



KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales



TREIZIEME
NUMERO DE LA
REVUE AFRICAINE
DES LETTRES, DES
SCIENCES



KURUKAN FUGA
VOL : 4-N°13
MARS 2025



KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales

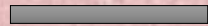


ISSN : 1987-1465

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

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

VOL : 4-N°13 MARS 2025



Bamako, Mars 2025

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.indexpublishing.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://ascidatabase.com/masthead.php?v=16126	https://zenodo.org/communities/rkf/records?q=&l=1&ist&p=1&s=10&sort=west

DIRECTEUR DE PUBLICATION

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

REDACTEUR EN CHEF

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

REDACTEUR EN CHEF ADJOINT

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

COMITE DE REDACTION ET DE LECTURE

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">– SILUE Léfara, 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) | <ul style="list-style-type: none">– 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 NOUWLIBETO, 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 Soiba, (*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 Houphouët 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 Houphouët 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

<i>N°</i>	<i>Auteurs & Titres</i>	<i>Pages</i>
01	<i>ZAKARI Aboubacar,</i> <i>ANALYSE SOCIOLOGIQUE DE LA TRAJECTOIRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE DE L'UNIVERSITE ANDRE SALIFOU : CAS DES DIPLOMES DE LA FILIERE ASSISTANT DE DIRECTION (AD) PROMOTION 2016</i>	01-12
02	<i>SORO Adama, SANOKO Bakary & Vamara KONÉ,</i> <i>HYBRIDITY IN LESLIE MARMON SILKO'S CEREMONY: TRANSGRESSION, RESTORATION AND A PROSPECT OF HUMAN UNIFICATION</i>	13-26
03	<i>YAO Grégoire Anahet,</i> <i>FROM IPSEITY TO OTHERNESS: A CONTRASTING FACET IN TRUMP'S CAMPAIGN SPEECH (2016) IN WISCONSIN</i>	27-36
04	<i>KOLO N'Golo, CAMARA Sekou,</i> <i>ORPAILLAGE ET SECURITE ALIMENTAIRE AU MALI : CAS DE LA COMMUNE RURALE DE M'PESSOBA</i>	37-49
05	<i>BERTHE Lassina, DIALLO Issa, OUATTARA Issa,</i> <i>EFFETS DE LA DEPIGMENTATION SUR LES FEMMES UTILISATRICES A L'HÔPITAL DERMATOLOGIQUE DE BAMAKO</i>	50-61
06	<i>KOIVOGUI Boye, COULIBALY Modibo Zoumana, DIANE Lanfia, KABA Moussa,</i> <i>UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATION (TIC) DANS LES ACTIVITES AGRICOLES DE LA COMMUNE RURALE DE KARIFAMORIAH, PREFECTURE DE KANKAN, EN GUINEE</i>	62-76
07	<i>TOGOLA Bakaye,</i> <i>INVESTIGATING THE IMPACT OF WESTERN IMPERIALISM IN THE SAHEL: THE CASE STUDY OF THE ALLIANCE OF SAHEL STATES (AES)</i>	77-87
08	<i>DOUYON Amadou, TRAORÉ Adama & GOITA Yacouba,</i> <i>PERFORMANCES SCOLAIRES AU D.E.F DANS L'ACADEMIE D'ENSEIGNEMENT DE MOPTI (2012-2022) : ANALYSE DES DISPARITES DE GENRE ET IMPLICATIONS POUR LES POLITIQUES EDUCATIVES</i>	88-98
09	<i>TRAORÉ Nassoum Yacine,</i> <i>ANALYSE DES REPRÉSENTATIONS DU POUVOIR ET DE L'HOMME DANS LA CHANSON SANUNEGENIN (PETIT FER EN OR) DE TARA BOUARÉ (KALA- MALI)</i>	99-111

10	<i>TOUGOUMA Dieudonné,</i> <i>LES IMPLICATIONS ÉTHIQUES DES TECHNOLOGIES ÉMERGENTES : NJOH MOUELLE ET L'URGENCE D'UNE RÉGULATION SUPRANATIONALE</i>	112-126
11	<i>BOUGMA Moussa,</i> <i>PAUVRETE ET ACCES DES ENFANTS A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR A OUAGADOUGOU</i>	127-140
12	<i>TANGARA Oumar, DIARRA Mamy, DIARRA Karim, BAGAYOKO Thierno B,</i> <i>ANALYSE DE LA DYNAMIQUE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES DE LA REGION DE SEGOU : CAS DU CERCLE DE SEGOU, MALI</i>	141-149
13	<i>BA Cheick Oumar,</i> <i>IMPACTS DE LA SOCIETE MINIERE D'OR DE GOUNGOTO SUR LE DEVELOPPEMENT SOCIO-ECONOMIQUE LOCAL DANS LA COMMUNE RURALE DE KENIEBA, CERCLE DE KENIEBA</i>	150-161
14	<i>KOUMA Daouda, ZONGO Alphonse Nongma,</i> <i>REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA MOTIVATION DES EMPLOYES : CAS DE LA SOCIETE NATIONALE D'ÉLECTRICITE DU BURKINA A OUAGADOUGOU</i>	162-176
15	<i>LE BI Le Patrice,</i> <i>ADVOCATING FOR AN INNOVATIVE AND OPEN PERCEPTION OF EXTENSIVITY AS A FULLY-FLEDGED GRAMMATICAL CATEGORY</i>	177-191
16	<i>TANGARA Modibo,</i> <i>LE DISCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DE NOUVEAUX CIRCONCIS CHEZ LES BAMANAN DU MAASINA : ÉTUDE ETHNOLINGUISTIQUE ET STRUCTURALE</i>	192-201
17	<i>AROU Oumarou,</i> <i>PERSISTANCE DU PALUDISME AU MALI : L'EXEMPLE CHEZ LES FEMMES ENCEINTES DE L'ASSOCIATION DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE DE BANCONI (A. SA.CO.BA)</i>	202-215
18	<i>COLY Roger, SENE Abdourahmane Mbade,</i> <i>INFRASTRUCTURES MODERNES ET ENCLAVEMENT PERSISTANT : LE PARADOXE DU DEVELOPPEMENT DES TRANSPORTS DANS LA REGION DE ZIGUINCHOR (SENEGAL)</i>	216-232
19	<i>DIDE Kamondan Vincent,</i> <i>LA PAROLE OUTRAGEUSE EN PAYS WE : TYPOLOGIE ET ESTHETIQUE D'UN GENRE</i>	233-244
20		245-261

	<i>MOUTURE Yentougle,</i> <i>TERRORISME ET VULNERABILITE URBAINE A DAPAONG (TOGO)</i>	
21	<i>AWADE Essodina & BAWA Dangnisso</i> <i>IDENTIFICATIONS DES FACTEURS DE DEGRADATION DES SOLS DANS LE BASSIN VERSANT DE KPELOU ET LUTTE ANTIEROSIVE (NORD-EST DU TOGO)</i>	262-276
22	<i>TINTO Boureima , LOMPO Mamadou, SANOU Kwéssé Moïse & ADOUABOU Basile Aoupaoune,</i> <i>CARTOGRAPHIE DES FEUX DE BROUSSE DE LA RESERVE DE BIOSPHERE TRANSFRONTALIERE DU W/BURKINA FASO</i>	277-290
23	<i>KANOUE Bassy,</i> <i>IMPACT DE LA MALNUTRITION SUR LE DEVELOPPEMENT PHYSICO-COGNITIF DES ENFANTS AU MALI</i>	291-301
24	<i>BASSANE Ernest,</i> <i>SOUPIRS OU DE LA POÉSIE DE LA RÉSILIENCE CHEZ KADIATA DICKO : DU COMBAT DES ARMES AU COMBAT DES MOTS</i>	302-311
25	<i>DEMBELE Souleymane, Cisse Mahamadou & GUIROU Alibourou,</i> <i>DETERMINANTS DE LA CORRUPTION DANS LE CADRE DE LA DECENTRALISATION DANS LA COMMUNE II DE BAMAKO ET DE BAGUINEDA</i>	312-326
26	<i>TOGOLA Ousmane Mamadou,</i> <i>COMMERCE BILATERAL ENTRE LA REPUBLIQUE DE GUINEE CONAKRY ET LE MALI DE 2000 A 2020</i>	237-345
27	<i>MARIKO Bourama,</i> <i>RETHINKING ANCIENT EGYPTIAN CIVILIZATION BEYOND GREEK AND ROMAN LENSES FROM A POSTCOLONIAL PERSPECTIVE</i>	346-370
28	<i>DIAWARA Nana Kadidia,</i> <i>ÉTHIQUE : FORMATION ET EMPLOYABILITE</i>	371-380
29	<i>COULIBALY Zakaria & TOGOLA Souleymane,</i> <i>DISMEMBERMENT OF SLAVE FAMILIES IN THE PERIOD OF SLAVERY: CAUSES AND ULTERIOR OBJECTIVES IN THE NARRATIVES OF OLAUDAH EQUIANO AND FREDERICK DOUGLASS</i>	381-389
30	<i>MAIGA Aboubacar Ab., SANOGO Adama & TOGOLA Hawa Boubacar,</i>	390-406

	<i>L'IMPLICITE DANS LE DISCOURS LITTERAIRE : UNE ANALYSE DES ENJEUX IMPLICITES A TRAVERS LES PRESUPPOSES ET LES SOUS-ENTENDUS</i>	
31	BADO Baguima Sylvain, SAVOIRS PAYSANS ET PRATIQUES CULTURALES, UN ART AU CŒUR DES MYTHES <i>LYELA</i>	407-417
32	<i>TRAORE</i> Assa Dramane, LES DANGERS DE L'AU-DELA ET LEURS ESQUIVES DANS LES TEXTES FUNERAIRES DE L'ÉGYPTE ANCIENNE	418-433
33	<i>OUADJA N'</i> Nigmatoui & <i>DIPO</i> Ilaboti, LES RITES FUNERAIRES CHEZ LES BIKPAKPAAM AVANT LA CONQUETE COLONIALE	434-443
34	<i>DEMBELE</i> Dabéré, <i>BAMBA</i> Fatogoma & <i>MOUSSA</i> Djibrilla ESTIMATION D'UN SEUIL D'ALERTE DE RISQUE D'INONDATION PLUVIALE EN COMMUNE IV DU DISTRICT DE BAMAKO	444-456
35	<i>DIAKITE</i> Youssouf, ANALYSE DES FACTEURS DE GRAVITE DU CHOC D'ACCIDENTS DE LA ROUTE ET DE TRAUMATISMES A BAMAKO	457-466
36	<i>DANSIRA</i> Diafily, ANALYZING TYPES OF CODE SWITCHING IN CAMARA LAYE'S DRAMOUSS	467- 475
37	<i>LIGAN</i> Charles Dossou, LANGUES NATIONALES ET VULGARISATION DES RESULTATS DE RECHERCHE : LA VOIE DE LA TERMINOLOGIE	476- 487
38	<i>SANOU</i> Maïmouna, LA PEUR DE VIEILLIR, ENTRE REPRESENTATIONS SOCIALES ET PRATIQUES ENVERS LES PERSONNES AGEES EN INCAPACITES FONCTIONNELLES GRAVES A BOBO-DIOULASSO, AU BURKINA FASO	488-502
39	<i>KONE</i> Kassoum, LA CONTRACEPTION A L'EPREUVE DES DISCOURS ET REPRESENTATIONS SOCIALES A KOUMANTOU	503-512
40	<i>TOURE</i> Abdoulaye, <i>MAIGA</i> Abdoulaye et <i>TRAORE</i> Dramane L CAPITAL SOCIAL ET CROISSANCE ECONOMIQUE AU MALI : ANALYSE DE LA DYNAMIQUE A LONG TERME	513-531



Vol. 4, N°13, pp. 162 – 176, Mars 2025
Copy©right 2025 / licensed under CC BY 4.0
Author(s) retain the copyright of this article
ISSN : 1987-1465
DOI : <https://doi.org/10.62197/SDPZ9113>
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*

REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA MOTIVATION DES EMPLOYES : CAS DE LA SOCIETE NATIONALE D'ÉLECTRICITE DU BURKINA A OUAGADOUGOU

KOUMA Daouda,

*Maître de Conférences en Psychologie Sociale, Université Joseph KI-ZERBO, Burkina Faso,
email : da_kouma@yahoo.fr*

&

ZONGO Alphonse Nongma,

*Doctorant en Psychologie sociale, du travail et des organisations, Université Joseph KI-
ZERBO, Burkina Faso, email : alphonsonongmazongo@yahoo.fr*

Résumé

La motivation et le management sont, du point de vue fonctionnel, liés. En d'autres termes, le management cherche à motiver les employés. Plusieurs théories en psychologie sont mobilisées au service du management. Nous avons mobilisé les représentations sociales du travail comme cadre théorique pouvant contribuer au management. Ainsi, l'objet de cette étude est d'analyser l'influence des représentations sociales du travail sur la motivation des employés de la Société Nationale d'Électricité du Burkina Faso. Pour cela il fallait cerner le champ des représentations sociales du travail et saisir la polarisation des éléments de ce champ. À cet effet, en utilisant l'entretien semi-directif et le questionnaire, nous avons recueilli les données auprès d'un échantillon de cent seize (116) employés. Pratiquement tous les 116 employés ont été soumis au questionnaire et quarante (40) employés d'entre eux ont été choisis pour l'entretien semi-directif. Les résultats montrent que les représentations sociales du travail influencent la motivation des employés. Ils montrent également qu'une représentation sociale positive induit une motivation des employés au travail et une représentation sociale négative entraîne une démotivation au travail.

Mots clés : : Work-Management-Motivation-Representations-Social

Abstract

Motivation and management are functionally linked. In other words, management seeks to motivate employees. Several psychological theories are mobilized to serve management purposes. In this study, we used the social representations of work as a theoretical framework that could contribute to management strategies. The objective of this study is to analyze the influence of social representations of work on the motivation of employees at the National Electricity Company of Burkina Faso (SONABEL). To achieve this, it was necessary to define the scope of social representations of work and to understand the polarization of elements within this scope. Using semi-structured interviews and questionnaires, data were collected from a sample of one hundred and sixteen (116) employees. Virtually all 116 employees completed the questionnaire, and forty (40) of them were selected for semi-structured interviews. The results reveal that social representations of work influence

employee motivation. They also demonstrate that a positive social representation leads to higher employee motivation, while a negative social representation results in demotivation.

Key words : Work-Management-Motivation-Representations-Social.

Cite This Article As : KOUMA D., ZONGO A.N. (2025). **“REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL ET DE LA MOTIVATION DES EMPLOYES : CAS DE LA SOCIETE NATIONALE D’ÉLECTRICITE DU BURKINA A OUAGADOUGOU.** » *Kurukan Fuga*, 4(13), 162–176. <https://doi.org/10.62197/SDPZ9113>

a mis en forme : Français (France)

Introduction

Dans un contexte où la performance des organisations dépend largement de l’implication et de la motivation des employés, le management joue un rôle crucial en tant que levier pour mobiliser et orienter les ressources humaines. À cet égard, de nombreuses théories psychologiques ont été intégrées aux pratiques managériales afin de mieux comprendre et influencer les comportements au travail. Au nombre de ces théories, les représentations sociales du travail offrent une perspective pertinente pour examiner les dynamiques entre les perceptions des employés et leur motivation.

Dans le cas de la Société Nationale d’Électricité du Burkina Faso (SONABEL), comprendre les représentations sociales du travail devient particulièrement important, elles influencent non seulement les attitudes des employés, mais également leur performance et leur engagement dans un environnement souvent marqué par des défis organisationnels et économiques.

Cette étude s’inscrit dans cette perspective et vise à analyser l’impact des représentations sociales du travail sur la motivation des employés de la SONABEL à Ouagadougou. Selon Gaymard (2021, p.124), les pratiques sont nécessairement liées aux représentations sociales. Celles-ci ont été définies par Moscovici comme des guides pour l’action ou des « actions représentationnelles » (1989, cité par Gaymard, p. 124). Cette étude s’intéresse ainsi à la manière dont ces représentations, positives ou négatives, façonnent les dynamiques de motivation au sein de cette organisation. Pour cela, un dispositif méthodologique combinant questionnaires et entretiens semi-directifs a été mis en place, permettant de recueillir des données significatives auprès des employés.

En explorant les liens entre représentations sociales et motivation, cette étude ambitionne de contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes psychosociaux en jeu dans le management et de proposer des pistes pour renforcer l’efficacité des pratiques managériales dans des contextes similaires.

Nous avons effectué un séjour de trois (03) mois et collecté des données sur plusieurs autres mois par entretiens en par questionnaires à la SONABEL. Cette immersion nous a permis d’y voir de près les conditions de travail. La problématique ci-dessous présente les éléments de contexte, avec les questions, objectifs et hypothèses.

Les éléments de la problématique montrent un contexte socio-économique qui est en perpétuelle mouvance, avec l’incertitude qui règne en maître, les entreprises sont de ce fait amenées à réinventer leurs modes de management pour s’adapter aux aspirations émergentes des salariés (Caillé et al., 2020a ; Coutrot, 2018 ; Laloux, 2015), notamment à leur quête de sens, à leur besoin de respect, de considération, de reconnaissance et à leur volonté d’apprendre et de se développer en continu. L’enjeu est également du côté de la performance, pour répondre à la concurrence accrue, à la digitalisation massive, à la compétitivité internationale, à l’injonction, à l’innovation, au télétravail, etc. (Getz & Carney, 2012 ; Karsenty, 2015 ; Ughetto,

2018). De nouveaux modes de leadership, de prise de décision et de gestion des changements sont à l'œuvre et reposent sur la mobilisation des cadres et de l'encadrement de proximité.

Les organisations attendent alors des managers une ouverture à de nouvelles manières de penser les activités, afin de passer du mode « command and control¹ » à des modes de management beaucoup plus participatifs. Ceci nécessite pour eux d'adopter de nouvelles postures, plaçant l'humain au cœur de leurs stratégies organisationnelles, afin de travailler dans l'horizontalité (ANACT, 2021), ce qu'ils ont parfois du mal à faire ou ne peuvent pas faire (Gaulejac, 2005). Du côté des collaborateurs, beaucoup aspirent à davantage d'autonomie, mais tous ne sont pas prêts à assumer les responsabilités qui lui sont afférentes (Caillé et al., 2020a, b). Plusieurs travaux montrent que ces innovations managériales favorisent tant le bien-être des salariés que la performance des organisations (Caillé et al., 2020b ; Chambard & Laneyrie, 2020), d'autres sont plus circonspectes (Detchessahar, 2019 ; Geoffrion & Tenaillon, 2021 ; Verrier & Bourgeois, 2016).

Lors d'un séjour à la SONABEL (de décembre 2020 à février 2021) en vue de toucher du doigt certaines réalités sus mentionnées, nous notons essentiellement que les performances enregistrées sont satisfaisantes mais que les conditions de bien-être et de motivation l'étaient beaucoup moins au regard de certains indicateurs comme le style de management, certaines conditions de travail.

Or la vie au travail sollicite l'être humain dans toutes ses dimensions et le succès d'une entreprise ne peut s'atteindre sans un management efficace des ressources, les plus précieuses étant les ressources humaines. Il n'y a pas d'opposition entre efficacité et santé psychologique. Chaque personne a besoin de se sentir efficace, de se réaliser individuellement tout en participant à la réussite d'un projet collectif. Le travail devrait être un lieu de bonheur plutôt que de stress et de fatigue. Le progrès d'une société, le succès d'une entreprise, la réussite personnelle sont inscrits dans une meilleure compréhension de l'être humain dans ses rapports aux autres². C'est pourquoi au cours de notre séjour à la SONABEL, nous nous sommes intéressés aux liens entre management et la motivation des employés de la SONABEL.

Pour approcher théoriquement les constats faits lors du séjour, nous nous sommes demandés « *en quoi les représentations sociales du travail à la SONABEL influencent-elles en permanence la motivation au travail ?* ». De cette question principale de recherche se déclinent les questions spécifiques de recherche suivantes : Sur quels éléments est-il organisé le champ des représentations sociales du travail et de la motivation des employés de la SONABEL ? Une représentation sociale positive induit-elle une motivation des employés au travail ? Une représentation sociale négative entraîne-t-elle une démotivation ceux-ci au travail ?

Ces questionnements sont d'autant plus intéressants scientifiquement que pour y répondre nous associons deux champs théoriques, habituellement séparés pour aborder une telle problématique .

L'objectif principal de l'étude est de vérifier si les représentations sociales du travail influencent la motivation des employés.

¹ Commandement et contrôle

² Charest (cité par M. Morin et al., 2015).

L'individu pour faire preuve de son implication et de son appartenance au groupe social de travail dans lequel il interagit pour la réalisation de son travail va partager les représentations sociales du groupe. La représentation sociale est définie comme :

« une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Elle n'est pas le simple reflet de réalité, mais fonctionne comme un système d'interprétation de la réalité qui organise les rapports entre les individus et leur environnement et oriente leurs pratiques » (Jodelet, 1997, p. 36).

La représentation sociale est spécifique à un groupe social donné et porte sur un objet social donné (la motivation au travail des employés de la SONABEL). Les représentations sociales sont cristallisées dans les conduites (Jodelet, citée par Lavoie & Negura, 2016). Les représentations sociales étant permanemment activées dans les processus de communication et d'interaction par rapport à l'objet de représentation sociale qu'est le travail. Elles permettent de plébisciter la définition même de la motivation que nous avons retenue avec Vallerand et Thill (1993, p. 18, cité par Roussel, 2000, p. 4) : « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé pour décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». En sus, l'analyse des représentations sociales en lien avec la motivation permet de voir l'implication du phénomène d'adhésion et de participation sociale dans la motivation.

L'hypothèse principale suppose que les représentations sociales du travail influencent la motivation des employés. La première hypothèse stipule qu'une représentation sociale positive induit une motivation des employés au travail. La deuxième hypothèse affirme qu'une représentation sociale négative entraîne une démotivation au travail.

Le plan de cet article est organisé de la façon suivante, d'abord, la méthodologie utilisée, ensuite, les résultats auxquels nous sommes parvenus et, enfin, la discussion.

1. Méthodologie

Il existe, dans la littérature, une multitude de méthodes d'études des représentations sociales. Notre choix de la méthode des associations libres qui font recours aux tâches d'association verbale se justifie par le fait que les représentations sociales du travail à la SONABEL n'étaient pas encore étudiées. En outre cette méthode permet la saisie du contenu de celles-ci. En pratique elle n'a pas de contrainte pour le sujet. Notre champ d'étude a concerné les services de la SONABEL dans la ville de Ouagadougou et aux employés qui y travaillent.

L'échantillon a été obtenu par un choix aléatoire stratifié. L'échantillon est constitué de cent seize (116) sujets. Tous ont été soumis à l'administration du questionnaire et quarante (40) sujets parmi eux ont aussi été soumis à l'entretien semi-directif. Ces 40 sujets ayant participé aux entretiens sont tirés selon les mêmes critères parmi les 116 ayant répondu au questionnaire. L'échantillon de 116 employés est constitué de femmes et d'hommes de toutes les catégories socioprofessionnelles et d'ancienneté dans l'entreprise.

L'étude a ainsi été réalisée selon une démarche mixte, prenant en compte à la fois des données qualitatives et quantitatives. Pour l'analyse de la motivation au travail, nous avons fait recours à une échelle de satisfaction de type Likert et nous avons adapté les items et les modalités de mesure.

Cette triangulation méthodologique s'explique par la nature même du thème. En effet, notre étude porte sur les représentations sociales et la motivation au travail. On le sait, la motivation est un objet qui a une part d'objectivité et une part de subjectivité, d'autant plus que l'on parle de motivation intrinsèque et de motivation extrinsèque. Les aspects objectifs peuvent donc être mesurés dans une dynamique de standardisation, d'où l'utilisation du questionnaire. Par contre les aspects subjectifs ne peuvent être saisis que dans une approche clinique, d'où l'importance des entretiens individuels. En outre, dans l'étude des représentations sociales, les entretiens sont préconisés dans le cadre de la méthode des associations libres. Et comme nous souhaitons saisir la polarisation de celles-ci, l'approche quantitative était tout aussi nécessaire. L'élaboration du guide d'entretien et du questionnaire a été inspirée par trois hypothèses d'étude.

Les données collectées au travers des entretiens ont fait l'objet d'une analyse de contenu, et celles collectées au travers du questionnaire, en plus d'une analyse de contenu ont fait l'objet d'une analyse statistique à travers le logiciel de traitement statistique de données « STATA ». Ainsi, l'évaluation des hypothèses a nécessité le recours aux tableaux croisés dynamiques et aux tests d'hypothèse, les tests de khi-deux de Pearson. Pour ce dernier cas des tests d'hypothèse la méthode d'analyse se présente comme suit :

Hypothèses du test :

- **Hypothèse nulle (H_0)** : Les variables sont **indépendantes**, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'association entre elles.
- **Hypothèse alternative (H_1)** : Les variables sont **dépendantes**, c'est-à-dire qu'il existe une association entre elles.

Interprétation de la p-value :

- Si $p < 0,05$, on rejette l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont **dépendantes** (il existe une association significative entre les variables).
- Si $p \geq 0,05$, on ne rejette pas l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont **indépendantes** (il n'y a pas d'association significative entre les variables).

À l'issue des différentes analyses des données recueillies, les résultats et les interprétations sont présentés.

2. Résultats

Les résultats offrent une vue de l'influence des représentations sociales du travail sur la motivation des employés de la SONABEL, du contenu des représentations sociales du travail à la SONABEL et de la polarisation de ce contenu.

2.1. Le contenu des représentations sociales du travail à la SONABEL

L'analyse thématique de contenu nous a permis de synthétiser les données et de les présenter. Le discours recueilli lors des entretiens individuels dans la confidentialité a été analysé. Pour des raisons pratiques constatées lors de la pré-enquête, nous n'avons pas souhaité enregistrer les entretiens. Nous avons fait des prises de notes selon l'organisation de notre fiche de notes. Les données recueillies sont présentées selon les thématiques pour cerner le champ de la représentation sociale du travail à la SONABEL. L'analyse a permis de saisir les contenus tels que présentés, avec les fréquences d'apparition.

Les fréquences d'apparition des thèmes sont significatives. Pour le thème *Conditions de travail*, la fréquence est de 0,95. Pour le thème *Société d'état*, elle est de 0,73. Le thème *Hierarchie* apparaît à la fréquence de 0,53. Celui des *Relations de travail* apparaît à la fréquence de 0,53. Le thème de *Service public* apparaît à la fréquence de 0,50. Quant au thème *Plan de carrière*, il apparaît à la fréquence de 0,43. Ces éléments appartiennent aux contenus des représentations sociales du travail à la SONABEL, eu égard à la démarche méthodologique que nous avons suivie.

2.2. La polarisation du contenu des représentations sociales

Pour cerner la polarisation des contenus représentationnels, nous avons procédé à l'analyse des items qui sont associés à ces contenus et qui sont évalués par les enquêtés. À l'issue des analyses (qualitatives et quantitatives), il ressort que certains contenus sont positivement polarisés tandis que d'autres sont polarisés négativement. Les éléments polarisés positivement et associés au contenu des représentations sociales du travail sont **la reconnaissance du travail** par la société d'État aux employés, **le sentiment d'appartenance** à cette société d'État, **la recommandation de la société d'État à l'entourage**, **la possibilité d'avancement dans la carrière professionnelle** à la société d'État, **l'ambiance entre les employés au travail** du point de vue des relations de travail, **l'épanouissement des employés** dans le cadre du service public à la SONABEL, **la charge de travail** dans le cadre des conditions de travail, etc.

Quant aux éléments polarisés négativement et associés au contenu des représentations sociales du travail nous avons la non prise en compte de **la possibilité de prise d'initiatives** dans le cadre du travail avec la hiérarchie à la SONABEL, **la participation aux prises de décisions** avec la hiérarchie, **l'autonomie dans le travail** avec la hiérarchie.

C'est au travers de l'analyse de la polarisation des contenus représentationnels que nous avons pu effectuer les tests d'hypothèse dans la vérification de nos hypothèses.

2.3. Vérification des hypothèses

Les hypothèses formulées sont vérifiées dans la présente recherche par l'exploitation des données qualitatives et quantitatives. Ainsi, la grille d'analyse de contenu nous permet d'analyser les discours des sujets sous l'angle spécifique de l'évaluation des hypothèses. En outre, les données recueillies par questionnaire ont fait l'objet de tests d'hypothèses statistiques permettant de tester également les hypothèses de recherche.

Ainsi, l'analyse du contenu des discours permet de confirmer les deux hypothèses secondaires de l'étude. « Hypothèse 1 : une représentation sociale positive induit une motivation des employés au travail » et « Hypothèse 2 : une représentation sociale négative entraîne une démotivation au travail ».

Quand est-il de leur vérification en fonction des tests d'hypothèses statistiques sur les données quantitatives ?

- Analyses inférentielles et la vérification des hypothèses

→ La vérification de l'hypothèse secondaire 1

Pour vérifier l'hypothèse 1, nous avons procédé à un croisement, c'est-à-dire les questions Q1XQ7. Il est question de savoir s'il y a une dépendance entre la reconnaissance de la

SONABEL (Q1) à l'égard des agents et le plaisir au travail de ces derniers (Q7). En effet, la reconnaissance de la SONABEL à l'égard des employés est une représentation sociale positive du travail à la SONABEL et le plaisir au travail traduit la motivation au travail. Ci-dessous le tableau de l'analyse croisée entre les deux variables Q1 et Q7.

Tableau : Analyse croisée de la reconnaissance et la motivation des employés (Q1*Q7)

Motivation (Q7)	Représentation sociale (Q1)		Total
	Négative	Positive	
Pas motivé	16 (31,37%)	35 (68,63%)	51 (100%)
Motivé	12 (18,46%)	53 (81,54%)	65 (100%)
Total	28 (24,14%)	88 (75,86%)	116 (100%)

Selon le tableau croisé, 81,54% des employés se représentent positivement la reconnaissance au travail de la SONABEL envers eux et sont motivés, par contre 68,63% se représentent positivement la reconnaissance et ne sont pas motivés. En revanche, 18,46% des employés se représentent négativement la reconnaissance au travail de la SONABEL envers eux et sont motivés contre 31,37% d'entre eux qui ne sont pas motivés. On observe que plus les employés se représentent positivement la reconnaissance, plus ils sont motivés (81,54% contre 68,63%). Au vu de ces proportions, on pourrait penser qu'il y a un lien entre représentation sociale positive et motivation des employés au travail à la SONABEL. Pour vérifier l'existence de ce lien entre ces variables, nous utilisons le test de Khi-deux de Pearson.

Les résultats du Test de Khi-deux Q1 * Q7 se présentent ainsi :

Pearson $\chi^2(1) = 2,6015 / P\text{-value} : 0,107$

Chi-deux :

- **Statistique de chi-deux (χ^2)** : La valeur calculée de chi-deux est **2,6015**.
- **Degrés de liberté (dl)** : Le test à **1** degrés de liberté, car il y a 2 niveaux pour la variable **Q7** et 2 niveaux pour la variable **Q1**.
- **p-value** : La **p-value** associée est **0.107**.

Conclusion : Puisque **p = 0.107 > 0,05**, on **ne rejette pas l'hypothèse nulle**. Cela signifie qu'il n'y a **pas de relation significative** entre les variables **Q7** et **Q1**. En d'autres termes, on peut conclure que Q7 et Q1 sont **indépendants** dans cette population ; c'est-à-dire que la motivation (traduite par le plaisir) et la représentation sociale positive (traduite par la reconnaissance aux employés) ne semble pas être liées. Et subséquemment, l'hypothèse 1 selon laquelle « une représentation sociale positive induit une motivation des employés au travail » n'est pas supportée par les données selon le test inférentiel. Qu'en est-il de l'hypothèse 2 ?

→ La vérification de l'hypothèse secondaire 2

Pour vérifier l'hypothèse 2, nous avons procédé au croisement Q10XQ7. Il est question de savoir s'il y a une dépendance entre la participation des employés aux prises de décisions (Q10) le plaisir au travail de ces derniers (Q7). En effet, la participation aux prises de décisions est une représentation sociale négative du travail à la SONABEL et le plaisir au travail traduit la motivation au travail. Ci-dessous l'analyse croisée entre les deux variables Q10 et Q7.

Tableau : Analyse croisée de la participation aux prises de décisions et la motivation des employés (Q10*Q7)

Motivation (Q7)	Représentation sociale (Q10)		Total
	Négative	Positive	
Pas motivé	51 (100%)	0 (0,0%)	51 (100%)
Motivé	48 (73,85%)	17 (26,15%)	65 (100%)
Total	99 (85,34%)	17 (14,66%)	116 (100%)

Selon le tableau croisé, 100% des employés ont une représentation sociale négative de la participation aux prises de décisions et ne sont pas motivés au travail à la SONABEL, par contre 73,85% de ceux-ci sont motivés. 26,15% des employés se représentent positivement la participation aux prises de décisions et sont motivés. On observe que les proportions des employés qui ont une représentation sociale négative de la participation aux prises de décisions sont très proches entre ceux motivés et ceux non motivés (48 et 51). Au vu de ces proportions, on pourrait penser qu'il n'y a pas de lien entre représentation sociale négative et démotivation des employés au travail à la SONABEL. À partir du test de Khi-deux, nous vérifions s'il y a un lien entre nos deux variables.

Tableau : Khi-deux Q10 * Q7

Pearson $\chi^2(1) = 15,6289 / P\text{-value} : 0,000$

Chi-deux :

- **Statistique de chi-deux (χ^2)** : La valeur calculée de chi-deux est **15,6289**.
- **Degrés de liberté (dl)** : Le test à **1** degrés de liberté, car il y a 2 niveaux pour la variable **Q7** et 2 niveaux pour la variable **Q10**.
- **p-value** : La **p-value** associée est **0.000**.

Conclusion : Puisque **p = 0.000 < 0,05**, on **rejette l'hypothèse nulle**. Cela signifie qu'il y a **une relation significative** entre les variables **Q7** et **Q10**. En d'autres termes, on peut conclure que **Q7** et **Q10** sont **dépendants** dans cette population ; c'est-à-dire que la motivation (traduite par le plaisir) et la représentation sociale négative (traduite par la non-participation des employés aux prises de décisions) sont liées. Et subséquemment, l'hypothèse 2 selon laquelle « une représentation sociale négative entraîne une démotivation au travail » est supportée par les données selon le test inférentiel.

→ Bilan de vérifications des hypothèses

À l'issu de la triangulation méthodologique, le bilan se veut intégratif des résultats obtenus, tout en permettant de nuancer ceux-ci. La démarche qualitative a permis, en plus du diagnostic des contenus représentationnels et leur polarisation, de confirmer l'intégralité des hypothèses de notre étude. Quant à la démarche quantitative, elle a permis le diagnostic des contenus représentationnels et leur polarisation et de confirmer l'hypothèse 2. Mais elle n'a pas permis de confirmer l'hypothèse 1. Les résultats de la démarche quantitative peuvent donc être relativisés. En effet, Negura (2006) a montré la pertinence de l'analyse de contenu dans l'étude

des représentations sociales. Donc si nous avons eu également recours à l'approche quantitative, c'est en complément à celle qualitative. Ainsi, pour nuancer les résultats et la vérification des hypothèses 1 et 2, nous pouvons dire que les conclusions de la démarche qualitative sont pertinentes. Considérant l'hétérogénéité des catégories socioprofessionnelles parmi les répondants au sein de l'entreprise, il se pourrait que la distribution des réponses du questionnaire ne permette pas de voir le lien significatif entre les variables au niveau de l'hypothèse 1. Pourtant à l'entretien avec les relances où ils sont vraiment en contact direct, ils peuvent dire leur vécu comme ils le veulent, comme ils le ressentent. On peut dire qu'à travers les pourcentages, les profils colonnes du tableau de croisement entre les variables de cette hypothèse, qu'il y a un lien.

Ces résultats n'ont de sens qu'à travers les significations qui en ressortent. Ces significations sont saisies à travers la discussion et l'interprétation des résultats que nous allons présenter dans la rubrique suivante.

3. Discussion des résultats

Les résultats auxquels nous sommes parvenus doivent à présent faire l'objet de discussion et d'interprétation. Nous avons cerné le champ des représentations sociales du travail chez les employés de la SONABEL dans la ville de Ouagadougou. Nous avons montré que ces représentations sont polarisées positivement versus négativement. En outre, nous avons mis en lien ces représentations sociales avec la motivation au travail. L'individu pour faire preuve de son implication et de son appartenance au groupe social de travail dans lequel il interagit pour la réalisation de son travail va partager les représentations sociales du groupe. Les représentations sociales faisant partie et élaborées dans les contextes sociaux, elles participeraient à la motivation, à la démotivation et/ou la modulation de la plupart de nos activités quotidiennes comme l'a montré Bertoux (2016). Pour reprendre les propos de Delouée et al. (2016), depuis leur fondation par Moscovici il y a plus de 60 ans, les travaux sur les représentations sociales ont connu un essor mondial dans le champ des sciences humaines et sociales (notamment en psychologie) et ont fait l'objet de grands développements théoriques et méthodologiques. Sans toujours être explicitement évoquées, les représentations sociales sont constamment sollicitées lorsqu'il s'agit d'étudier les rapports entretenus par les individus et les groupes à l'égard d'objets se trouvant au cœur de la vie sociale (santé, maladie, environnement, *travail*, justice, éducation, nouvelles technologies, etc.). Au regard, donc, des résultats auxquels nous sommes parvenus, ces conclusions de Bertoux et al. sont confortées puisque nos résultats sont similaires aux leurs. Une des fonctions des représentations sociales est d'orienter les conduites et les comportements, dès lors, nous pouvons avancer que pour optimiser certaines pratiques, les éléments de représentations sociales du travail constituent un socle déterminant dans les comportements des employés. Ce qui conforte également notre hypothèse principale selon laquelle les représentations sociales du travail influencent la motivation des employés ; le travail faisant partie des activités quotidiennes et étant réalisé dans un contexte qu'est celui de l'interaction des employés de la SONABEL à Ouagadougou qui produisent les représentations sociales par le biais de la communication. Ces représentations sociales étant permanemment activées et jouant ses différentes fonctions (fonctions de savoir, fonctions identitaires, fonctions justificatrices et fonctions d'orientation), elles constituent un facteur qui influence permanemment la motivation chez les employés. Cela résonne comme une réponse à notre question de départ et à notre question de recherche présentées dans la problématique de recherche. Le phénomène d'objectivation permet aux employés de s'approprier et d'intégrer les connaissances relatives au travail comme l'ont montré les

représentations sociales du travail. L'ancrage qui consiste à enraciner socialement la représentation et son objet en les incorporant dans le système de valeurs du sujet facilite l'appropriation du champ des représentations sociales et l'orientation des conduites dans le cadre du travail à la SONABEL.

Le champ des représentations sociales que nous avons identifié au moyen de la triangulation méthodologique répond à nos objectifs. En outre, les éléments de ce champ qu'ils soient polarisés positivement ou négativement permettent de rendre compte de la spécificité de ce champ au groupe des employés de la SONABEL à Ouagadougou. On note toutefois que des éléments de ce champ avaient été identifiés dans d'autres études du champ des représentations sociales du travail. Il s'agit, notamment de l'*autonomie* (Méthivier, 2010, cité par Lavoie & Negura, 2016) ; la *carrière*, Mamontoff, 1997 ; Méthivier, 2010 ; Milland, 2002 ; Negura, 2007 (cités par Lavoie & Negura, 2016), les *conditions de travail* (Flament, 1996, cité par Lavoie et Negura). L'influence de ces éléments du champ de représentations sociales du travail des employés de la SONABEL a été montrée dans cette étude et dans des études antérieures comme l'ont soulignée Buschini (2016) et Roussiau (2016) dans d'autres organisations. On observe un idéal du travail désintéressé au profit de la société à travers la représentation de la SONABEL comme une *Société d'État*, et la motivation, le plaisir ou la satisfaction pour le *Service public* rendu aux populations (compatriotes). Pourtant, il avait été montré que cet idéal était devenu obsolète avec la montée du capitalisme qui valorise l'individualisme et l'appât du gain dans une recherche menée en Europe de l'Est. Ainsi, les résultats de notre étude sont en concordance avec ceux des travaux de Wisner (2020) en Haïti et concordent également avec les enseignements de la théorie de la motivation pour le service public (MSP) en Haïti selon lesquels le sens du service public influence significativement et positivement la motivation des fonctionnaires. Ainsi, le souhait d'être utile aux autres, d'aider autrui, la volonté de servir l'État et de contribuer à la défense de l'intérêt collectif, etc. seraient des sources de motivation pour les agents de la SONABEL. Ce résultat va également dans le sens des travaux menés aux États-Unis (USA) par Crewson (1997), Wright (2001), Alonso et Lewis (2001), Frank et Lewis (2004). Ce résultat concorde enfin avec les travaux effectués par Kim (2005) en Corée du Sud, Vandenebeele (2009) en Belgique et Ritz en Suisse qui concluent tous que le sens du service public influence positivement la motivation des agents publics. En ce qui concerne les *Relations de travail*, Mayo avait montré son implication dans l'augmentation du rendement ou la performance des ouvrières dans les ateliers de la Western Electric Company. En outre, le rôle potentiel de ces facteurs a été souligné par des chercheurs, Locke, 1991 ; Mitchell et Daniels, 2003 ; Mayo (cités par Wisner, 2016) ; Grize, Vergès, Albertini & Silem (1987). De même, Déci et Ryan (2000, cités par Wisner, op. cit.) avaient montré que la motivation de l'individu en contexte de travail était liée au besoin de relations sociales basées sur le respect mutuel, de confiance réciproque, de cohésion, etc. Nos résultats sont similaires à ces travaux antérieurs. On a observé dans le cadre des relations au niveau de la SONABEL, que celles avec la *Hierarchie* étaient représentées négativement selon les employés, cela ne les motivait pas ou ne facilitait pas le travail, surtout le travail en équipe. Nous avons trouvé que les agents souhaiteraient que la hiérarchie soit plus proche de la base, à travers des visites de courtoisie sur le terrain pour s'enquérir de leurs réalités ou de leurs conditions de travail. La hiérarchie doit montrer au personnel qu'il est utile et qu'il joue un rôle important dans la bonne marche de l'entreprise. Abric et Tafani (1995, cité par Salès-Wuillemin, 2007) ont montré que la représentation sociale de l'entreprise (à laquelle on pourrait assimiler la représentation sociale du travail dans l'entreprise) est constituée de cinq éléments dont la hiérarchie occupe une position centrale. Nos résultats sur cet élément des représentations sociales du travail à la

SONABEL et son influence sur la motivation concordent avec ces résultats. Nos résultats permettent de répondre à la dynamique motivationnelle des employés de la SONABEL, les représentations sociales étant permanemment activées dans les processus de communication et d'interaction par rapport à l'objet de représentation sociale qu'est le travail. Ils permettent de montrer l'importance de la définition même de la motivation que nous avons retenue avec Vallerand et Thill (1993, cités par Roussel, 2000) : « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé pour décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». En sus, l'analyse des représentations sociales en lien avec la motivation permet de voir l'implication du phénomène d'adhésion et de participation sociale dans la motivation. Nous pouvons donc affirmer que la motivation comporte une dimension d'influence sociale, autrement dit, l'influence sociale peut induire une motivation ou entraîner une démotivation au travail.

Sans toutefois contester l'intervention des facteurs individuels dans la production des comportements humains (dont la motivation), on peut soutenir qu'il y a certainement peu de comportements de l'être humain qui ne puissent être contrôlés, activés ou engendrés et maintenus par l'influence d'autrui (Guéguen, 2002).

Conclusion

Nous avons situé l'intérêt majeur de la motivation pour les employeurs dans le cadre du management des employés. Dans le cadre de la SONABEL, cet intérêt est tout aussi capital pour ses employés pour leur épanouissement et leur bien-être au travail. Conceptualiser la motivation au travail relève du défi tant les avis, les opinions, les analyses, les pratiques managériales divergent sur un sujet combien indispensable pour l'entreprise. Chacun a son avis sur la définition de la motivation au travail et invente ses recettes pour la renforcer dans l'entreprise. Au niveau de la SONABEL, l'intérêt que les employés ont au sujet du management en place, des relations de travail, des notes d'avancement, de leur santé et bien-être psychologique, etc. nous a instruit à travailler sur la motivation. En effet les résultats affichés dans la continuité nonobstant certaines difficultés présageaient une source de motivation que nous avons souhaité découvrir. Ce qui a conduit à l'abord des représentations sociales du travail. Nous avons vivement cherché à répondre à la question cruciale à savoir en quoi les représentations sociales du travail à la SONABEL influençaient-elles la motivation au travail. La pertinence de la théorie des représentations sociales et leurs influences dans les conduites des individus et des groupes, nous a permis d'établir des liens avec la motivation au travail.

Pour répondre donc à la question de recherche, nous avons adopté une triangulation méthodologique qui nous a permis de collecter et de présenter les données, d'analyser et d'interpréter les résultats. En effet, nous avons administré des questionnaires auprès de 116 sujets et 40 sujets parmi eux ont été désignés pour participer à la conduire des entretiens. Les données ont fait l'objet de traitement statistique et d'analyse de contenu. Les éléments saisis dans le discours des sujets ont permis de faire une analyse du contenu afin de repérer le champ des représentations sociales du travail à la SONABEL et son influence sur la motivation au travail. Aux termes de nos résultats, les représentations sociales du travail influencent la motivation des employés, le champ des représentations sociales du travail à la SONABEL est constitué d'un contenu aux éléments variés. Les éléments du champ des représentations sociales du travail des employés de la SONABEL participent à leur motivation, une représentation sociale positive induit une motivation des employés au travail et une représentation sociale négative entraîne une démotivation au travail. Ces résultats montrent les relations entre les représentations sociales et la motivation des employés à la SONABEL, à Ouagadougou. Sur le

plan scientifique, l'étude a permis de cerner le champ des représentations sociales du travail à la SONABEL et de comprendre davantage les facteurs psychosociaux de la motivation au travail. Pratiquement, l'étude permet de gérer la motivation au travail à travers le contenu des représentations sociales du travail.

Les résultats de l'étude ne se généralisent pas à tous les employés de la SONABEL au Burkina Faso, d'autres variables contextuelles devraient intervenir.

De nouvelles pistes de recherche à emprunter peuvent être celles de poursuivre l'étude en s'intéressant à la structure de ces représentations sociales du travail et de mesurer l'influence des éléments du noyau central et ceux de la périphérie sur la motivation au travail des employés de la SONABEL. On pourrait s'intéresser aux représentations sociales du travail à la SONABEL selon la catégorie socioprofessionnelle des employés ou selon la catégorie d'ancienneté à la SONABEL, et de mesurer leur influence sur la motivation au travail de façon spécifique à ces sous-groupes. Ces études permettront une meilleure gestion de la motivation et des interventions pour l'épanouissement et la santé psychologique des employés au travail.

Références bibliographiques

Abric, Jean-Claude & Tafani, Eric. (1995). « Nature et fonctionnement du noyau central d'une représentation sociale : la représentation sociale de l'entreprise. » *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 28, 22-31.

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. (2021). Alternatives organisationnelles et managériales : promesses et réalités ? *La revue des conditions de travail*, 12. Disponible à : <https://www.anact.fr/alternatives-organisationnelles-et-managerialles-promesses-et-realites>.

Alonso, Pablo & Lewis, Gregory B. (2001). « Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. » *American Review of Public Administration*, Vol. 31, n° 4, 363-381.

Aubé, Caroline., Johnson, Kevin J. & Morin, Estelle M. (2015). *Psychologie et management* (3^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation.

Bertoux, Maxime. (2016). « Cognition sociale. » *EMC – Neurologie*, 0(0), Article 17-022-E-30, 1-7.

Buschini, Fabrice. (2016). Représentations sociales et influence sociale. Dans Delouée, Sylvain, Lo Monaco, Grégory & Rateau, Patrick (Eds.), *Les représentations sociales : théories, méthodes et applications* (pp. 523-534). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Caillé, Alison., Courtois, Nina & Jeoffrion, Christine. (2020). « Les pratiques d'habilitation des superviseurs : perceptions et attentes des salariés d'une industrie aéronautique en France. » *Humain et Organisation*, 6(1), 31-48.

Caillé, Alison., Courtois, Nina., Galharret, Jean-Michel & Jeoffrion, Christophe. (2020). « Influence du leadership habilitant sur le bien-être au travail et l'engagement organisationnel : étude comparative entre une organisation 'habilitante' et une organisation 'classique'. » *Psychologie du Travail et des organisations*, 26, 247-261.

Chambard, Clémentine. & Laneyrie, Elsa. (2020). « D'un restaurant traditionnel à la mise en œuvre d'un restaurant 'libéré' : impacts sur les métiers et le collectif de travail. » *Psychologie du Travail et des Organisations*, 4(26), 344-356.

Coutrot, Thomas. (2018). *Libérer le travail*. Paris : Seuil.

Crewson, Philip E. (1997). « Public service motivation : Building empirical evidence of incidence and effect. » *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7, 499-518.

a mis en forme : Anglais (États-Unis)

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2000). « Théorie de l'autodétermination et facilitation de la motivation intrinsèque, du développement social et du bien-être. » *Psychologue américain*, 55(1), 68-78.

Delouée, Sylvain., Lo Monaco, Grégory & Rateau, Patrick. (2016). *Les représentations sociales : théories, méthodes et applications*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Detchessahar, Mathieu. (2019). *L'entreprise délibérée : refonder le management par le dialogue*. Paris : Nouvelle Cité.

Frank, Sue & Lewis, Grégory. (2004). « Government employees : Working hard or hardly working ? » *The American Review of Public Administration*, 34(1), 36-51.

Gaulejac, Vincent de. (2005). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Seuil.

Gaymard, Sandrine. (2021). *Les fondements des représentations sociales. Sources, théories et pratiques*. Paris : Dunod.

Getz, Isaac & Carney, Brian M. (2012). *Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises*. Paris : Fayard.

Grize, Jean-Blaise., Vergès, Pierre., Albertini, Jean-Marie & Silem, Ahmed. (1987). *Salariés face aux nouvelles technologies vers une approche socio-logique des représentations sociales*. Paris : Éditions du CNRS.

Guéguen, Nicolas. (2002). *Psychologie de la manipulation et de la soumission*. Paris : Dunod.

Jeoffrion, Chistine., & Tenailleau, Angelina. (2021). Entre bonheur au travail et risques psychosociaux : le cas des entreprises libérées. Dans Hocquet, Anne-Sophie & Lemaire, Félicien (Eds.), *Penser et construire le bonheur : regards croisés* (pp. 313–334). Mare & Martin

Jodelet, Denise. (1997). *La représentation sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.

Karsenty, Laurent. (2015). *Quel management pour concilier performances et bien-être au travail ?* Toulouse : Octarès.

Kim, Sangmook. (2005). « Individual-level factors and organizational performance in government organizations. » *Journal of Public Administration, Research and Theory*, 15(2), 245-261.

Laloux, Frédéric. (2015). *Reinventing Organizations. Vers des communautés de travail inspirées*. Éditions Diateino.

Lavoie, Claude & Negura, Lilian. (2016). Le travail représenté : diversité, dynamisme et spécificité de sa réalité. Dans Delouée, Sylvain, Lo Monaco, Grégory & Rateau, Patrick

(Eds.), *Les représentations sociales : théories, méthodes et applications* (pp.300-311). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Locke, Edwin. A. (1991). « La séquence de la motivation, le centre de la motivation et le noyau de la motivation. » *Comportement organisationnel et processus de décision humaine*, 50, 288-299.

Mamontoff, Anne-Marie. (1997). Représentation sociale du travail et choix professionnels : le cas de Gitans sédentaires. Dans Rouquette, Michel-Louis (Ed), *L'exclusion : fabrique et moteurs* (pp.83-99). Perpignan : Presses Universitaires de Perpignan.

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York : Macmillan.

Méthivier, Jeremy. (2010). « Impact de la peur sur les représentations sociales du travail et du chômage, chez de jeunes adultes en recherche d'emploi. » *Bulletin de psychologie*, 507(3), 183-189.

Milland, Laurent. (2002). « Pour une approche dynamique du rapport entre représentations sociales du travail et du chômage. » *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 15(2), 27-57.

Mitchell, Terence & Daniels, Denise. (2003). Motivation. Dans Borman, Walter C., Ilgen, Daniel R. & Klimoski, Richard J. (Eds.), *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology* (vol. 12, pp. 225-254). John Wiley & Sons, Inc.

Mongeau, Pierre. (2008). *Réaliser son mémoire ou sa thèse : côté jeans et côté tenue de soirée*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Negura, Lilian. (2006). « L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales. » *Sociologies pratiques*, 1(1), 1-21.

Negura, Lilian. (2007). *Le travail après le communisme*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Roussel, Patrice. (2000). « La motivation au travail-concept et théories. » *Les notes du LIRHE-Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi*, note n° 326. En ligne : <http://www.univ-tlse1.fr/LIRHE/>

Roussiau, Nicolas. (2016). Influence sociale et dynamique représentationnelle. Dans Delouvé, Sylvain., Lo Monaco, Grégory & Rateau, Patrick (Eds.), *Les représentations sociales : théories, méthodes et applications* (pp. 535-538). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Salès-wuillemin, Édith. (2007). Catégorisation et représentations sociales. Dans Blanchet, Alain., Trognon, Alain., Bromberg, Marcel & Ionescu, Serban (Eds.). *Psychologie sociale et Ressources Humaines* (pp. 7-32). Paris : Presses Universitaires de France.

Thill, Edgar & Vallerand, Robert J. (1993). Introduction au concept de motivation. Dans Thill, Edgar E. Vallerand, Robert J. (Eds.), *Introduction à la psychologie de la motivation* (pp. 3-39). Laval (Québec) : Éditions études vivantes-Vigot.

Ughetto, Pascal. (2018). *Organiser l'autonomie au travail : travail collaboratif, entreprise libérée, mode agile : l'activité à l'ère de l'auto organisation*. Limoges : FYP Éditions.

Vandenabeele, Wouter. (2009). « L'effet médiateur de la satisfaction professionnelle et de l'engagement organisationnel sur la performance déclarée : forte mise en évidence de la relation

entre la MSP et la performance. » *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 75(1), 11-37.

Verrier, Gilles & Bourgeois, Nicolas. (2016). *Faut-il libérer l'entreprise ? Confiance, responsabilité et autonomie au travail*. Paris : Dunod.

Wisner, Thomas. (2020). « La motivation au travail dans la fonction publique : les croyances des individus sont-elles neutres ? Une étude dans le contexte social d'Haïti. » *ResearchGate*. En ligne : <https://www.researchgate.net/publication/341323801>.

Wisner, Thomas. (2020). *La motivation au travail dans la fonction publique : les croyances des individus sont-elles neutres ? Une étude dans le contexte social d'Haïti*. *ResearchGate*. Disponible à : <https://www.researchgate.net/publication/341323801>.

Wright, Bradley E. (2001). « Public sector work motivation : A review of the current literature and a revised conceptual model. » *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 559-586.

