Sont particulièrement bienvenues les contributions transcendant les limites entre les époques, espaces géographiques et domaines de recherches établis. La voie de distribution principale est la publication en ligne par article.

PRÉSENTATION DES MANUSCRITS

Les contributions, en texte justifié, doivent être envoyées sous la forme d'un document Word, police Times New Roman, caractère 12, interligne 1,5 et en portrait, pour le corps du texte. Caractère 10 pour les notes de bas de page.

La rédaction refusera, les contributions de moins de 10 pages et celles de plus de 25 pages. Les marges des manuscrits doivent respecter les paramètres suivants : 2,5 cm haut, bas, et 2,5 cm droite, gauche.

La structure des articles se fait selon :

- Article théorique et fondamentale : Titre (15 mots maximum, taille 14, gras et centré), Prénom et NOM de l'auteur (taille 12, gras et centré), Institution d'attache et Adresse électronique (taille 11, centré), Résumé en Français (200 mots maximum, taille 10), Mots-clés (maximum 5, taille 10), Abstract, Key words, Introduction (Justification du thème, Problématique, Hypothèses/Objectifs scientifiques, Approche méthodologique), Développement articulé, Conclusion, Références Bibliographiques.

- Article résultant d'une recherche de terrain : Titre (15 mots maximum, taille 14, gras et centré), Prénom et NOM de l'auteur (taille 12, gras et centré), Institution d'attache et Adresse électronique (taille 11, centré), Résumé en Français (200 mots maximum, taille 10), Mots-clés (maximum 5, taille 10), Abstract, Key words. Introduction (Justification du thème, Revue,

Problématique, Hypothèses/Objectifs scientifiques, Question de recherche), Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Références bibliographiques.

Les articulations de l'article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées et numérotées par des chiffres (exemples : 1. ; 1.1. ; 1.2 ; 2. ; 2.2. ; 2.2.1 ; 2.2.2. ; 3. ; etc.). Pas plus de 3 niveaux. Les tableaux, figures, graphiques, photographies en noir et blanc ou en couleur, seront présentés dans le texte à leur emplacement exact.

CITATION DES AUTEURS

La revue se conforme aux normes éditoriales NORCAMES 2016.

Les références bibliographiques sont intégrées au texte comme suit : mettre entre parenthèses, l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms + le Nom de l'auteur + année de publication suivie de deux points + la page à laquelle l'information a été prise. Ex : (S.-P. Ekanza, 2016 : 15).

DANS LE TEXTE : Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la citation dépasse trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (taille 11, interligne 1 ou simple) en romain et en retrait de 2 cm à gauche et à droite.

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

- (l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms + le Nom de l'auteur + année de publication suivie de deux points + la page à laquelle l'information a été prise) ;
- l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms + le Nom de l'auteur (année de publication suivie de deux points + la page à laquelle l'information a été prise).

Exemples :

- En effet, le but poursuivi par M. Ascher (1998 : 223) est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (...), d'accroître le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupée du groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens (...) ».

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

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

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

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

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

Pour la source orale : l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur + Nom de l'auteur + lieu + date de l'entretien.

Pour un livre : l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur + Nom de l'auteur + année de publication suivie de deux points + pages citées.

Pour un article : l'initial (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur + Nom de l'auteur + année de publication suivie de deux points + pages citées.

Pour les sources d'archives : il faut mentionner en toutes lettres, à la première occurrence, le lieu de conservation des documents suivi de l'abréviation entre parenthèses, la série et l'année. C'est l'abréviation qui est utilisée dans les occurrences suivantes. Ex. : Abidjan, Archives nationales de Côte d'Ivoire (A.N.C.I.), 1EE28, 1899.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES (PRÉSENTÉES EN ORDRE ALPHABÉTIQUE)

Dans la bibliographie, ne doivent figurer que les références des documents cités, à interligne 1,5 et justifiées, en respectant le protocole suivant :

Pour les sources orales : NOM Prénoms des informateurs + qualité et profession des informateurs + âges des informateurs ou leurs dates de naissance + date, heure et lieu de l'entretien + principaux thèmes abordés au cours des entretiens.

Par exemple : COULIBALY Gberna, *Dozoba* ou Vieux dozo, garant de L'initiation au *Dozoya* de Dagbakpli, 70 ans, 27 janvier 2016, de 16h20 à 17h, Korhogo, Rôle des Dozo dans la crise en Côte d'Ivoire de 2002 et 2011.

Pour les sources d'archives, mentionner en toutes lettres le lieu de conservation des documents, la série et l'année.

Ex. : Abidjan, Archives nationales de Côte d'Ivoire, 1EE28, 1899.

Pour les sources éditées : NOM Prénoms de l'auteur, année de publication, titre du volume (italique), lieu de publication, nom de la société d'édition. Attention à la différence entre l'éditeur, marqué (éd.), et le nom de la société d'édition.

Ex. 1 : FROISSART Jean, 1846, *Chronique de la trahison et mort de Richart Deux roy Dengleterre*, éd. et trad. Benjamin WILLIAMS, Londres, S & J Bentley.

Ex. 2 : STUBBS William (éd.), 1882, *Chronicles of the Reigns of Edward I and Edward II*, vol. I, Londres, Longman.

Ex. 3 : *Calendar of Letter-Books of the City of London. Letter-Book H*, Reginald R. SHARPE (éd.), 1907, Londres, John Edward Francis.

Une monographie : NOM Prénoms de l'auteur, année de publication, titre du volume (italique), lieu de publication, nom de la société d'édition.

Ex. : EKANZA Simon-Pierre, 2016, *L'historien dans la cité*, Paris, L'Harmattan.

Ouvrage collectif : NOM Prénoms du ou des auteurs, année de publication (dir), titre du volume (italique), lieu de publication, nom de la société d'édition.

Ex. : MARCHANDISSE Alain, KUPPER Jean-Louis (dir.), 2003, *À l'ombre du pouvoir. Les entourages princiers au Moyen Âge*, Liège, Droz.

Un article de revue : NOM Prénoms de l'auteur, année de publication, titre de l'article (entre guillemets), nom de la revue (italique), volume et/ou numéro, première et dernière pages de l'article.

Ex. : SANGARÉ Souleymane, 2007, « Une famille de serviteurs d'États au Soudan occidental aux XV^e et XVI^e siècles : les Naddi », *Revue ivoirienne d'histoire*, N° 11, p. 102-119.

Un article dans un ouvrage collectif : NOM Prénoms de l'auteur, année de publication, titre de l'article (entre guillemets), dans : prénoms et NOM du ou des directeurs de publication (dir.), titre du volume (italique), lieu d'édition, nom de l'éditeur, première et dernière pages de l'article.

Ex. : GUILLEMAIN Bernard, 2003, « Les entourages des cardinaux à Avignon », dans : Alain MARCHANDISSE, Jean-Louis KUPPER, (dir.), *À l'ombre du pouvoir. Les entourages princiers au Moyen Âge*, Liège, Droz, p. 7-11.

Un mémoire, une thèse, un rapport, document manuscrit, ... : NOM Prénoms de l'auteur, année de soutenance ou de production du document, Titre, type de document, mention de "non publié", Ville de production, Institution d'origine, nombre de pages.

Ex. : ANNAN Elisabeth, 1984, Les mouvements migratoires des populations Akan du Ghana en Côte d'Ivoire, des origines à nos jours, Thèse pour le Doctorat de troisième cycle, non publiée, Abidjan, Université nationale de Côte d'Ivoire, 326 p.

Document internet : de façon générale, la présentation des Ressources Internet se fera selon le modèle de base suivant : Auteur, année de mise en ligne « Titre de la ressource », [S'il y a lieu, ajouter la ressource plus large à laquelle le document cité est rattaché. Il s'agit de l'auteur ou du titre du site ou du document qui contient la ressource.], Adresse URL (date : jour/mois/année de la consultation par l'utilisateur).

Ex. : WARNER Kathryn, 2010, « The Trial and Execution of Thomas of Lancaster », Edward II, Welcome to the site which examines the events, issues and personalities of Edward II's reign, 1307-1327, <http://edwardthesecond.blogspot.de/2010/10/trial-and-execution-of-thomas-of.html> (17/6/2023).

N.B :

- L'auteur pourra se référer aux NORCAMES 2016 pour des cas plus spécifiques.
- Les caractères majuscules doivent être accentués. Exemple : État, À l'effet de ...
- Le non-respect des recommandations ci-dessus entraîne le rejet systématique du manuscrit soumis à évaluation des pairs.
- En vertu du Code d'Éthique et de Déontologie du CAMES, toute contribution est l'apanage de son auteur et non celle de *Les cahiers du LARSOC*. Les responsabilités pénales sont donc à l'actif du contributeur. Les articles sont, cependant, la propriété de la revue.

Rédaction en Chef
Dr. KOUAMENAN Djro Bilestone Roméo
Département d'histoire, Université Alassane Ouattara

SOMMAIRE

Yacouba KONÉ, Logbou Koussou Marie Flora GOSSAN : Méthodes de consolidation du pouvoir Abbasside sous Al-Mansouûr (754-775)	14-25
Paule Mafotsing FOKWA : La prise en compte socio-économique de l'aspect genre en matière de financement agricole à l'ouest du Cameroun (1980-2011)	26-40
Aboubacar ISSA SEIDI : L'AES et la fin de l'hégémonie occidentale : enjeux et défis sur la sécurité du monde	41-56
Alou KOUYATÉ, Lassana NASSOKO : La vie ascendante comme volonté de puissance chez Nietzsche	57-71
Dembo YANGA : Ziguinchor, carrefour commercial d'hier à aujourd'hui	72-94
Abdoul Razak ABOUBACAR SEYDOU, Hassane HAMADOU, Mouhamadou HALIDOU ZAKARI : Le paysage islamique à Zinder à travers les grands courants doctrinaux et leurs orientations religieuses	95-115
Komenan Janvion KOUAKOU : Vengeance and Trauma in Chris Cleave's <i>Incendiary</i>	116-134
Célestin Désiré NIAMA : La stéréotypie comme construction hégémonique identitaire chez les Vili	135-146
Abdou Karim TANDJIGORA, Awa Yombe YADE : Les obstacles administratifs aux ambitions de « développement » des périphéries au sortir de la colonisation : cas de Bakel (années 1960-1970)	147-161
Mamadou Woury DIALLO : Intermédiaires et intermédiations à Jérusalem au temps des croisades : analyse de quelques occurrences (1095-1291)	162-175
Kouamé Charles Landry KOFFI : Mobilité et exercice du pouvoir royal dans l'Empire songhaï (XV^e-XVI^e siècle)	176-193
Hamidou COULIBALY, Hamidou ZABILOU, Adama DIABATE: Impacts des délestages sur la performance organisationnelle : cas de petites et moyennes entreprises de construction métallique du District de Bamako	194-203
Hamidou COULIBALY, Hamidou ZABILOU, Adama DIABATE: Le manque de motivation, un handicap pour un personnel soignant performant au travail dans les structures publiques du District de Bamako	204-217
Daouda NGOM, Demba GUEYE: De la brutalité langagière dans l'espace médiatico-politique au Sénégal : les enjeux d'une nouvelle tendance communicationnelle	218-227
Kouamé Kossonou Frédéric SECRE: Contribution à l'histoire de l'évangélisation protestante en Gold Coast (1735-1895)	228-251
Jean Théophile EKRA, N'Guessan Olivier KONAN, Elisée Stéphane KOUYO : Numérisation de la commercialisation des médicaments traditionnels africains en Côte d'Ivoire : influence et enjeux	252-271
Sansan Alphonse NOUFE, Salif YEO : Le cosmopolitisme kantien et l'alliance des États du sahel (AES) à l'ère de l'unité africaine	272-286
Daouda DIOP : Ruralité, crise arachidière et stratégies d'adaptation des populations paysannes au Sénégal : (1960-2013)	287-297

Sali FADIMATOU : De commerçantes à entrepreneures politiques : Deux stratégies d'accumulation pour les femmes d'affaires du Nord-Cameroun de 1960 à 2020	298-315
Bombo Suzanne ESSAN, Fabrice ALIMAN : Patrimonialisation des croyances liées à l'eau chez les Éhotilé de Côte d'Ivoire	316-341
Kouadio Yves Stéphane N'GUESSAN, Dié Octave MANIGA : L'exploitation forestière et la création des scieries industrielles de bois en Côte d'Ivoire de 1893-1980	342-351
Fabrice OULAI : Les obstacles au développement du commerce dans les comédies d'Aristophane Ve-IVe siècles av. J.-C. : causes structurelles et conjoncturelles ...	352-369
Lamine FAYE : Guerre et esclavage dans le <i>bilād al-Sūdān</i> : la légitimation d'un nexus dans les sources portugaises du XV^e siècle	370-383
Roger Sylvain BONKOUNGOU : Les difficultés de gestion des équipements marchands dans la ville de Koudougou (Burkina Faso)	384-398
Venance Kouamé GOORÉ : Gouliaga, danse guerrière namanlé en pays yôwlê : sauvegarde d'un patrimoine culturel (XVII^e–XXI^e siècle)	399-415
Félicité PAHO NYA : La représentativité des femmes dans les bureaux des confédérations syndicales des travailleurs au Cameroun pendant la période postcoloniale (1960 à nos jours) : pérennité du patriarcat ou inertie des femmes ?	416-436
Abdou IDRISSE, Alassane HASSIMI : Les dynamiques de l'enseignement de l'histoire dans les établissements secondaires franco- arabe du Niger	437-448
Ta Narcisse TRA BI : Les funérailles en pays gouro : tradition ou modernité	449-466
Ndiouga BENGA : Maurice Guèye de Rufisque, Sénégal. Le pouvoir d'un maire dans sa ville (1925-1935)	467-482
Paul GUEU : <i>DJAMAO-DJAMO</i>, du cri de ralliement d'un groupe d'agriculteurs à Gouékangouiné dans l'ouest ivoirien au mouvement insurrectionnel en 1974.	483-499
Aboubakar TANAI : Le commerce caravanier de la cola et la transformation du pays Tem (XVIII^e-XIX^e siècles)	500-513
Nogodji Jean YEO, N'Vassoue Roseline AMANI, Manlé SOUMAHORO, Arsène DJAKO : Impacts socio-économiques de la culture de l'anacarde sur les femmes dans le département de Bouaké (centre-cote d'ivoire)	514-525
Akédi Francis DEKA : La Tidjaniyya en Côte d'Ivoire : enjeux internes et diplomatiques d'une confrérie multipolaire	526-542
Yao Séverin KRA, Yao Serge YOBOUE: Maladies et soins de santé sur la Côte de l'Or à l'époque de la traite, à l'aune des récits de voyage des XVII^e et XVIII^e siècles ...	543-557
Jacques Kouassi KOUASSI : Le rôle de l'intersubjectivité poppérienne dans le dynamisme scientifique	558-571
Fatoumata BAMBA, Achille César VAH : Islamisation et pratiques culturelles ouest africaines : le poro et le dozoya dans le nord de la Côte d'Ivoire	572-584
Liliane OGOWET : Pratique de l'évaluation pédagogique dans les disciplines scientifiques : source des violences scolaires au premier cycle du secondaire	585-602

Aboukar ABBA TCHELLOU : Conséquences sociopolitiques et économiques de la colonisation dans la partie ouest du bassin du lac Tchad à la fin du XIX^e siècle ...	603-617
Mamadou Mariame DIALLO : Le pèlerinage à La Mecque en Sénégambie (XIX^e-début du XXI^e siècle	618-631
Bienvenue Sopia AMON, Olive-Martial Kokoi ASSEU : Communication numérique et actions de développement dans deux collectivités territoriales ivoiriennes	632-654
Kouakou Daniel KOUAME : Die germanische Diplomatie im Dienste der Konfliktlösung: das Beispiel Kaiser Sigismunds während des abendländischen Schismas	655-672

Le manque de motivation, un handicap pour un personnel soignant performant au travail dans les structures publiques du District de Bamako

Dr. Hamidou COULIBALY

Enseignant vacataire
hamidoubcoulibaly36@gmail.com

Hamidou ZABILOU

Enseignant chercheur
Doctorant à l'IPU
hamidmaiga01@gmail.com
[ORCID: 0009000766258804](https://orcid.org/0009000766258804)

Pr. Adama DIABATE

Directeur de l'IUDT

Résumé

L'objectif de notre article est, d'une part, d'identifier les facteurs de motivation et, d'autre part, d'aborder la question épineuse de la motivation comme facteur de performance au travail des agents de santé du secteur public du District de Bamako, afin de suggérer des possibilités d'amélioration continue. Dans le cadre de notre recherche, nous avons adopté une approche quantitative.

Afin d'identifier les facteurs de motivation, nous avons administré un questionnaire à quatre cents (400) agents de santé du secteur public du District de Bamako. Les résultats révèlent que les agents se disant très motivés représentent 29 soit 7,25%, les motivés sont au nombre de 145 soit 36,25%. Les agents peu motivés sont 151 soit 37,75% et ceux qui s'estiment ne pas être motivés sont au nombre de 75 soit 18,75%. 99,25% des agents sont motivés par l'augmentation du salaire contre seulement. L'application du plan de carrière motive 90,25%. Les bourses d'études et de perfectionnement ont été retenues par 87,50% comme facteur de motivation. L'amélioration des conditions de travail motive 98,23%. L'octroi de prime motive 95,75%. Enfin, 80% sont motivés par l'octroi de logement social.

Mots-clés : Motivation, Performance, Facteur, Santé, Secteur public

Abstract

The objective of our article is, on the one hand, to identify the factors that influence motivation, and on the other hand, to address the challenging issue of motivation as a determinant of work performance among public-sector health workers in the Bamako District, with the aim of suggesting avenues for continuous improvement. For this research, we adopted a quantitative approach. To identify the motivational factors, we administered a questionnaire to four hundred (400) public-sector health workers in the Bamako District.

The results reveal that highly motivated agents represent 29 individuals, or 7.25%, while motivated agents account for 145 individuals, or 36.25%. Those who reported being slightly motivated number 151, or 37.75%, and those who stated they were not motivated total 75, or 18.75%. Regarding specific factors, 99.25% of respondents indicated that salary increase serves as a major source of motivation. The implementation of a career development plan motivates 90.25% of agents. Training /scholarships were identified as motivating factors by 87.50% of respondents. Improved working conditions motivate 98.23%, and performance bonuses motivate 95.75%. Finally, 80% reported being motivated by social housing.

Keywords: Motivation, Performance, Factor, Health, Public Sector,

Introduction

La motivation est un thème incontournable, pour tous ceux intéressés par les aspects dynamiques et la conduite humaine dans le travail. C'est une pratique managériale qui a suscité l'intérêt d'un nombre très important de sociologues et de chercheurs, en théorie des organisations. D'où la naissance d'une littérature abondante, se rapportant à ce sujet. Le concept de la motivation au travail est entré dans le langage des chercheurs et des managers pour fournir des réponses aux nombreuses interrogations concernant le fonctionnement des organisations. En particulier l'origine et le pourquoi des comportements humains au travail. L'importance donnée à ce sujet résulte de la tendance actuelle selon laquelle, avoir des employés motivés est devenu une condition préalable à toute logique d'efficacité et de performance de l'organisation. Cela signifie que le capital humain est un facteur clé de succès de l'organisation. Il conditionne son devenir et ses opportunités de développement. Le thème de la motivation est très spécifique, et il mérite une grande attention, dans un contexte aussi particulier que celui de la fonction publique.

Ce contexte marqué par des mutations importantes, guidées par un esprit managérial emprunté du secteur privé. Ainsi suite à l'avènement du nouveau management public, la fonction publique doit faire preuve de son efficacité, c'est-à-dire de sa capacité à remplir les missions qui sont les siennes. Et à atteindre les objectifs qui lui sont assignés. Dans ce sens la motivation des acteurs des administrations publiques est un pré requis pour relever ces défis. Partant du contexte spécial de la fonction publique, marqué par une marge de manœuvre limitée en matière des leviers de motivation (A. Aourzag, O. Rajaa, 2000 : 1).

Le Mali a adopté le 15 décembre 1990 une politique sectorielle de santé et de population qui ambitionne de résoudre les problèmes prioritaires de santé du pays. Cette politique a été réaffirmée par la Loi d'orientation sur la santé n° 02 – 049 du 22 Juillet 2002 qui précise ses grandes orientations sur l'amélioration de la santé des populations, l'extension de la couverture sanitaire et la recherche d'une plus grande viabilité et de performance du système de santé.

Dans le cadre de la poursuite des objectifs de cette politique, le Mali a développé son troisième Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social (PDDSS) pour la période 2014-2023. Les principales orientations proposées concernent :

- (i) l'amélioration de la performance du système de santé pour qu'il soit proche des populations, bien géré et fournisse des prestations de qualité ;
- (ii) la responsabilisation des acteurs ;
le renforcement de la solidarité ;
- (iii) la maîtrise du développement du secteur. Source : Programme de Développement Socio-Sanitaire 2014-2018.

Malgré toutes ces initiatives gouvernementales visant à permettre une prise en charge efficace d'un grand nombre de personnes dans les structures de santé nationales selon notre constat, l'atteinte de ces objectifs semblent discutables car la question de la ressource humaine bien qualifiée et surtout assez motivée est assez peu prise en compte, la clé de réussite de toute politique innovante.

Notre cet article se veut être une contribution modeste dans l'identification des facteurs de motivation comme facteur de performance des agents de santé du secteur public du District de Bamako.

Pour mener à bien notre recherche, nous avons adopté l'approche quantitative, un questionnaire est élaboré et administrer quatre cents (400) agents de santé du secteur public du District de Bamako à savoir les fonctionnaires de l'état, les fonctionnaires des collectivités et les contractuels afin de recueillir leurs facteurs de motivations et quel lien existe-t-il entre leur motivation et leur performance au travail.

1- Cadre conceptuel

Que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, la motivation des collaboratrices et collaborateurs s'avère un facteur central dans le succès économique, social et culturel d'une organisation productive. Les recherches menées ces dernières années montrent de façon très explicite qu'il existe des différences en ce qui concerne les facteurs motivationnels dans les secteurs public et privé. Les aspects de motivation extrinsèque (salaires, avantages sociaux et financiers, notamment) sont plus présents dans les entreprises privées, alors que les facteurs de motivation intrinsèque (sens du travail ; intérêt des tâches et responsabilités, notamment) sont considérés comme plus importants par les agents publics, sans pour autant que les facteurs de motivation extrinsèque ne soient complètement absents de leur préoccupation, bien entendu. Concernant les éléments motivationnels, des recherches novatrices ont démontré qu'il existait une spécificité importante du secteur public : l'existence d'une « motivation à l'égard du service public » (ou public service motivation en anglais) qui serait, comme

l'expression l'indique bien, propre aux organisations du secteur public (D. Giauque et al., 2008a : 3).

En effet, de nombreuses études, développées aux États-Unis et au Canada dès le début des années 1990, puis en Europe dès la fin des années 1990, ont démontré que les individus exerçant au sein d'organisations du secteur public possèdent des bases motivationnelles parfois fort différentes de celles de leurs homologues travaillant dans des entreprises privées (P. G., Scott & S. K. Pandey, 2005 : 155-180). Par ailleurs, des recherches empiriques ont pu établir que les individus optent pour un emploi dans le secteur public en fonction de critères particuliers, qui ont trait bien souvent à des éléments intrinsèques (volonté de travailler pour l'intérêt général ; implication personnelle pour le développement d'une politique publique particulière ; détermination à secourir les plus démunis). Ces différentes enquêtes empiriques ont donc mis à jour l'existence d'une « motivation à l'égard du service public », concept développé outre-Atlantique et faisant l'objet de nombreuses réflexions académiques actuellement en Europe (notamment en Belgique, en France, aux Pays-Bas, en Italie, etc.).

Climat social et pilotage d'autres dimensions organisationnelles peuvent avoir un impact sur la perception de la performance des agents publics. Un courant en sciences de gestion met l'accent sur l'importance des facteurs de pilotage des organisations comme moteurs ou freins des changements. Autrement dit, l'ambiance de travail, le leadership, les outils de diffusion de l'information également, ainsi que certaines caractéristiques organisationnelles (hiérarchie, prise de décision, autonomie, formalisme, etc.) pourraient jouer le rôle de moteurs ou d'inhibiteurs du changement. À cet égard, Mintzberg montrait déjà dans les années 1980 l'impact des caractéristiques organisationnelles sur la régulation et le fonctionnement des collectifs de travail (D. Giauque *et al.*, 2008b : 193-199). De même, la capacité des organisations à proposer des lieux d'apprentissage est une condition au développement organisationnel, à son adaptation et finalement à sa survie (D. Giauque *et al.*, 2008a : 4). En sociologie des organisations, de nombreux auteurs signalent que l'ambiance de travail (J. Theophile, 2005 : 77-87), la culture interne (R. Sainsaulieu, 1997 : 20), les règles formelles et informelles sont incontournables pour une bonne régulation des collectifs de travail (J. D. Reynaud, 1999 : 36). Les collectivités publiques, confrontées à l'évolution des besoins de la société et à une forte complexification des tâches, ont entamé depuis quelques années des réformes dans leur fonctionnement et leur organisation.

Les nouveaux outils mis en place tentent d'orienter davantage les actions de l'état vers les besoins des citoyens, notamment par la mise en place d'instruments de gestion par les

objectifs et par la performance (J. Castelnaud, L. Daniel, 2001 : 115). Dans son fonctionnement traditionnel, le service public applique une logique des moyens. Il s'agit principalement de gérer les ressources à disposition, avec des procédures et dans un contexte organisationnel stable, souvent fermé et généralement fondé sur une hiérarchie forte. Le système de contrôle est, dans ce type de fonctionnement, essentiellement axé sur le respect des règles a posteriori. Les nouveaux systèmes de pilotage, fondés sur la gestion par objectifs, reposent sur la logique des résultats avec pour principal souci l'efficacité des actions entreprises dans le cadre d'une organisation le plus souvent ouverte sur son environnement et en constante adaptation avec de larges délégations de compétences, des budgets globaux et des systèmes incitatifs (C. Rochet, 2003 : 96). Le système de contrôle est fondé principalement sur les résultats obtenus, notamment par le biais d'indicateurs de performance. Les outils traditionnels ne répondent plus aux nécessités de l'adaptation stratégique des organisations (P. Lorino, 2003 : 90).

2- Problématique :

La problématique de la motivation reste entière au niveau de l'ensemble des agents de la fonction publique, car les résultats de l'audit du climat social au sein de l'administration publique mené dans l'étude du Commissariat au Développement Institutionnel (CDI) montrent que globalement 60% des fonctionnaires interrogés affirment ne pas être motivés pour leur travail. Parmi les principales raisons avancées par les fonctionnaires quant à leur démotivation, l'insatisfaction des rémunérations et de loin la plus fréquente ; suivent ensuite l'insuffisance des moyens de travail ; l'absence de considération et la mauvaise répartition du travail (Direction des Ressources Humaines Secteur Santé et Développement Social, 2011 : 22).

Concernant le secteur de la santé, l'évaluation du précédent (Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social 2014-2023 PDDSS) rapporte que globalement, 60% des fonctionnaires interrogés sont démotivés (Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social (Pdds) 2014-2023, s. d. : 77), ce qui confirme la tendance globale.

Les principales raisons de ce manque de motivation sont : le bas niveau de la rémunération ; l'insuffisance des moyens de travail, l'absence de reconnaissance ainsi que la mauvaise répartition du travail. Cette même évaluation indique que d'autres études sur la motivation des agents de santé réalisées en 2002 ont montré que parmi les facteurs motivants, ceux liés à la responsabilité viennent en première position, devant les facteurs financiers.

Les interventions prioritaires suivantes permettront d'assurer un meilleur rendement :

- Le développement d'approches et d'instruments de motivation sur la base des expériences locales et internationales adaptés au contexte malien (financements basés sur les résultats, contrats de performances, entre autres) ;
- La mise en œuvre des plans de carrière du personnel féminin et masculin à tous les niveaux de manière à assurer un développement harmonieux du personnel tout au long de sa carrière, tout en prenant en compte les besoins du système de santé ;
- La répartition illégale de la charge de travail est le fait de léser pour des motifs personnels une partie des agents en les faisant exécuter une grande partie de la charge du travail. Les conséquences de telle pratique sont entre autres : créer un sentiment d'injustice et d'iniquité entre les agents ; créer la frustration entre ; impacter négativement la qualité du travail ;
- Les conditions de travail sont dites inappropriées quand les normes requises en la matière ne sont pas respectées (ratio soignant/patient, équipements, local, etc.). Les conséquences résultant de cette insuffisance sont entre autres : Impacter négativement la qualité des services à rendre ; limiter le nombre de cas à prendre en charge dans les structures de soins.
- Le manque de reconnaissance du mérite autrement dit le déni des accomplissements, il a pour conséquences de freiner l'éclosion des talents, de démoraliser permanemment les agents et de créer un désengagement continu chez certains ;
- La disparité entre les avantages, il s'agit de favoriser indument un agent ou un groupe d'agents en les faisant profiter de plus avantages au détriment des autres, elle a pour conséquence la création un sentiment d'injustice chez les agents ; la clanisations sont certaines conséquences ;

Ce manque de motivation peut-il constituer un frein à la performance au travail des agents de santé exerçant dans le du District de Bamako ? Notre travail de recherche constitue à trouver une réponse scientifique à cette question.

3- Questions de recherche

3.1 La question principale :

Quelles actions appropriées faut-il envisager pour améliorer l'état de motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

3.2 Questions secondaires

1- Quels sont les facteurs essentiels de motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

2 - Quels sont les liens entre la motivation et la performance au travail des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

3- Quelles les sont conséquences du manque de motivation des agents de santé du secteur public du District de Bamako ?

4- Objectifs de recherche :

4.1 Objectif principal

Il s'agit pour nous d'analyser les facteurs de motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako afin de formuler des propositions pour son amélioration continue.

4.2 Objectifs secondaires

1) Identifier les facteurs essentiels de motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako.

2) Déterminer les liens entre la motivation et la performance des agents de santé du secteur public du District de Bamako

Proposer des pistes de solutions envisageables pour pallier le manque de motivation des agents de santé du secteur public du District de Bamako.

5- Revue de la littérature

Définir la motivation au travail relève du défi tant les avis, les opinions, les analyses, les pratiques managériales divergent sur un sujet combien important pour l'entreprise. Autant les chercheurs que les managers s'opposent entre courants de pensée, jusqu'à créer des antagonismes. Chacun a son avis sur la définition de la motivation au travail et ses recettes pour la renforcer dans l'entreprise. Déjà en 1976, J. M., Toulouse et R. Poupert (55-59) parlaient de la jungle des théories de la motivation au travail, alors qu'en 1981, P. R. Kleinginna *et al.*, (263-292) recensaient 140 définitions du concept (P. Louart, P. ROUSSEL, 2001 : 1). L'analyse que nous allons proposer présentera les principaux courants théoriques qui alimentent le débat et évoquera les controverses qui l'enrichissent. Avant d'aborder ces différentes approches, posons la question de l'intérêt d'étudier le concept de motivation dans les organisations. Cette interrogation paraît légitime dans la mesure où cette notion n'apparaissait pas dans le langage

commun ni dans celui des organisations pendant le premier tiers du XX^{ème} siècle. Les dictionnaires de langue française de cette période proposaient une définition juridique du terme.

La motivation correspondait à la justification d'un acte et à l'exposé des motifs d'une décision. Le concept de motivation au travail est entré dans le langage des chercheurs et des managers à mesure qu'ils essayaient de mieux comprendre le fonctionnement des organisations, en particulier des entreprises. Pourtant, depuis très longtemps on s'interroge sur l'origine et le pourquoi des comportements humains dans un groupe, dans une société. L'essai proposé par R. J., R. Vallerand et E. E. Thill (1994) montre l'évolution de la pensée sur le comportement humain dans les organisations sociales jusqu'à l'apparition du concept de motivation au travail. Ils retracent l'évolution de la pensée depuis les premiers philosophes grecs jusqu'aux scientifiques du XIX^e siècle.

De tout temps on s'est posé la question qui fera émerger ce concept : qu'est-ce qui pousse ou qu'est-ce qui suscite la décision de l'individu de se comporter de telle ou telle façon selon le contexte, d'agir dans telle ou telle direction selon sa décision ou sous la pression exercée sur lui. Le concept de motivation comme objet de recherche apparaît pour la première fois, semble-t-il, dans les travaux des psychologues (A. C. Fineburg *et al.*, 2012 ; K. Lewin, 1939).

La famille, l'école, l'église, le parti politique sont autant de groupes sociaux qui intéressent les psychologues. Très rapidement, l'entreprise deviendra un sujet d'étude. L'essor économique de la première moitié du XX^e siècle et déjà les premières récessions, l'enjeu de la croissance et des gains de productivité, vont conduire les dirigeants d'entreprises à solliciter des psychosociologues. L'organisation scientifique du travail mise en place au cours de cette période laisse apparaître ses premières failles.

On cherche en permanence à répondre à la question, comment rendre plus efficaces, individuellement et collectivement, les membres d'une entreprise ? Les psychologues des organisations répondent alors en demandant aux managers de s'intéresser, entre autres, à la motivation des salariés. Sur le plan individuel, la motivation serait le principal facteur de la performance au travail (P. Louart ; P. Roussel, 2001, p. 3). Compte tenu des capacités de l'individu (intellectuelles, physiques, savoir-faire) et de l'organisation mise en place dans l'entreprise (technique, humaine, administrative), la motivation peut agir directement sur les performances individuelles des membres de l'entreprise. Le concept va dorénavant intéresser de plus en plus d'interlocuteurs dans les entreprises ... Cet intérêt pour la motivation au travail repose sur le principe que la réussite de l'entreprise dépend des performances collectives, elles

même tributaires des performances individuelles. Ingénieurs, consultants, responsables du personnel, dirigeants, chercheurs vont se pencher sur la façon d'améliorer la motivation au travail des salariés. Travaux scientifiques, méthodes rationnelles, recettes magiques vont régulièrement relancer le débat sur la bonne façon de motiver les employés, soit en la suscitant, soit en la poussant.

Hypothèse de recherche

Hypothèse principale

La motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako serait un facteur de performance au travail ?

1.1 Hypothèses spécifiques

1) Hypothèse spécifique n°1

L'augmentation du salaire serait le facteur le plus motivant des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

2) Hypothèse spécifique n°2

La non-reconnaissance du mérite réduirait la motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

3) Hypothèse spécifique n°3

L'amélioration des conditions de travail permettrait d'améliorer l'état de motivation des agents de la santé du secteur public du District de Bamako ?

6- Méthodologie de l'investigation

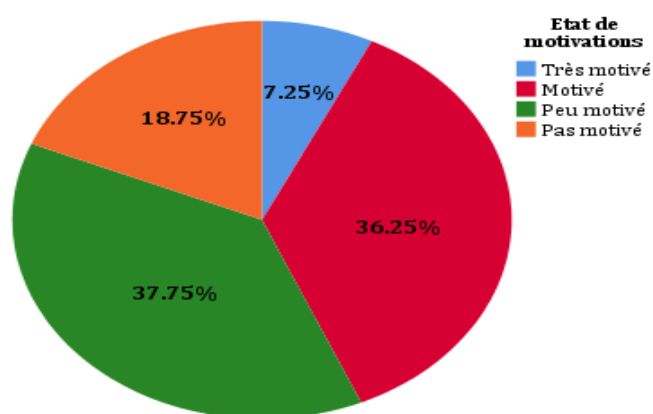
Dans le cadre de la réalisation de notre de cet article, nous avons utilisé la méthode quantitative. Un questionnaire de cinq rubriques à savoir : I- l'identification, II- Caractéristiques socio-démographiques, III- Charge de travail, IV- Rémunération et V- Motivation et lien avec la performance, composé de questions ouvertes et fermées est conçu par nos soins et administrer à quatre cent un (400) agents de santé du secteur public du District de Bamako afin de recueillir leurs états et leurs facteurs de motivations. Nous avons retenu comme facteur d'inclusion le fait d'être un personnel soignant et nous avons exclus le personnel d'appui.

Notre mode de raisonnement est la hypothético-déduction, elle consiste à formuler une hypothèse afin d'en déduire des conséquences observables futures, mais également passées, permettant d'en déterminer la validité. L'échantillonnage est non probabiliste qui consiste à

sélectionner des unités dans une population en utilisant une méthode subjective (c'est-à-dire non aléatoire).

7- Résultats :

Les agents enquêtés se disant très motivés représentent 29 soit 7,25%, les agents motivés sont au nombre de 145 soit 36,25%. Les agents peu motivés sont 151 soit 37,75% et les agents qui s'estiment ne pas être motivés sont au nombre de 75 soit 18,75%. Représentation faite dans la figure ci-dessous.



Source : notre étude

Comme facteurs de motivation proposés aux agents enquêtés, 99,25% sont motivés par l'augmentation du salaire contre seulement 0,75%. L'application du plan de carrière motive 90,25% contre 9,75%. Les bourses d'études et de perfectionnement ont été retenues par 87,50% comme facteur de motivation contre 12,50%. L'amélioration des conditions de travail motive 98,23% contre 1,77%. L'octroi de prime motive 95,75% contre 4,25%. Enfin, 80% sont motivés par l'octroi de logement social contre 20%. Représentation faite dans le tableau ci-dessous.

Facteurs de motivation		Eff	%
Augmentation du salaire	Oui	397	99.25%
	Non	3	0.75%
Application du plan de carrière	Oui	361	90.25%
	Non	39	9.75%
Bourses d'études et de perfectionnement	Oui	350	87.50%
	Non	50	12.50%
Amélioration des conditions de travail	Oui	389	98.23%
	Non	7	1.77%
Octroi de prime	Oui	383	95.75%
	Non	17	4.25%
Octroi de logement social	Oui	252	80.00%
	Non	63	20.00%

Source : notre étude

Afin de tester nos hypothèses, nous avons utilisé la régression linéaire et à l'issue de ce test, toutes hypothèses sont confirmées donc statistiquement significatives.

Hypothèse principale

Considérons notre hypothèse : $H_0=0$ il n'y a pas de lien entre la motivation et la performance au travail des agents ; $H_1 \neq 0$ il y a donc un lien entre l'augmentation du salaire et la motivation ; $p=0.05$.

Le coefficient de régression $R=0.009 < p$ donc il y a un lien entre la motivation et la performance et c'est statistiquement significatif.

Hypothèse spécifique n°1

Considérons notre hypothèse : $H_0=0$ il n'y a pas de lien entre l'augmentation du salaire et la motivation des agents ; $H_1 \neq 0$ il y a donc un lien entre l'augmentation du salaire et la motivation ; $p=0.05$.

Le coefficient de régression $R=0.041 < p$ donc il y a un lien entre l'augmentation du salaire et la motivation et c'est statistiquement significatif.

Hypothèse spécifique n°2

Considérons notre hypothèse : $H_0=0$ il n'y a pas de lien entre la non-reconnaissance du mérite et la motivation des agents ; $H_1 \neq 0$ il y a donc un lien entre -reconnaissance du mérite et la motivation ; $p=0.05$.

Le coefficient de régression $R=0.27 < p$ donc il y a un lien entre l'augmentation du salaire et la motivation et c'est statistiquement significatif.

Hypothèse spécifique n°3

Considérons notre hypothèse : $H_0=0$ il n'y a pas de lien entre l'amélioration des conditions de travail et la motivation des agents ; $H_1 \neq 0$ il y a donc un lien entre l'amélioration des conditions de travail et la motivation ; $p=0.05$.

Le coefficient de régression $R=0.002 < p$ donc il y a un lien entre l'amélioration des conditions de travail et la motivation et c'est statistiquement significatif.

8- Implication

Le caractère de l'enquête par questionnaire et la focalisation de cette étude sur la dimension psychologique et aux seuls agents soignant du secteur santé du District de Bamako constituent la principale limite de cet article. L'élargissement d'une telle étude aux autres agents

du secteur santé pourrait permettre de mieux appréhender leurs attentes et aspirations dans une perspective holistique d'amélioration de la motivation dans le secteur. Ainsi, l'étude peut servir de repère pour à la Direction Régionale de la Santé du District de Bamako pour l'élaboration de stratégies visant à améliorer la motivation des agents du secteur santé. Selon les résultats obtenus, l'augmentation du salaire est de loin le facteur plus motivant chez l'ensemble des enquêtés ce qui exprime une insuffisance du niveau de leur rémunération.

La motivation joue un rôle très important pour mobiliser l'enthousiasme du personnel, pour réaliser excellemment les objectifs fixés et pour améliorer continuellement la performance au travail. À l'heure actuelle, dans un environnement concurrentiel, afin de se développer, les entreprises doivent constamment améliorer leur compétitivité. La motivation du personnel devient fondamentale pour avoir accès à son plein potentiel. À cette fin, les gestionnaires sont appelés à agir sur les facteurs de motivation afin d'inciter plus de gens à travailler volontairement pour atteindre les objectifs organisationnels et améliorer considérablement les performances (DA VIS, T.R.V., 1984 : 183-227). Les résultats des études indiquent, en effet, que l'utilisation de stratégies appropriées de motivation peut améliorer les performances (LU DA, 1994, p. 25-46). Les résultats des études indiquent, en effet, que l'utilisation de stratégies appropriées de motivation peut améliorer les performances (LU DA, 1994 : 25-46). Il est généralement admis que lorsque le niveau de motivation est plus élevé, meilleure est la performance. Cet argument est juste en un sens, mais pas absolu. Les raisons spécifiques sont les suivantes (Lu da, 1994) :

- 1) des niveaux élevés et faibles de motivation peuvent affecter négativement la performance au travail, seule la motivation modérée et réaliste peut mobiliser l'enthousiasme du personnel au travail pour l'amélioration des performances ;
- 2) la motivation est un des nombreux facteurs importants influençant la performance (autrement dit, la performance au travail est un résultat de nombreux facteurs objectifs et subjectifs, y compris la motivation) ;
- 3) la motivation affecte la performance au travail, et à son tour, la performance au travail affecte également la motivation, sous certaines conditions, la motivation et la performance se renforçant mutuellement.

Des études réalisées par J. Siegrist (1996 : 35) démontrent que, pour parvenir à un équilibre entre l'efficacité organisationnelle et le bien-être des travailleurs, la reconnaissance en milieu de travail est vitale. Cet auteur définit la reconnaissance en termes d'estime et de

soutien de la part du supérieur ou des collègues de travail, mais également en termes d'adéquation du salaire, de possibilité de promotion et de sécurité d'emploi. Ainsi, le travailleur, qui reçoit de la reconnaissance, est en mesure de percevoir un équilibre entre les efforts qu'il dispense au travail et les bénéfices qu'il en retire subséquentement.

G. R., Terry et S. G. Franklin (1985) ont montré dans leur étude qu'une rémunération suffisante et efficace peut aboutir à une amélioration quantitative et qualitative de la production. Contrairement à F. W. Taylor (1957) pour qui la stimulation financière est le seul facteur de motivation de l'homme au travail, Herzberg, cité par Peretti (S. Arnaud, S. Frimousse, & J.-M. Peretti, 2009), la prend comme un des facteurs d'hygiène. Pour ce dernier, l'absence de stimulation financière entraîne un mécontentement général des travailleurs mais sa présence ne signifie pas forcément une motivation au travail. Une fois les travailleurs satisfaits, la stimulation financière cesse d'être une revendication majeure et n'influe plus tellement sur l'engagement au travail.

Conclusion

Les facteurs qui constituent un frein à la motivation des agents de santé du District de Bamako sont essentiellement la faible rémunération, le manque de reconnaissance du mérite et les conditions de travail inappropriées. Cette situation a un impact négatif sur leur motivation et leur performance au travail. Il conviendrait que les autorités en charge de la question mettent sur place une stratégie globale qui touchera aux différents leviers permettant de mieux adresser l'épineuse liée à la motivation sans laquelle, toute performance au travail est compromise.

Références bibliographiques

AOURZAG Aïcha, & Omar RAJAA., 2000, « Les leviers de la motivation dans la fonction publique : la reconnaissance compense la marge de manœuvre limitée des managers cas de la wilaya de la région guelmim es-smara », *Revue JBE*, 02(02), 15.

ARNAUD, S., Frimousse, S., & Peretti, J.-M., 2009, « Gestion personnalisée des ressources humaines : Implications et enjeux », *Revue management et avenir*, 8, 294-314.

CASTELNAU Jacques, DANIEL Loïc, 2001, *Le pilotage stratégique, comment mobiliser l'énergie collective*. (Éditions d'Organisation).

DA VIS, T.R.V., 1984, "The influence of the physical environment in offices. Academy of Management », *Review*, 9, 350.

Direction des Ressources Humaines Secteur Santé et Développement Social. (2011). Développement des Ressources Humaines pour la Santé « Politique Nationale ».

- FINEBURG, A. C., JENNI, C. B., COHEN, S. J., at. Al (éd.), 2012, *Encyclopedia of the History of Psychological Theories* (p. 1135-1137). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0463-8_122
- GIAUQUE, D., BARBEY, V., & DUC, N., 2008b, « The motivating force of individual and collective performance in Swiss public organisations : The importance of “participative” management », *Revue française d'administration publique*, 128(4), 785-798.
- KLEINGINNA, Paul R., & ANNE M., 1981, « A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion* », 5(4), 345-379. <https://doi.org/10.1007/BF00992553>
- LEWIN, Kurt., A. S., 1939, « Principles of Topological Psychology. Translated by Fritz and Grace Heider. New York: McGraw-Hill, 1936. Pp. 231 », *The Pedagogical Seminary and Journal of Genetic Psychology*, 54(1), 249-259. <https://doi.org/10.1080/08856559.1939.10533843>
- LORINO, P., 2003, *Méthodes et pratiques de la performance : Le pilotage par les processus et les compétences*. Ed. organisations.
- LOUART Pierre, & Patrice ROUSSEL., 2001, La motivation au travail—Concept et théories. Les grands auteurs en GRH, 20.
- LU DA, 1994, « Levels of Motivation and Job Performance. Journal of date communications China Academic », *Journal Electronic Publishing Ho use*, ZI(9), 65.
- Plan décennal de développement sanitaire et social (pddss) 2014-2023 (p. 97). (s. d.).
- REYNAUD Jean-Daniel, 1999, *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès Éditions.
- ROCHET, C., 2003, *Conduire l'action publique : Des objectifs aux résultats*. Village mondial.
- SAINSAULIEU Renaud, 1997, *Sociologie de l'entreprise. Organisation, culture et développement*, Paris, Presses de sciences po et Dalloz, 30.
- SCOTT, P. G., & PANDEY, S. K., 2005, « Red tape and public service motivation: Findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. », *Review of Public Personnel Administration*, 25(2), 155-180.
- SIEGRIST, J., 1996, « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- TAYLOR, F. W. (1957). La direction scientifique des entreprises. (No Title). <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000796862536320>
- TERRY, G. R., & FRANKLIN, S. G., 1985, *Les Principes du Management*, Collection Gestion. Economica, Paris.
- THEOPHILE Josette, 2005, « À propos de la motivation au travail », *Humanisme & entreprise* (Vol. 273,).
- TOULOUSE, J. M., & POUPART, R., 1976, « La jungle des théories de la motivation au travail. Gestion », *Revue Internationale de Gestion*, 1(1), 54-59.
- VALLERAND, R. J., R., & THILL, E. E., 1994, « Introduction à la psychologie de la motivation. Laval : Éditions Études Vivantes », *Revue des sciences de l'éducation*, 20(2), 411. <https://doi.org/10.7202/031733ar>.