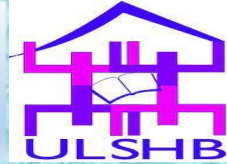




KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales



DOUZIEME
NUMERO DE LA
REVUE AFRICAINE
DES LETTRES, DES
SCIENCES



KURUKAN FUGA
VOL : 3-N°12
DECEMBRE 2024

KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales



ISSN : 1987-1465

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

VOL : 3-N°12 DECEMBRE 2024

Bamako, Décembre 2024

KURUKAN FUGA







La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales

ISSN : 1987-1465

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

Links of indexation of African Journal Kurukan Fuga

COPERNICUS	MIR@BEL	CROSSREF	SUDOC	ASCI	ZENODO
					
https://journals.indexcopernicus.com/search/details?id=129385&lang=ru	https://reseau.mirabel.info/revue/19507/Kurukan-Fuga	https://search.crossref.org/search/works?q=kurukan+fuga&from_ui=yes	https://www.sudoc.abes.fr/cbs/xslt/DB=2.1/SET=4/TTL=1/SHW?FRST=5	https://asci.database.com/master/journallist.php?v=16126	https://zenodo.org/communities/rkf/records?q=&l=list&p=1&s=10&sort=newest

Directeur de Publication

- Prof. MINKAILOU Mohamed (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Rédacteur en Chef

- Prof. COULIBALY Aboubacar Sidiki (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*) -

Rédacteur en Chef Adjoint

- SANGHO Ousmane, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Comité de Rédaction et de Lecture

- SILUE Lèfara, **Maitre de Conférences**, (Félix Houphouët-Boigny Université, Côte d'Ivoire)
- KEITA Fatoumata, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- KONE N'Bégué, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DIA Mamadou, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DICKO Bréma Ely, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- TANDJIGORA Fodié, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

- *TOURE Boureima, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *CAMARA Ichaka, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *OUOLOGUEM Belco, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)*
- *MAIGA Abida Aboubacrine, Maitre-Assistant (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *DIALLO Issa, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *KONE André, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *DIARRA Modibo, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *MAIGA Aboubacar, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *DEMBELE Afou, Maitre de Conférences (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *Prof. BARAZI Ismaila Zangou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *Prof. N'GUESSAN Kouadio Germain (Université Félix Houphouët Boigny)*
- *Prof. GUEYE Mamadou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)*
- *Prof. TRAORE Samba (Université Gaston Berger de Saint Louis)*
- *Prof. DEMBELE Mamadou Lamine (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *Prof. CAMARA Bakary, (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *SAMAKE Ahmed, Maitre-Assistant (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *BALLO Abdou, Maitre de Conférences (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *Prof. FANE Siaka (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *DIAWARA Hamidou, Maitre de Conférences (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *TRAORE Hamadoun, Maitre-de Conférences (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *BORE El Hadji Ousmane Maitre de Conférences (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*

- KEITA Issa Makan, **Maitre-de Conférences** (*Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali*)
- KODIO Aldiouma, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Dr SAMAKE Adama (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Dr ANATE Germaine Kouméalo, CEROCE, Lomé, Togo
- Dr Fernand NOUWLIGBETO, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr GBAGUIDI Célestin, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr NONOA Koku Gnatola, Université du Luxembourg
- Dr SORO, Ngolo Aboudou, Université Alassane Ouattara, Bouaké
- Dr Yacine Badian Kouyaté, Stanford University, USA
- Dr TAMARI Tal, IMAF Instituts des Mondes Africains.

Comité Scientifique

- Prof. AZASU Kwakuvi (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. ADEDUN Emmanuel (*University of Lagos, Nigeria*)
- Prof. SAMAKE Macki, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. DIALLO Samba (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)
- Prof. TRAORE Idrissa Soïba, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. J.Y. Sekyi Baidoo (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. Mawutor Avoke (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. COULIBALY Adama (*Université Félix Houphouët Boigny, RCI*)
- Prof. COULIBALY Daouda (*Université Alassane Ouattara, RCI*)
- Prof. LOUMMOU Khadija (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. LOUMMOU Naima (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. SISSOKO Moussa (*Ecole Normale supérieure de Bamako, Mali*)
- Prof. CAMARA Brahim (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. KAMARA Oumar (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. DIENG Gorgui (*Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal*)
- Prof. AROUBOUNA Abdoukadi Idrissa (*Institut Cheick Zayed de Bamako*)
- Prof. John F. Wiredu, University of Ghana, Legon-Accra (Ghana)
- Prof. Akwasi Asabere-Ameyaw, Methodist University College Ghana, Accra
- Prof. Cosmas W.K. Mereku, University of Education, Winneba

- Prof. MEITE Méké, Université Félix Houphouet Boigny
- Prof. KOLAWOLE Raheem, University of Education, Winneba
- Prof. KONE Issiaka, Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa
- Prof. ESSIZEWA Essowè Komlan, Université de Lomé, Togo
- Prof. OKRI Pascal Tossou, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Prof. LEBDAI Benaouda, Le Mans Université, France
- Prof. Mahamadou SIDIBE, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako
- Prof.KAMATE André Banhouman, Université Félix Houphouet Boigny, Abidjan
- Prof.TRAORE Amadou, Université de Segou-Mali
- Prof.BALLO Siaka, (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)



TABLE OF CONTENTS

Asmao DIALLO,

COOPERATIVE MODELS FOR WOMEN'S EMPOWERMENT: A COMPARATIVE ANALYSIS OF AGRICULTURAL PRACTICES IN JAPAN AND MALI.....pp. 01 – 15

Fatimé ABALI,

« COMMENT CUISINER SON MARI A L'AFRICAINNE DE CALIXTHE BEYALA ET LE VENTRE DE L'ATLANTIQUE DE FATOU DIOME: ENTRE LIBERTE ET INTEGRATION CULTURELLE EN CONTEXTE DISPORIFIQUE. ».....pp. 16 – 27

Koudraogo Aimé RAMDE, Sébastien YOUGBARE,

L'INFLUENCE DES MECANISMES DE DEFENSE SUR LES TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE : ETUDE DE CAS SUR LA DYSLEXIEpp. 28 – 37

Issa OUATTARA,

ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DES SYSTÈMES DE GESTION DES DÉCHETS SOLIDES MÉNAGERS À BAMAKO, DE 1960 À 2022pp. 38 – 50

Mahamadou N. KEITA,

ÉVOLUTION ET TRANSFORMATION DES PRATIQUES SPORTIVES INFORMELLES A BAMAKO : ENTRE HERITAGE CULTUREL ET MODERNITE.....pp. 51 – 63

Youssouf DIAKITÉ, Abdoul Karim CAMARA, Fatoumata Bintou SYLLA,

LA PÉDAGOGIE PAR LES DESSINS ANIMÉS : UNE APPROCHE INNOVANTE POUR FAVORISER L'ENGAGEMENT ET AMÉLIORER LES PERFORMANCES SCOLAIRES pp. 64 – 77

Mohomad Albachar HAROUNA, Mahamoudou Bazzi DIALLO,

LES DROITS POLITIQUES DE L'ASSOCIE EN DROIT DES AFFAIRES OHADA.... pp. 78 – 91

Ousmane DRAMANE,

L'IMPACT DE LA COMMUNICATION NON VERBALE SUR LA COMPREHENSION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ORALES DANS LES CLASSES DE 10E COMMUNE DES LYCEES A BAMAKOpp. 92 – 102

ASSOUMAN Noëlle Adjoua Larissa Epse KOFFI,

PRODUCTIVITE DES ISOTOPIES DU MALAISE PAR LA DYNAMIQUE DU LANGAGE FIGURE DANS L'UNIVERS POETIQUE DE JEAN-BAPTISTE TATI LOUTARD....pp. 103 – 117

Malick NDOYE, Sana BALDÉ,

LES RAPPORTS ENTRE LES ATTALIDES DE PERGAME ET PRUSIAS II DE BITHYNIE : ALLIANCE, RIVALITE ET CONFLIT (182-149 AVANT J.-C.) pp. 118 – 130

Oumar SIDIBÉ,
ANALYSE DES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES RESSOURCES FORESTIERES DANS LA COMMUNE RURALE DE GUEGNEKA (MALI-REGION DE DIOÏLA)..... pp. 131 – 145

Guillaume Ballebê TOLOGO,
**DE LA POLITIQUE AU POLITIQUE : CONSTRUCTION D'UNE SOCIETE MODERNE AFRICAINE A PARTIR DE LA CHARTE DU KURUKAN FUGAN (CHARTRE DU MANDE)
..... pp. 146 – 157**

Marcel HEDONOUKOU, Barnabé GBAGO,
L'IFA, UN ÉLÉMENT IMPORTANT DANS LE PROCÈS PÉNAL TRADITIONNEL . pp. 158 – 187

Sylvestre GBAGUIDI, Roch DAVID GNAHOUI,
LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES DU TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT...pp. 188 – 206

Fatoumata KEITA, Fatoumata FOFANA, Aly TOUNKARA, Brema Ely DICKO,
ENTRE PLAFOND DE VERRE ET PESANTEURS SOCIALES : CARRIÈRES ACADÉMIQUES ET STRATÉGIES DE CONCILIATION VIE PRIVÉE/PROFESSIONNELLE DES FEMMES : L'EXEMPLE DES UNIVERSITÉS MALIENNES pp. 207 – 226

Kessé COULIBALY, Sory DOUMBIA,
DONALD TRUMP'S RE-ELECTION: A CRITICAL STUDY OF THE UNITED STATES- AFRICA RELATIONSHIPS..... pp. 227 – 239

M'Baha Moussa SISSOKO,
COMPRENDRE LA CRISE POLITIQUE DANS LE MALI CONTEMPORAIN : ELEMENTS DE REFLEXION SUR LA TRAJECTOIRE D'UN ETAT EN CONSTRUCTION pp. 240 – 262

Yabile Florence OUATTARA,
ROLES ET CARACTERISTIQUES DES PRODUCTEURS CHAMPIONS AU SEIN D'UN SYSTEME D'INNOVATION INTEGREE : CAS DU SYSTEME IGNAME AU BURKINA FASO pp. 263 – 279

Ismaila Z BARAZI,
ABDOULLAHI DAN FODIO 1766-1829 : UN MODÈLE SOUHAITÉ POUR UNE RÉCONCILIATION NATIONALE AU MALI pp. 280 – 288

Abdoulaye Alhousseiny MAIGA,
**LA RÉCONCILIATION ET LA COEXISTENCE PACIFIQUE SELON LE SAVANT
ABDULLAH BÏN BAYYAH..... pp. 289 – 295**

Drissa TRAORE,
**LES MANUSCRITS DE L'INSTITUT DES HAUTES ETUDES ET DE RECHERCHES
ISLAMIQVES AHMED BABA DE TOMBOUCTOU ET LEUR ROLE DANS
L'ENRICHISSEMENT DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE..... pp. 296– 306**

Bréhima Salah TRAORE, Seydou LOUA,
**MEDIATION SCOLAIRE AU MALI : SON FOISONNEMENT ET LES QUALITES DU
MEDIATEUR AUX GROUPES SCOLAIRES DE SAME ET SIRACORO-DOUNFING EN
COMMUNE III DU DISTRICT DE BAMAKO..... pp. 307 – 319**

Hamidou SEYDOU HANAFIOU,
**DE LA NON-NOTATION DES TONS PAR L'ORTHOGRAPHE DU SONAY-ZARMApp.
320 – 332**

Amadou DIARRA, Mohamed YANOQUÉ,
**LE RENVERSEMENT DU REGARD EN MILIEU DE CRISE : LA ROUTE
TRANSSAHARIENNE DANS L'ARCHER BASSARI ET DANS MEURTRE À
TOMBOUCTOU pp. 333 – 342**

Dansiné DIARRA,
**CONFLITS ET SANTÉ MATERNELLE : HÉTÉROGÉNÉITÉ SPATIALE ET ACCÈS
AUX ACCOUCHEMENTS ASSISTÉS DANS LE DISTRICT SANITAIRE DE NIONO,
MALI.....pp. 343 – 358**

Siaka KONE,
**ROLES ET DEFIS PHILOSOPHIQUES DE LA RECONSTRUCTION NATIONALE
AU MALI..... pp. 359 – 374**

Siaka GNESSI et Honorine Pegdwendé SAWADOGO,
**LES DÉTERMINANTS DU TRAVAIL DES ENFANTS EN MILIEU URBAIN À BOBO
DIOULASSO (BURKINA FASO).....pp. 375 – 388**

Ousmane NIANG,
**COMPETENCES, ADOPTION ET BESOINS DE FORMATION EN IA DANS LES APPRENTISSAGES
DES ETUDIANTS PROFESSIONNELS EN FORMATION CONTINUE DE L'ECOLE SUPERIEURE
D'ECONOMIE APPLIQUEE..... pp. 389 – 403**



Vol. 3, N°12, pp. 263 – 279, Decembre 2024
Copy©right 2024 / licensed under CC BY 4.0
Author(s) retain the copyright of this article
ISSN : 1987-1465
DOI : <https://doi.org/10.62197/WOGJ5346>
Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc,
ASCI, Zenodo
Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com
Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales
KURUKAN FUGA*

ROLES ET CARACTERISTIQUES DES PRODUCTEURS CHAMPIONS AU SEIN D'UN SYSTEME D'INNOVATION INTEGREE : CAS DU SYSTEME IGNAME AU BURKINA FASO

Yabile Florence OUATTARA,

*Institut des Sciences des Sociétés du Centre National de Recherche Scientifiques et
Technologique (CNRST/INSS), Email : yabileflo@yahoo.fr*

Résumé

Les champions de l'innovation sont considérés comme des acteurs clés qui jouent fréquemment un rôle central dans la simulation et la facilitation de nouvelles idées et d'innovations tant technologique qu'organisationnel. Cette présente étude analyse les caractéristiques des producteurs champions pour le développement durable du système igname. Elle s'appuie sur un échantillon de 123 producteurs champions ayant tenu ce rôle entre 2016 et 2021. Les théories des rôles et du système d'innovation agricole ont servi d'ancrage pour la méthodologie mixte adoptée. Les résultats mettent en exergue trois profils de producteurs champions. Cette variété s'explique par des différences dans la compréhension de leur rôle et des caractéristiques sociodémographiques, intrinsèques symboliques et sociaux avant l'investissement dans le rôle et dans la manière de se comporter. Les champions, bien que faiblement instruits, leurs caractéristiques personnelles et comportementale expliquent leurs attitudes face aux innovations intégrées implémentées dans le système igname. Cependant des recherches diachroniques devront être conduites afin d'approfondir leurs influences sur le système igname.

Mots clés : champion, innovation intégrée, producteurs champions, système d'innovation, système igname.

Abstract

Innovation champions are favored as key players who frequently play a central role in facilitating new ideas and innovations both technological and organizational. This study presents analyzing the characteristics of champion producers for the sustainable development of the yam system. It is based on a sample of 123 champion producers who played this role between 2016 and 2021. Role and agricultural innovation system theories were used to anchor the mixed methodology adopted. The results highlight three profiles of champion producers. This variety is explained by differences in understanding of their role and socio-demographic characteristics, intrinsic, symbolic and social characteristics prior to investment in the role and in the way they behave. Although champions are poorly educated, their personal and behavioral characteristics explain their attitudes to the integrated innovations implemented in the yam system. However, further diachronic research is needed to investigate their influence on the yam system.

Key words i: champion, innovation system, integrated innovation, product champions, innovation yam system.

Introduction

L'innovation fait référence à l'intégration d'un changement dans sa manière de faire ou de s'organiser. Pour B.H. Hall (2004) l'innovation est intrinsèque à un individu et/ou une organisation afin d'atteindre des objectifs assignés. L'innovation est la résultante d'un processus collectif actif d'appropriation des idées ou des connaissances qui se déroulent au sein de plusieurs types d'organisations ou entreprises telles que les exploitations agricoles, les instituts d'enseignement supérieur et de recherche, les petites et moyennes entreprises agricoles, etc. L'innovation organisationnelle est considérée comme un objet d'étude central dans le système d'innovation agricole afin d'assurer le succès dans l'adoption des innovations (K. Drechsler, et al. 2021).

La conceptualisation du champion depuis les travaux de son précurseur D. A. Schon, (1963) a évolué pour énoncer que le rôle du champion consiste essentiellement en une activité de promotion d'un projet d'innovation en vue de surmonter les obstacles liés à sa mise en œuvre et de mener l'innovation au succès. Les notions de prise de risque, d'autorité, de confiance et de mise à l'échelle sont intimement liées au rôle du champion. Dans son activité de persuasion, le champion doit souvent démontrer la faisabilité d'un projet à un membre réticent (S. Knockaert, F. Grima, et P. Kletze, 2021). Les champions de l'innovation sont considérés comme essentiels pour éliminer plusieurs obstacles qui émergent dans les processus d'innovation, tels que le manque de ressources, les liens manquants et la coordination déficiente entre les acteurs, ainsi que l'opposition des acteurs en place (K. Fichter, 2009). Selon les approches des systèmes d'innovation et l'innovation ouverte, l'innovation se déroule à travers des réseaux d'acteurs hétérogènes implique qu'au-delà du contexte intra-organisationnel, le rôle de champion de l'innovation se joue à plusieurs niveaux des réseaux d'innovation multi-organisationnels (E. Ferneley et Bell, 2006 ; S. Gupta et al., 2006 ; K. Fichter, 2009).

Le contexte d'application de la présente étude, afin d'être en cohérence avec les conceptions des autres auteurs de la littérature (S. Fujii, 2017) et plus compréhensible avec le domaine agricole dans lequel il est utilisé, la définition est restructurée. Ainsi, le champion est toute personne qui a l'autorité, la confiance et qui utilise les systèmes et les relations informelles au sein d'une entreprise ou une organisation pour influencer la mise en œuvre de l'innovation, il apporte une contribution décisive à la création, la définition et l'adoption d'un projet innovant en promouvant activement et, avec enthousiasme son avancée au cours des phases critiques. Cette définition semble suffisamment large pour cerner de nombreuses actions du champion, tout en contenant l'activité principale de promotion du champion et sa finalité. La prise de risque du champion est également captée par cette définition, puisque l'activité de promotion du champion est associée aux phases critiques du projet. La mise à échelle est prise en compte dans la définition du champion du moment où il est perçu comme une « personne connectée avec la vision, les compétences, et le positionnement pour motiver les autres, favoriser un engagement accru, et potentiellement sécuriser les ressources pour faire passer une innovation du concept à la mise à l'échelle dans les secteurs spécifiques de travail » (W. Curtiss et al., 2023

; N. Basuel et al., 2024). Dans la présente étude centrée sur le système igname, le champion de l'innovation correspond au « producteur champion ».

N. Basuel (2024), en se basant sur les travaux antérieurs de EK. Shaw et al., (2012) ; M. Loosemore, R. Keast et J. Barraket (2022) ; A. Hartmann et J. Linn (2008) ; et E. Rogers (2003) propose une typologie de six rôles des champions. Que sont : *Les champions du changement des systèmes* ; *Les champions de l'innovation* ; *Les champions internes de la mise à l'échelle* ; *Les champions de l'organisation* ; *Les champions des personnes concernées par le problème* ; *Les champions du concept au sens large*. De tels rôles mettent en évidence, les caractéristiques, la nécessité d'interactions et de complémentarités entre les parties prenantes qui sont des champions du système d'innovation (K. Fichter, 2012 ; S. Knickaert, 2021).

Les caractéristiques des champions sont d'ordre sociodémographiques avec des traits de personnalité intrinsèque et d'ordre comportemental. Ceux-ci montrent une complémentarité entre les champions qui sont en lien avec des organisations tout en ayant des enjeux différentiels dans l'innovation. Le réseautage des champions peut être formel ou émergé de manière informelle. Tous ces réseaux d'acteurs agissent en tant qu'équipes de champions au sein du réseau d'innovation. Elles promeuvent une innovation donnée soit à un niveau, soit à différents niveaux d'un système d'innovation.

Plusieurs revues de littérature (C. Slappendel, 1996 ; G. Panne et al, 2003) laissent apparaître un consensus pour reconnaître l'importance de la présence d'un champion contribuant activement à la réussite d'une innovation tant technologique qu'organisationnelle. Cependant, peu d'analyse porte sur l'analyse de la relation du champion et la performance ou le champion et la mise à l'échelle de l'innovation. S'appuyant sur les travaux de G. Stevens et J. Burley (1997), J. Howell et C. Shea (2001) montrent qu'une pratique nouvelle quelle que soit sa nature (technologique ou organisationnelle), a d'autant plus de chance de devenir une réalité pour l'organisation qu'elle peut compter sur le travail de soutien d'une communauté d'innovation dont les individus interagissent et dénommé champion du fait de leurs rôles; de plus la communauté prend pied dans un espace entre les dimensions technologiques et sociales (L. Klerkx et N. Aarts, 2013), mais également et surtout imaginent que cette communauté se développe au sein de l'organisation.

Les auteurs J. Howell et al., (2005) et J. Howell et C. Shea, (2001, 2006) prônent l'existence d'une relation positive entre les champions et la performance des projets des entreprises. À l'inverse, Markham (1998) affirme le contraire. Enfin, les auteurs S.K. Markham et A. Griffin (1998) et S.K. Markham (2000) trouvent qu'il n'existe aucune relation entre les champions et la performance des projets des entreprises. La littérature est ainsi très controversée dans ce domaine. De plus, ces controverses ne permettent pas de caractériser les activités des champions amènent d'influencer l'innovation. Très peu d'analyses portent sur l'influence des champions sur les caractéristiques organisationnelles ou sur le réseau d'acteur.

L'influence est comprise au sens de Merriam-Webster (n.d) comme le pouvoir ou la capacité de provoquer un effet de manière indirecte ou intangible. Les travaux de C-J. Chen et JW. Huang, (2009) et M. Smith et al., (2008) permettent de distinguer cinq catégories d'influences des champions de l'innovation sur les caractéristiques organisationnelles que sont : structure, stratégie, gestion des connaissances, culture et climat, et pratiques en matière de ressources

humaines. Quant aux travaux de R. Gulati et M. Gargiulo (1999) le réseau se caractérise par son ancrage structurel qui décrit la configuration du réseau d'acteurs, comme la quantité ou la densité des relations et son ancrage relationnel qui illustre le type ou la qualité des relations entre les acteurs d'un réseau, comme la force des liens ou le niveau de confiance.

L'ensemble de ces résultats allant de l'importance ou non de la présence du champion dans l'organisation à ses effets potentiels tant sur l'organisation ou le réseau d'acteurs au travers de ses activités permet de mettre en exergue quelques lacunes. Les résultats démontrent que les recherches existantes analysent les activités des champions de l'innovation, mais considèrent rarement que ces activités pourraient être liées à différentes étapes du cycle de vie de l'innovation : génération d'idées, définition de projet, résolution de problèmes, conception et développement, et commercialisation (MA. Saren, 1984).

Dans l'ensemble, la littérature sur les activités des champions de l'innovation est ambiguë et il n'est pas clair si les champions de l'innovation effectuent toutes les activités tout au long des différentes étapes du cycle de vie de l'innovation ou s'ils se concentrent sur des activités spécifiques à certaines étapes. Le lien entre les activités et leurs influences, est quasi inexistant dans les études de recherche. Cela peut être dû au fait qu'il est difficile d'attribuer certains résultats d'une organisation aux actions d'un champion de l'innovation, car une interaction entre de nombreux facteurs peut se produire dans les projets d'innovation (Crossan et Apaydin, 2010). L'analyse des études antérieures montre que les champions de l'innovation initient la formation de réseaux en général et façonnent le niveau de confiance dans le réseau. Au-delà de cela, les articles de recherche n'examinent pas l'influence des champions de l'innovation sur d'autres caractéristiques du réseau. Enfin, l'analyse de l'état de l'art scientifique décrit que les champions de l'innovation dans différentes organisations et unités forment des réseaux entre eux dans des projets d'innovation ouverts tel que le système igname, lorsqu'il n'existe pas de structure interne formelle pour les projets d'innovation ou si les champions font face à une forte résistance au sein d'une organisation (K. Fichter, 2009). Cependant, aucune recherche n'a jusqu'à présent exploré si les champions de l'innovation en général forment des liens entre eux.

De nombreuses études ont été réalisées sur le rôle du champion, cependant, les caractéristiques des champions dans les organisations multiples, leurs interactions et leurs relations avec la performance du système d'innovation ont faiblement été étudiées par les chercheurs et encore moins au sein d'un système fondé sur un modèle d'innovation intégrée en agriculture.

La question de recherche de cette étude est double. Nous cherchons d'une part, à étudier l'influence des caractéristiques individuelles et collectives des champions dans une innovation intégrée et d'autre part, à déterminer leurs relations avec la performance du système igname en termes de « transformabilité » durable du système igname.

Dans cette étude analytique du producteur champion dans le système igname au Burkina Faso, le champion intègre un écosystème des rôles et tout rôle se doit d'être joué. Peu d'éléments ressortent de la littérature axée sur le système agricole, et il s'agira ici de savoir ce que l'acteur, tenant ce rôle de champion met en œuvre afin de jouer sa partition. Nous l'avons vu, la question des comportements politiques et d'influence tiennent une place non négligeable chez le champion. De quelle manière ce dernier tient-il son rôle ? Quel sont les caractéristiques du

producteur champion dans le système igname pour stimuler la créativité individuelle et collective ?

Si le champion semble être un acteur qui concourt à la réussite d'une innovation, un acteur auréolé de succès, quelles conséquences les actions entreprises par le producteur champion génèrent-elles tant pour le projet que pour lui-même dans le système igname ?

La présente étude vise deux objectifs. Nous tentons de dresser un portrait des producteurs champions dans le système igname et nous voyons si notre étude soutient l'existence ou non d'une relation entre les champions et la durabilité du système igname. Ainsi, notre étude pourrait apporter une avancée conséquente et récente pour la littérature des champions au Burkina Faso.

1. Méthodologie

La recherche se fonde sur l'examen du cas des champions d'innovation existant dans le système igname au Burkina Faso. Les travaux serviront à répondre aux questions : De quelle manière le champion tient-il son rôle ? Quels sont les caractéristiques du producteur champion dans le système igname pour stimuler la créativité individuelle et collective ? La théorie des rôles constitue l'un des piliers sur lesquels s'appuie la présente étude. Cette théorie est complétée par les théories de l'innovation.

La méthodologie quantitative pour collecter des informations sur les données démographiques, les traits de personnalité et les comportements des champions dans les champs écoles, leurs exploitations et lors des réunions des plateformes d'innovation. Pour ce faire, la définition donnée par L. Roure (2000) pour le rôle de champion a été reprise : « *Toute personne qui a apporté une contribution décisive au projet en promouvant activement et avec enthousiasme son avancée au cours des phases critiques de manière à obtenir des ressources et/ ou un soutien actif du top management.* » Cette définition permet d'écartier toute conception héroïque du champion et de se concentrer sur les trois éléments clé identifiés par la littérature pour cerner son rôle et ses caractéristiques.

En empruntant la définition de J. Hartley et L. Rashman (2018) de l'innovation dans un système interorganisationnel, est comprise comme l'accès, la création, l'intégration, l'acquisition, l'utilisation et le transfert des innovations d'une organisation résultant de son interaction avec les partenaires. En le rapportant au système igname le système d'innovation est compris comme un processus d'interaction sociale entre les producteurs champions du système igname afin de produire, de transférer, d'articuler et de créer des connaissances nouvelles et/ ou remodeler des connaissances existantes. En général, une structure organisationnelle ne détient pas toutes les connaissances nécessaires à la réalisation de ses activités. Ceci nécessite, le recours privilégié de l'apprentissage interorganisationnel dans le système igname au travers des concepts de système d'innovation, de communauté d'innovation, de plateforme multi-acteurs d'innovation afin de mettre en exergue, le processus d'innovation, de partage d'expériences, de savoir-faire et de diffusion de meilleures pratiques comme celle de la gestion intégrée de la fertilité des sols (GIFS). La méthode qualitative a servi à comprendre en profondeur leurs stratégies d'actions utilisées dans le système igname afin d'influencer la mise en œuvre du projet de recherche développement dans le système

igname. Les producteurs champions agissent individuellement et/ou collectivement constituant un moyen d'accès à des sources d'innovation qui serait plus rapide, plus flexible que la création d'innovation à l'interne d'une seule organisation donnée du système igname.

En partant des critères statutaires du champion qui répondaient à la participation du projet d'innovation intégrée dans le système igname, 150 personnes ont été identifiés. Les entretiens ont été menés entre août 2016 à mars 2022. Lors de la prise de contact avec ces personnes, 123 ont été retrouvés et ont accepté de nous livrer leur expérience. Avant chaque entretien, nous avons systématiquement pris le temps de nous présenter, d'exposer notre démarche, et de répondre aux questions des personnes rencontrées et avons convenu d'un rendez-vous. Nous nous sommes engagés à traiter de façon anonyme les propos recueillis. Les entretiens avec les personnes clés ont été menés selon un guide d'entretien. La première partie de l'entretien, nous a servi à mieux appréhender le projet, ses enjeux et les parties prenantes parmi lesquelles les producteurs champions. La seconde s'est concentrée sur des dimensions que revêt la posture de champion. Au cours de ces entretiens, nous nous sommes positionnés dans une logique compréhensive afin de tenter de saisir comment les champions agissaient et interagissaient (H. Dumez, 2016).

Le questionnaire a été inspiré du questionnaire de M. Thompson (2009) qui s'intéresse aux champions organisationnels, est divisé en quatre catégories : (1) les données démographiques sur les champions (2) les traits de personnalité des champions (3) les comportements des champions dans les espaces de travail et enfin (4) les données démographiques sur les répondants. La première partie nous permet de savoir si le répondant se considère lui-même comme un champion ou s'il connaît un champion dans son proche entourage. Dans le cas où les répondants ne s'identifient pas eux-mêmes comme étant des champions, nous obtiendrons des résultats qui montrent la perception que les répondants ont des champions plutôt que le point de vue direct d'un champion. Elle nous permet également d'obtenir des informations sur le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la hiérarchie du champion dans l'organisation et enfin le secteur dans lequel travaille celui-ci. La deuxième partie cherche à récolter des informations concernant les traits de personnalité des champions. Ainsi, les traits de personnalité des champions sont mesurés sur une échelle de Likert en 5 points (1= totalement en désaccord, 2= en désaccord, 3= neutre, 4= en accord et 5= totalement en accord). La troisième partie permet d'obtenir des informations concernant les comportements des champions dans les espaces de production et de discussion, mesuré également par la même échelle de mesure. Enfin, la dernière partie s'intéresse aux répondants. Elle nous permet de récolter des données démographiques telles que l'âge, le sexe, le niveau d'étude, et le type d'activités conduit par le répondant.

Pour les besoins de notre étude, nous avons procédé à des regroupements pour les variables de l'âge et du niveau d'étude des champions. Ainsi, la segmentation de l'âge a été recodé en 3 sections : (1) 18-38 ans (2) 39-45 ans et (3) 46 ans et +. Pour la segmentation du niveau d'étude, a été recodée en 3 segments : (1) primaire (2) post primaire et secondaire général et (3) autres. Les transcriptions des entretiens ont fait l'objet d'une analyse de contenu afin de déterminer chez le producteur champion, son rôle et ses comportements. Nous nous sommes inscrits dans la démarche initiées par d'autres recherches qualitatives et, pour réduire les éventuels biais, une relecture des interprétations des entretiens a été réalisée en vue d'atteindre

une analyse intersubjective fiable en rediscutant les résultats lorsque cela était nécessaire. Les stratégies relevées font référence aux travaux théoriques présents dans la littérature.

2. Résultats

2.1 Caractéristiques des producteurs champions dans le système igname

2.2.1 Caractéristiques sociodémographiques.

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques des producteurs champions, montre que, sur les 123 répondants 50 répondants se percevaient eux-mêmes comme étant des champions, 41 personnes connaissaient un champion dans leur entourage (aîné de famille, amis, voisins) comme étant des champions et 22 personnes identifiaient les encadreurs comme un champion.

En ce qui concerne le statut social du champion, il a été socialement défini. La majorité (95%) est originaire des villages et du genre masculin. Ces producteurs ont en charge la gestion de leur exploitation à l'exception des femmes. Les actions collectives du projet ainsi que les attentes des bailleurs de fonds ont facilité l'intégration du genre féminin et des hommes allochtones dans le système de culture de l'igname.

L'âge des 123 répondants varie entre 19 ans et 66 ans avec une moyenne de 36 ans. L'âge médian est de 37 ans. Nos résultats diffèrent quelque peu de ceux de la littérature où ces champions sont plus âgés. 98% sont mariés et ont donc au moins une personne en charge.

Le niveau d'éducation des producteurs champions comprend ceux du primaire avec une faible capacité d'expression en français (proportion de 27 %) et ceux du secondaire général dont le plus haut niveau atteint est la classe de seconde. Ils représentent 13 % desdits producteurs répondants et s'expriment relativement mieux en français. Cependant, les non-instruits constituent la classe dominante du groupe soit 60 % de l'effectif total. Il existe dans cette catégorie, des producteurs ayant suivi des cours d'alphabétisation et d'autres ayant été à l'école coranique. Quant aux instruits, Si l'on compare nos résultats avec ceux de la littérature, on remarque que nos résultats sont fortement opposés. Ces derniers trouvent que 45 % des champions possèdent au moins un diplôme de maîtrise ce qui n'existe pas dans nos résultats.

En somme, très peu de producteurs champions sont en mesure de parler et d'écrire couramment le français comme l'exigeait le projet. Le groupe est fortement dominé par les « producteurs champions » non-instruits ce qui est en deçà des critères de sélection du projet YAMSYS qui part de l'hypothèse que plus le producteur est instruit plus il sera à même de reproduire facilement les techniques enseignées.

En ce qui concerne les activités du secteur primaire en plus du fait que l'agriculture est la principale activité des producteurs champions. 35 % des producteurs ne pratiquent aucune activité secondaire. 41 % des « producteurs champions » exercent des activités secondaires agricoles telles que les cultures de contre saison notamment les productions maraichères et 24 % exercent des activités secondaires non agricoles telle que l'artisanat (maçonnerie, la mécanique, la menuiserie...), les emplois temporaires et le commerce. Ces activités secondaires sont des sources secondaires de *revenu et sont principalement exercées en période de soudure*. Les champions auraient davantage tendance à émerger dans les organisations issues de l'entrepreneuriat agricole privé.

2.2.2 Caractéristiques personnelles.

Les répondants affirment que l'ensemble des caractéristiques représente les traits de personnalité des champions, excepté la caractéristique *rebelle*. Sur une échelle de 1 à 5¹, les traits de personnalité *leader*, *innovateur*, *audacieux*, *ambitieux*, *proactif* et *généreux* obtiennent des résultats dont leurs moyennes sont supérieures à 4, ce qui signifie que les répondants sont en accord sur le fait que ces 6 variables représentent bien les traits de personnalité des champions. En revanche, la variable *rebelle* obtient un résultat moyen de 3,24, ce qui démontre que les répondants sont en désaccord sur le fait qu'un champion soit considéré comme une personne rebelle. Nos taux de réponses détaillées confirment le fait que les variables *proactif* (93,9%) et *leader* (95,8%) sont les variables les plus représentatives des traits de personnalité des champions. Ce résultat s'oppose aux résultats obtenus par Thompson (2009), qui soutient l'hypothèse qu'un champion soit une personne rebelle.

2.2.3 Caractéristiques comportementales.

Les répondants font remarquer que 95,8 % des répondants stipulent qu'un champion est *une personne énergique et passionnée au travail quand il/elle parle aux autres*. 94,2 % des répondants sont d'accord pour dire *qu'au travail, les champions sont excités par les nouveaux défis*. 93,6 % des répondants ont soutenu qu'un *champion performe bien sous la pression*. Enfin, 92,1 % des répondants affirment *qu'au travail les champions cherchent des tâches qui vont les stimuler*. En outre, l'igname occupe la première place pour 52% des producteurs champions et 85 % sont membres d'une organisation paysanne formelle ou informelle contre 15 % qui n'y sont pas intégrés. Leurs expériences dans la culture de l'igname est de 18 ans en moyenne contre un minimum d'une année et un maximum de 40 années.

2.2.4 Caractéristiques intrinsèques.

Les résultats démontrent que 89,6 % des producteurs champions conçoivent que *les gens devraient être audacieux au travail*. La médiane de cette variable est de 4 avec une moyenne de 4,14 et un écart-type de 0,634. 80 % des champions pensent *qu'il est important que les gens prennent le temps d'interagir avec ceux qui ne travaillent pas directement avec eux*. Cette deuxième variable obtient une médiane de 4, une moyenne de 3,94 et un écart-type de 0,731.

Des informations relatives à leur niveau de prospérité démontrent que le rang social du champion est très faiblement élevé. De plus, leur niveau d'autonomie financière reste faible et se dessine à travers la forte diversification des cultures et le faible niveau d'investissement.

2.2 Le producteur champion tient-il son rôle ?

Les informations relatives aux caractéristiques des producteurs champions montrent que les « producteurs champions » n'ont pas tous une expérience de l'action collective. Ils ont alors une perception différentielle du processus de réseautage et donc de la responsabilité à avoir envers

¹ 1= totalement en désaccord à 5= totalement en accord

autrui dans la gestion d'une problématique commune liée à la productivité de l'igname. Leurs traits de personnalité inféraient des insuffisances à leur niveau pour l'appropriation de leur rôle. Ces informations font remarquer que le groupe aurait la capacité de comprendre les connaissances techniques. Cependant, ils pourraient être limités en termes de capacité de développement des tactiques d'influence et d'enrôlement des autres. Autrement, ils pourraient ne pas avoir la capacité de risquer leur position et leur renommé pour promouvoir des pratiques alternatives comme l'argue un champion au cours d'une réunion de plateforme en ces termes :

« Il est très difficile de rassembler les producteurs pour les travaux dans le champ école. Ils n'arrivent pas rapidement, et font du tort à ceux qui sont venus à l'heure aussi lorsque tu dois réunir les producteurs d'ignames au village pour le partage d'informations, ils ne répondent quasiment pas à l'appel bien que je fasse du porte à porte » (N03, 32 ans, Réunion de la PI).

2.3 Les stratégies d'influence des producteurs champions

L'engagement des producteurs champions pour la mise en œuvre, l'appropriation, la diffusion des résultats tant techniques qu'organisationnelle et la construction de leur durabilité a mis en exergue trois groupes de champions à savoir par ordre croissant : 23 répondants sur les 123 sont des *champions du concept* « Gestion intégrée de la fertilité des sol » (18,69%) ; 26 répondants sont des *champions de l'innovation* (21,08%), et 74 répondants sont des *champions du changement du système igname* (60%).

Les champions du concept : ils préfèrent résoudre leur problème ou améliorer leurs pratiques existantes par mobilisation des connaissances endogènes. Ils ont souvent recours à l'observation chez les autres producteurs champions dans ou hors de leurs villages. Ils participent de manière sporadique aux activités du projet.

Les champions de l'innovation : ce sont des suiveurs adoptant un comportement principalement opportuniste de recherche d'information de source exogène. Ils affirment qu'ils ont vu non seulement les résultats des activités des chercheurs sur les champs d'expérimentation mais aussi chez des proches et ils ont été intéressés. Ils s'approprient et partagent leurs savoir-faire aux autres.

Les champions du changement du système igname : ce sont des producteurs curieux qui ont une attitude très proactive par rapport à l'information. Ils sont également très actifs dans la recherche d'informations de sources exogènes. Ils ont une forte capacité de recul par rapport à l'information et par rapport aux actions du projet. Ils possèdent de fortes capacités d'identification des faiblesses du système et sont capables de proposer des solutions pour certains. Ils présentent une forte capacité de prise de risque, assurée par leur curiosité naturelle mais aussi par leur capacité d'analyse et d'organisation d'essais de façon scientifique

En stipulant que les champions ont une influence négative sur le développement du système igname la variable : *avoir un champion dans l'organisation cause plus de trouble que de bien* a été évaluée. Les résultats illustrent une moyenne de 1,53 et une médiane de 1 pour cette variable. De plus, on remarque que 94,1 % des répondants sont en désaccord sur le fait

qu'avoir un champion dans l'organisation cause plus de trouble que de bien ce qui contredit notre hypothèse.

3 Discussion

Les catégories de champions interagissant dans le système igname sont des « preuves » de l'attitude du producteur face au changement, testant et expérimentant pour atteindre ses objectifs. Aussi, plusieurs formes de complémentarités apparaissent entre ces catégories de champions d'innovation cet état de fait facilite un meilleur accès à des ressources supplémentaires, de savoir-faire et de décideurs/contrôleurs de ressources. Ces complémentarités contribuent à soutenir et motiver les champions en cas de forte opposition parce qu'ils partagent une croyance, une vision ou un objectif commun (K. Fichter, 2009). Cette complémentarité soutient les membres dans la résolution de problèmes, l'approfondissement de leurs connaissances et le développement de leurs compétences. À contrario ce réseau de champions constitue des arènes de pouvoir et de négociation collective (K. Swaans et al., 2014 ; M. Schut et al., 2016, 2018) ce qui affecte très probablement la collaboration des champions.

L'âge de champions montrent que bien qu'ils soient jeunes et donc moins expérimentés ils sont susceptibles de changer les pratiques culturelles car plus proche des réalités de leurs activités productives (S. Fujii, 2017). La littérature donne peu d'informations sur les caractéristiques démographiques des champions bien qu'il ressort que les champions sont majoritairement des hommes âgés d'une quarantaine d'années et détenant un diplôme universitaire (S. Fujii, 2017). De plus, dans les caractéristiques pressessionnelles, en dehors du caractère rebelle, nos résultats confirment ceux de M. Thompson (2009) qui stipule que le champion est à la fois un leader, une personne audacieuse, ambitieuse et proactive, une personne rebelle, innovatrice et généreuse.

Quant aux formes de participation l'analyse des résultats indique que les stratégies du *champion de l'innovation* lui procurent une certaine satisfaction (M. Kosonen et al., 2014 ; L. Pee et al., 2018) en termes de relation aux autres ou d'octroi d'autonomie. Ce type de motivations provient de « *l'acceptation innée de la valeur ou de l'utilité de la tâche* », ce sont des participants extrinsèquement motivés mais ayant internalisé la valeur et l'utilité de l'activité d'expérimentation des technologies. Par conséquent, ils deviennent plus ouverts vers les autres et aptes à l'exploration et l'expérimentation des innovations (J. Fuller, 2010). Les suivistes constituent une source intéressante de diffusion à large échelle des résultats du projet. Les informations explicitées du réseau social combinées à la forte socialisation de ces acteurs, ont transformé la perception de la culture de l'igname chez les non-autochtones. Ces derniers ne disposent pas d'acquis antérieurs leur permettant d'avoir un jugement sur les technologies transférées ou de les comparer. Cet état de fait a induit un changement de valeur à l'igname et à sa culture. Un tel changement à long terme pourrait affecter le niveau d'adoption des technologies si elles s'harmonisent davantage aux attentes de ces nouveaux producteurs. En ce qui concerne les *champions du concept* selon la boucle de D.A. Kolb, 1984, ces producteurs privilégient une approche par l'expérimentation concrète, intégrant les informations via leur mise en pratique d'abord. Ils sont prompts pour une expérimentation par soi-même et à la

prise de risque. Ces producteurs adoptant que sporadiquement les innovations cependant, l'essentiel de cette participation reste caché aux yeux des chercheurs agronomes. Les motivations intrinsèques (volontaires) et extrinsèques (non-volontaires) sous-tendent ces comportements observés. Aussi, il ressort que derrière chaque motivation, il y a un gain que les expérimentateurs cherchent à obtenir ou, en d'autres termes, une contrepartie de l'effort consenti. C'est ce que K. Verleye, (2015) a dénommé « bénéfice ». Les bénéfices sont des promesses faites par les entreprises à leurs clients (S. Nambisan et R.A. Baron, 2009). Ainsi, pour chaque motivation, il y a des bénéfices qui y sont appropriés. Dans les champs collectifs et individuels d'expérimentation, les bénéfices sont prédéterminés par les technologies et constituent en effet, les résultats que les expérimentateurs cherchent à obtenir à travers leur participation et qui sont fixés sur ceux-ci. Avant de prendre part aux activités du projet, les producteurs évaluent leurs propres motivations ce qui les incitent à recourir aux champs écoles et essayer de générer des bénéfices afin de satisfaire leurs motivations. Pour ce faire, ils adoptent certaines actions ou comportements. Leur acharnement pour générer les bénéfices attendus, les pousse à se comporter d'une manière bien spécifique, que ce soit par conformisme ou par opportunisme ou encore par tricherie.

Les travaux portant sur les comportements opportunistes et coopératifs démontrent des résultats divergents. Cependant, nos résultats s'harmonisent avec plusieurs autres émanant des travaux en psychologie à savoir que l'exploitation d'une connaissance ou l'opportunisme, se manifeste lorsqu'un conflit d'intérêts, l'incertitude et/ou le pouvoir se manifeste (A. Barends et *al.*, 2019 ; F. Boukoyen, 2020). Dans notre recherche, nous sommes dans un contexte relationnel du type chercheurs-praticiens ou marque-participant, ou plateforme-participants. Aussi, une situation d'incertitude s'est créée du fait que les acteurs ne se connaissent pas d'avance dans le passé et donc n'ont aucune information sur leur(s) partenaire(s) alors que celle-ci joue un rôle simulateur à l'opportunisme (J.I. Krueger et M. Acevedo, 2007). Autre source de motivation à une participation opportuniste, est le fait des interactions non répétées (*one-shot interactions*) de I. Thielmann et collaborateurs (2020), où le comportement de l'autre est inconnu et où le bénéfice de l'un dépend du comportement incertain de l'autre partie.

En somme, au travers les comportements, les traits de personnalité du champion semblent déterminer la nature de ses motivations à savoir la curiosité, l'exploration, la recherche de la nouveauté (J. Füller, 2010), la satisfaction de ses intérêts, de son identité, des besoins d'autrui et de la communauté de praticiens. À ceux-ci, s'y ajoute le type de motivation autrement, les variétés de bénéfices recherchés qui sont multifactorielles et transcendent de l'ordre cognitif, social, économique et pragmatique. Par conséquent, ces paramètres ont contribué à comprendre le comportement individualiste ou collectiviste des producteurs expérimentateurs. Également, ils montrent que la présence du champion influence positivement sur le changement de comportements des producteurs et l'adoption des innovations intégrées.

Au regard des modalités d'identification, les champions ne sont plus perçus comme seulement des acteurs internes mais comme des porte-parole d'enjeux extérieurs par rapport auxquels naissent les méfiances des autres. Selon les normes sociales de ces communautés, les aînés sociaux détenant les connaissances sur l'igname ont le droit de l'enseigner à autrui dans un milieu restreint quasi-fermé et suivant des règles. Ainsi, le critère statutaire du champion

choisi par le projet (jeune, femme, instruit) s'oppose aux comportements routiniers et reconnus par ces communautés. L'apprentissage et le transfert des connaissances sont basés ici sur le genre (être un homme), l'ancienneté, et le rang social le plus élevé dans la lignée de famille.

Ces résultats concordent avec ceux des travaux de synthèse de (S. Fujii, 2017) au travers des études empiriques des précurseurs du concept. Ils révèlent que le « producteur champion » devrait posséder des caractéristiques personnelles relatives à sa proactivité, sa prise de risque, la prise de conscience de ses propres rôles. En outre, chaque producteur champion devrait avoir la capacité de développer des caractéristiques plus complexes qui émanent de son éducation et de ses expériences mettant en exergue ses connaissances et ses compétences. Autrement, ces facteurs illustrent que, ces caractéristiques personnelles se construisent sur un long terme. Ce qui permet au producteur champion d'avoir un rang social et un capital social efficient au démarrage du processus d'émergence des innovations. Ainsi, le caractère déviant apparaît comme la caractéristique la plus importante selon S.A. Shane et *al.*, (1995) parce que ce dernier serait capable de diverger progressivement par rapport aux normes et règles de la communauté. En somme, le réseau d'acteur pour qu'il soit un champion du processus transformatif, devrait posséder des caractéristiques comportementales et culturelles ci-dessus démontrées. Par conséquent, dans le cadre du projet du système igname plus de la moitié des champions ont bénéficié de ce statut social sans remplir la majorité des critères assignés à ce titre au début de leur sélection. Ils ont pris conscience de l'importance de l'opportunité à saisir le rôle que leur donne ce levier hiérarchique dans leur communauté. Ce rôle est de faire interagir les groupes de producteurs entre eux et avec l'extérieur (B. Nooteboom, 2006), d'assurer une récurrence des interactions et de favoriser différents niveaux de participation (E. Wenger et *al.*, 2002). Ceci explique également les divergences de stratégies sur les pratiques courantes sous culture d'ignames par une création de nouvelles solutions ou des stratégies d'affaires.

Conclusion

Les résultats montrent que les champions ont une moyenne d'âge de 36 ans et n'ont pas de niveau universitaire. Ils sont proactifs (93,9%) et sont des leaders (95,8%) mais ne sont pas des rebelles selon la perception des répondants, autre caractéristique montre que les champions sont de trois types : champion de l'innovation, des champions du concept et majoritairement des champions du changement.

En ce qui concerne les résultats des analyses de l'influence des champions sur le système igname, les investigations rejettent que les champions ont une influence négative sur le développement durable du système igname. Par conséquent, les résultats suivent le courant de pensée des auteurs qui prône qu'il existe une relation positive entre les champions et la performance des projets des entreprises.

En somme, cette recherche a permis de mettre en évidence trois points importants. Le concept de champion a été approfondi, leurs caractéristiques au sein d'un système agricole à base de culture d'igname ont été élaborées et enfin leurs influences sur le développement durable du

système igname ont été évaluées. Pour de futures recherches, il serait toutefois intéressant de reprendre les mêmes analyses en intégrant à la fois la perception que d'autres personnes ont des producteurs champions en plus de leur propre perception dans le but d'une analyse diachronique et mieux évaluer les influences par catégories de champions mises en exergue.

Bibliographie

Basuel Nica, Rohan Carter-Rau, Molly Curtiss Wyss, Maya Elliott, Brad Olsen, Tracy Olson et Mónica Rodriguez (2024). *Engager des champions pour la mise à l'échelle dans l'éducation : Mémoire de réflexion thématique sur ROSIE*, Center for Universal Education, Wahington, DC, Bookong.

Barends, Ard. De Vries, Reinout E., et Van Vugt, Marc. (2019). « Power influences the expression of Honesty-Humility: The power-exploitation affordances hypothesis », in *Journal of Research in Personality*, N° 103856/Vol. 82, pp. 103 - 856.

Boukouyen, Fatiha. (2020). *Analyse compréhensive du comportement opportuniste des acteurs sur les plateformes de co-création*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Normandie Université, Université Abdelmalek Essaâdi (Tétouan, Maroc), Français, 316p.

Chakrabarti, Alok. (1974). « The Role of Champion in Product Innovation », in *California Management Review*, Vol. 17, pp. 58-62.

Chen, Chung-Jen. et Huang, Jing-Wen. (2009). « Strategic human resource practices and innovation performance - the mediating role of knowledge management capacity », in *Journal of Business Research*, N°1/Vol. 62, pp. 104 - 114.

Curtiss Wyss, Molly. Elliott, Maya. Robinson, Jenny Perlman. et Qargha, Ghulam Omar. (2023). *Rep. Scaling Impact in Education for Transformative Change: Practical Recommendations from the Real - Time Scaling Labs*. Washington, DC: Brookings Institution.

Damanpour, Fariborz. (2020). *Organizational Innovation: Theory, Research, and Direction*, Éditions Edward Elgar: Business 2020.

Damanpour, Fariborz. et Aravind, Deepa. (2012). « Organizational Structure and Innovation Revisited », in *Handbook of Organizational Creativity: Academic Press*, pp. 483–513.

Davies, Jocelyn. Maru, Yiheyis. Hall, Andy. Abdourhamane, Issoufou Kollo. Adegbidi, Anselme. Carberry, Peter. Dorai, Kumuda. Ennin, Setella Ama., Etwire, Prince Maxwell. McMillan, Larelle. Njoya, Abpubakar. Ouedraogo, Souleymane. Traoré, Adama. Traoré-Gué, Nessenindoa Julienne. et Watson, Ian. (2018). « Understanding innovation platform effectiveness through experiences from west and central Africa », in *Agricultural Systems*, Vol. 165, pp. 321 – 334.

Drechsler, Katharina. Reibenspiess, Victoria. Eckhardt, Andreas. et Wagner, Heinz-Théo. (2021). « Innovation champions' activities and influences in organizations — a literature review », in *International Journal of Innovation Management*, N° 6-2150066/Vol. 25, pp.1 - 31.

Dubouloz, Sandra. (2013). *L'innovation organisationnelle : antécédents et complémentarité : une approche intégrative appliquée au Lean Management*, Thèse de doctorat, Gestion et Management, Université de Grenoble.

Dumez, Hervé. (2016). *Méthodologie de la recherche qualitative : les questions clés de la démarche compréhensive*. Paris: Vuibert.

- Fichter, Klaus. (2009). « Innovation communities: The role of networks of promoters », in *R and D Management*, N° 4/Vol. 39, pp. 357 - 371.
- Fichter, Klaus. (2012). « Innovation communities: A new concept for new challenges », in K. Fichter et S. Beucker (Eds.), *Innovation Communities Team working of Key Persons-A Success Factor. Radical Innovation*, pp. 1 - 15.
- Ferneley, Elaine H., et Sobreperez, Polly. (2006). « Resist, comply or workaround? An examination of different facets of user engagement with information systems », in *European Journal of Information Systems*, N° 4/Vol. 15, pp. 345 - 356.
- Füller, Johann. (2010). « Refining Virtual Co-Creation from a Consumer Perspective », in *California Management Review*, N° 2/Vol. 52, pp. 98 - 122.
- Fujii, Seiichi. (2017). « Product Champion for Successful Innovation- A Review of the Previous Literature and Challenge for the Future », in *British Journal of Research*, N° 4/Vol. 4, pp. 1 - 9.
- Gulati, Rahjay. et Gargiulo Martin. (1999). « Where do interorganizational networks come from? », in *American Journal of Sociology*, N° 5/Vol. 104, pp. 1439 - 1493.
- Gupta, Samir. Cadeaux, Jack., et Dubelaar, Chris. (2006). « Uncovering multiple champion roles in implementing new-technology ventures », in *Journal of Business Research*, Vol. 59, N° 5, pp. 549 - 563.
- Hall, Bronwyn. H. (2004). *Innovation and Diffusion*, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Hartley, Jean. et Rashman, Lyndsay. (2018). « L'innovation et l'apprentissage interorganisationnel dans le contexte de la réforme du service public », in *Revue Internationale des Sciences Administratives*, N° 2/Vol. 84, pp. 241 - 260.
- Hartmann, Arntraud. et Linn, Johannes F. (2008). *A Framework and Lessons for Development Effectiveness from Literature and Practice*. Washington, DC: Brookings Institution, 76p.
- Howell, Jane. et Shea, Catherine. (2001). « Individual differences, environmental scanning, innovation framing, and champion behavior: Key predictors of project performance », in *Journal of Product Innovation Management*, N° 1/Vol. 18, pp. 15 - 27.
- Howell, Jane, et Shea, Christine. (2006). « Effects of champion behavior, team potency, and external communication activities on predicting team performance », in *Group and Organization Management*, N° 2/Vol. 31, pp. 180 - 211.
- Kilelu, Catherine. W. Klerkx, Laurens, et Leeuwis, Cees. (2013). « Unravelling the role of innovation platforms in supporting co-evolution of innovation: Contributions and tensions in a smallholder dairy development programme », in *Agricultural Systems*, Vol. 118, pp. 65 - 77.
- Klerkx Laurens, et Aarts Noelle. (2013). « The interaction of multiple champions in orchestrating innovation networks: Conflicts and complementarities », in *Technovation*, N° 33, pp. 193-210.
- Klerkx, Laurens. Aarts, Noelle. et Leeuwis, Cees. (2010). « Adaptive management in agricultural innovation systems: The interactions between innovation networks and their environment », in *Agricultural Systems*, N° 6/ Vol. 103, pp. 390 - 400.
- Knockaert, Sébastien. Grima, François. et Kletz, Pierre. (2021). « L'opposant : à la découverte d'un rôle clé de l'innovation dans les organisations », 32^e congrès de l'AGRHI, *Mutations de l'environnement, Mutations des organisations, mutations de la GRH*, du 13-14-15 Oct 2021, Paris, France. hal-03544536, pp.1 - 15.

- Kolb, David A. (1984). *Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice - Hall, Inc.: Englewood Cliffs (NJ).
- Korichi, Med Salah. et Labeled, Lazard. (2017). « Leadership de l'innovation : un moteur pour la créativité individuelle », in *Revue Sciences Humaines*, N° 47/Vol. B, pp. 69 - 82
- Kosonen, Miia. Gan, Chunmea. Vanhala, Mikavanhala. et Blomqvist, Kirsimarja. (2014). « User motivation and knowledge sharing in idea crowdsourcing », in *International Journal of Innovation Management*, N° 5/Vol. 18, pp. 1–23.
- Krueger, Joachim I., et Acevedo, Melissa (2007). « Perceptions of Self and Other in the Prisoner's Dilemma: Outcome Bias and Evidential Reasoning », in *The American Journal of Psychology*, N° 4/Vol. 120, pp. 593 - 618.
- Loosemore, Martin. Keast, Russell. et Barraket, Josephine. (2022). « A Typology of Social Procurement Champions in the Construction and Engineering Industry » in *Construction Management and Economics* N°5/Vol. 40, pp. 391 - 405.
- Maidique, Modesto A. (1984). « Entrepreneurs, Champions, and Technological, Innovation », in *IEEE Engineering Management Review*, Vol. 12, pp. 24-40.
- Markham, Stephen K. (2000). « Corporate Championing and Antagonism as Forms of Political Behavior: An R&D Perspective», in *Organization Science*, N° 4/Vol. 11, pp. 429 - 447.
- Markham, Sthephen. K., et Aiman-Smith, Lynda. (2001). « Product Champions: Truths, Myths and Management» in *Research-Technology Management*, N° 3/Vol. 44, pp. 44 - 50.
- Markham, Stephen K., Ward, Stephen J., Aiman-Smith, Lynda, et Kingon, Augus I., (2010). « The valley of death as context for role theory in product innovation », in *Journal of Product Innovation Management*, N° 3/Vol. 27, pp. 402 - 417.
- Markham, Stephen K., et Griffin, Abbie. (1998). « The Breakfast of Champions: Associations Between Champions and Product Development Environments, Practices and Performance », In *Journal of Product Innovation Management*, N° 5/Vol. 15, , pp. 436 - 454.
- Merriam-Webster. (n.d.). Influence. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/influence>.
- Nambisan, Satish, et Baron, Robert Andrew, (2009). « Virtual customer environments: Testing a model of voluntary participation in value co-creation activities», in *Journal of Product Innovation Management*, N° 4/Vol. 26, , pp. 388-406.
- Nooteboom, Bart. (2006). « Cognitive distance in and between COP's and firms: where do exploitation and exploration take place, and how are they connected? », in *Center Disussion Paper Series*, N° 2007–04, pp. 1 - 24.
- Ouattara, Yabile Florence. Hounnakoun, Carmelle Ornélia. Tuo, Liomehe. Sylvain. Nicolay, Gian Linar. Mongbo, Roch L. et Floquet, Anne. (2021). « Innovation platforms in the yam value chain in Ivory Coast and Burkina Faso: display or filter for endogenous innovations? » in *Humanities and Social Sciences Research*, N° 6/Vol. 5, pp. 440-454.
- Pee, Loo. Jiang, J. James. et Klein, Gary. (2018). « E-store loyalty: Longitudinal comparison of website usefulness and satisfaction », in *International Journal of Market Research*, January, N° 12, pp. 1-17.
- Rogers, Everett Mitchell, 2003. *Diffusion of innovations*. London, NY: Simon and Schuster.
- Rothwell, Roy, Freeman C, Horlsey A, Jervis VTP, Robertson AB, et al. (1974). « SAPPHO Updated-Project SAPPHO Phase, in *Research Management*, N° 19, pp. 258-291.

Roure, Lionel 2000. « Les caractéristiques des champions : déterminants et incidence sur le succès des innovations », in *Recherche et Applications en Marketing*, N° 2/Vol. 15, pp. 3-19.

Roure, Lionel (2001). « Product champion characteristics in France and Germany », in *Human Relations*, Vol. 4, N° 5, pp. 663–682.

Saren, Michael A. (1984). « A classification and review of models of the intra-firm innovation process, in *R&D Management*, Vol. 14, N° 1, pp. 11–24.

Schön, Donald Alan. (1963). « Champions for radical new innovations », in *Harvard Business Review*, Vol. 41, N° 2, pp. 77–86.

Schut, Marc, Klerkx, Laurens, Sartas, Murat, Lamers, Dieuwke, Mc Campbell, Mariette, Ogbonna, Ifeyinwa, Kaushik, Pawandeep, Atta-Krah, Kwesi, et Leeuwis, Cees (2016). « Innovation Platforms: Experiences with their institutional embedding», in *Agricultural Research for Development*, Cambridge University Press, Vol. 52, N° 4, p. 537- 561.

Schut, Marc, Cadilhon, Jean Joseph, Misiko, Michael, et Dror, Iddo (2018). « Do mature Innovation platforms make a difference in agricultural research for development? A meta-analysis of case studies», in *Cahiers Agricultures*, pp. 1-24.

Shane, Scott. Venkataraman, Sankaran. et MacMillan, Ian. (1995). « Cultural differences in innovation championing strategies», in *Journal of Management*, Vol. 21, N° 5, pp. 931 - 952.

Shaw, Eric K., Jenna. Howard, David R. West, Benjamin F. Crabtree, Donald E. Nease, Brandon Tutt et Paul A. Nutting (2012). « The Role of the Champion in Primary Care Change Efforts: From the State Networks of Colorado Ambulatory Practices and Partners (Snocap) ». *The Journal of the American Board of Family Medicine* 25, n° 5: 676–85.

Slappendel, Carol. (1996). « Perspectives on Innovation in Organizations», in *European group Organization Studies*, Vol. 17, N° 1, pp. 107-129.

Smith, Marisa. Busi, Marco. Ball, Peter. et Van der Meer, Robert. (2008). « Factors influencing an organisation’s ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model», in *International Journal of Innovation Management*, Vol. 12, N° 4, pp. 655 - 676.

Swaans, Kees. Boogaard, Birgit. Bendapudi, Ramkumar. Taye, Hailemichael. Hendrickx Saskia. et Klerkx, Laurens. (2014). « Operationalizing inclusive innovation: lessons from innovation platforms in livestock value chains in India and Mozambique», in *Innovation and Development*, Vol. 4, N° 2, pp. 239 - 257.

Stevens, Greg. et Burley, James. (1997). « 3000 raw ideas = 1 commercial success! » in *Research Technology Management*, Vol. 40, N° 3, pp. 16-27.

Thielmann, Isabel. Spadaro, Giuliana. et Balliet, Daniel. (2020). « Personality and prosocial behavior: A theoretical framework and meta-analysis », in *Psychological Bulletin*, Vol. 146, N° 1, pp. 30 - 90.

Thompson, Mikes. (2009). *The Organizational Champion: how to develop passionate change agents at every level*, New York, London: The McGraw-Hill Companies.

Tsambou, André Dumas. et Fomba, Kamga Benjamin. (2021). « Adoption d’innovations et productivité des entreprises en Afrique subsaharienne francophone : cas du Cameroun, de la côte d’Ivoire et du Sénégal », in *Revue d’économie industrielle*, Vol. 1, N° 173, pp. 107-160.

Van Der Panne, Gerben, Van Beers, Cees, et Kleinknecht, Alfred (2003). « Success and failure of innovation: a litterature review », in *International Journal of Innovation Management*, 7(3): 309-338.

Verleye, Katrien. (2015). « The Co-Creation Experience from the Customer Perspective: Its Measurement and Determinants », in *Journal of Service Management*, Vol. 26, N° 2, pp. 321-342.

Wamba Djoutsa Léopold, Laurence Nkakene Molou et Lubica Hikkerova (2017). « La capacité d'innovation : facteurs déterminants et effet sur la performance des grandes entreprises au Cameroun », in *Management & Prospective*, Vol. 34, N° 4, pp. 53-75.

Wenger Etienne., Mcdermott, Richard Arnold, et Snyder, William. (2002). *Cultivating Communities of Practice*, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

