LABORATOIRE DE SOCIOLOGIE
D'ANTHROPOLOGIE
ET D'ETUDES AFRICAINES

LASANEA

REVUE DEZAN

VOLUME 8, NUMERO 2, 2020

UAC, Décembre 2020

DEZAN

VOLUME 8, NUMERO 2, 2020

UAC, Décembre 2020

Toute correspondance est adressée au :
Comité de Rédaction de la revue DEZAN
01 BP 526 Cotonou, République du Bénin
revuedezan@yahoo.fr

Toute reproduction sous quelle forme que ce soit est interdite et de ce fait passible des peines prévues par la loi 84-003 du 15 mars 1984 relative à la production du droit d'auteur en République du Bénin.

ISSN 1840-717-X DU 4ème trimestre

Dépôt Légal N°6378 du 4ème trimestre

Ce numéro a été réalisé grâce à l'engagement, aux conseils et observations d'enseignants et chercheurs du Département de Sociologie-Anthropologie et d'autres entités de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines de l'Université d'Abomey Calavi.

Nous tenons à témoigner de notre reconnaissance aux **Professeurs Michel BOKO, Guy Ossito MIDIOHOUAN, Ambroise MEDEGAN, Bertin YEHOUENOU et Maxime da CRUZ.**

Dr. Narcisse YEDJI et Romuald T. SOSSOU ont assuré le recueil, l'agencement et la mise en forme des textes. Le tout, sous la supervision du Rédacteur en Chef par intérim **Dr. Codjo Timothée TOGBE**

REVUE DEZAN
Volume 8, NUMERO 1, Juin 2020

Directeur de publication

Dr. IMOROU Abou-Bakari (MC)
Maitre de Conférences des Universités (CAMES)

Rédacteur en Chef par intérim

Dr.Codjo Timothée TOGBE
Maitre Assistant des Universités (CAMES)

Comité Scientifique

Pr. Michel BOKO (Bénin), Pr. Prospère I. LALEYE (Sénégal), Pr. Albert TINGBE-AZALOU MC (Bénin), Pr. Francis AKINDES (Côte d'Ivoire), Pr. Maxime Da CRUZ (Bénin), Pr. Thomas BIERSCHENK (Allemagne), Pr Yendoukoa Lalle LARE, MC (Togo), Pr. Albert NOUHOUAYI (Bénin), Gautier BIAOU, MC (Bénin), Pr. Mamoudou IGUE (Bénin), DANIQUE TAMASSE Roger, MC (Togo), MONGBO Rock (Bénin), Pr. Issiaka KONE (Côte d'Ivoire), Pr. Séri DEDY, Pr. Elisabeth FOURN (BENIN), Alkassoum MAIGA (BURKINA FASO) et Pr. Lolouvou Foly HÉTCHÉLI (TOGO) , HOUNGNIHIN Rock

Comité de Lecture

Pr Toussaint TCHITCHI (Bénin), Pr. Sylvain ANIGNIKIN Bénin), Pr. Paulin T. HOUSSOUNOU (Bénin), Pr. Albert TINGBE AZALOU, MC (Bénin), Pr Roch Gnahoui DAVID (Sénégal), IGUE Babatundé Charlemagne (Bénin), MIDIOHOUAN Guy Ossito (Bénin), MEDEGAN Ambroise (Bénin)

Recueil, agencement et mise en forme des textes

Dr. Narcisse YEDJI & Tokandé Romuald SOSSOU

SOMMAIRE

PRISE DE DECISIONS DES FEMMES ENCEINTES DANS LE CADRE DE LA PREVENTION DU VIH MERE-ENFANT : CAS PROJET RETRO-CI, _____ **7**
Aboya Narcisse & Kanga Koco Marie Jeanne

LA VIE SIMPLE : DE L'ÉLOGE PHILOSOPHIQUE À L'EXIGENCE RELIGIEUSE ET ÉCOLOGIQUE DU PENSER BERGSONIEN_____ **22**
Kouassi Honoré ELLA

FEMMES MILITAIRES AU BENIN : ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE FAMILIALE _____ **39**
Charles Lambert BABADJIDE ; Yarou GUERA CHABI YORO & Nadiédjoh TCHELEGUE

LOGIQUES SOCIALES DE FREQUENTATION DE LA MAIRIE DE KORHOGO (COTE D'IVOIRE) PAR LES POPULATIONS_____
GACHA Franck-Gautier & KONAN Kouakou Franck **53**

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES PATIENTS ATTEINTS DU CANCER EN PHASE TERMINALE A BRAZZAVILLE_____
Nicaise Léandre Mesmin Ghimbi **62**

QUELLE FORMATION? POUR QUEL EMPLOI? UNE ÉVALUATION DE LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL PAR LES ÉTUDIANTS DES UNIVERSITÉS DE LOMÉ ET DE KARA _____ **79**
Pazambadi KAZIMNA

LE RENOUVEAU DU RELIGIEUX DANS LA LUTTE POLITIQUE AU GABON_____
Placide Ondo **95**

DYNAMIQUES LOCALES ET TRANSITION AGROÉCOLOGIQUE : LE CAS DU MARAICHAGE AU BURKINA FASO (PROVINCE DU HOUET)_____ **117**
Ouédraogo Félix

REGARD SOCIOLOGIQUE SUR LA RESURGENCE DES GROSSESSES AU COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL DE KOUANDE AU BENIN _____ **132**
Ilyass Sina D. & Jacques AGUIA-DAHO

LE CONCUBINAGE AU CAMEROUN : REFLEXIONS SUR LES CAUSES D'UNE PRATIQUE SOCIALE A PARTIR D'UNE DIVERSITE D'EXPERIENCES DE COUPLES_____ **148**
Dr Toussé Djou Josiane

MIGRATION DU PEUPLE KABIYE, RECONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ ALIMENTAIRE ET RENFORCEMENT DES LIENS SOCIAUX A LOMÉ____ _____ **165**
Djifa Yaovi TSIGBE

HERBERT MARCUSE, MARTIN HEIDEGGER : REGARDS CROISES SUR LA QUESTION DE LA TECHNIQUE_____ **183**
Bledé SAKALOU

PATIENTS ET FAMILLES FACE AU NOMA, LES DEFIS DE LA PRISE EN CHARGE PSYCHOSOCIALE AU BURKINA FASO _____ **197**
T. Pascal ZOUNGRANA, Rasmata BAKYONO, Roger ZERBO

LANGUE, EDUCATION ET NEUTRALISATION DE L'ALTERITE EN AFRIQUE NOIRE : COMMENT RECONSTRUIRE L'IDENTITE CULTURELLE_____ **207**
SAWADOGO AWA 2ÈME JUMELLE

"ENTERRER LES MORTS ET DÉTERRER LES VIVANTS" EN TEMPS DE PANDEMIE : LE CAS DE LA COVID-19_____ **227**
KOUASSI-EZOUA Taki Roseline

REPRESENTATIONS SOCIALES DU MARIAGE PAR ECHANGE PAR LES GROUPES SOCIAUX DANS LA COMMUNE DE COBLY_____ **243**
Dr Monique OUASSA KOUARO & TAOUEMA SANDA N'Natta Bertin

FACTEURS CULTURELS DE RESILIENCE FACE AU TRAUMATISME PSYCHIQUE AU SUD DU BENIN_____ **262**
Prosper Achille SILEMEHOU

L'EXPERIENCE DE L'INTRODUCTION DU BILINGUISME EQUILIBRE DANS LES PRATIQUES DE CLASSES DES ECOLES DE SECONDE CHANCE DE NIAMEY AU NIGER_____ **279**
ABDOURAHAMANE Mohamed Moctar

DERIVES COMPORTEMENTALES DES CHAUFFEURS ET "APPRENTIS" DE "GBAKA" DANS LE TRANSPORT EN COMMUN DANS LE DISTRICT AUTONOME D'ABIDJAN : UNE ANALYSE A PARTIR DE LEURS RAPPORTS AUX POLICIERS_ **296**
SEHI Bi Tra Jamal et KOMBA Bi Ya Pierre

LA QUESTION DE L'ÉMERGENCE DANS L'HISTOIRE DES SCIENCES : LE CAS DE L'ASTRONOMIE _____ **319**
Bernard Yao KOUASSI

PERCEPTION DE LA VARIABILITE CLIMATIQUE ET MESURES ADAPTATIVES DEVELOPPEES PAR LES FEMMES MARAICHERES DE LA REGION DU CENTRE, BURKINA FASO_____ **338**
COULIBALY LINGANI Pascaline, DAO Madjelia Cangre Ebou & YONLI Aminata

MASQUE, SOCIÉTÉS ET CULTURES : DE LA FASCINATION À L'OUVERTURE INTERCULTURELLE _____ **354**
Souleymane GANOU

ANALYSE DES PERCEPTIONS DES PRODUCTEURS SUR LES IMPACTS INDUITS PAR LA PLATEFORME MULTI-ACTEURS D'INNOVATION ET DE PROMOTION DES SEMENCES CERTIFIEES DANS LA COMMUNE RURALE DE POUNI AU BURKINA FASO_____ **371**
Dr GUE Nessenindoa Julienne

LA SODOMIE DANS LES COUPLES HETEROSEXUELS EN COTE-D'IVOIRE : DU REJET A L'ACCEPTATION (1960-2000) _____ **392**
SERI Jean-Jacques & SANOGO MAMADOU

LA PROBLEMATIQUE DE LA PRIMAUTE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTES AU DAHOMEY/BENIN DE 1960 A 1990_____ **404**
Ebénézer SEDEGAN

CHASSEURS NEO-TRADITIONNELS ET PRATIQUES BUREAUCRATIQUES AU BENIN : ENTRE MIMETISME, CONTRAINTE ET ADAPTATION_____ **425**
Issifou Abou Moumouni

RATIONALITE ORGANISATIONNELLE ET INTERETS PARTICULIERS AU SENEGAL_____ **443**
Dr Ibrahima Bao

LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE (VBG) EN MILIEU RURAL AU BURKINA FASO : ETUDE DE CAS DES FEMMES ET FILLES DU CENTRE TEGAWENDE DE KONGOUSSI AU BURKINA FASO_____ **460**
Dr Seindira MAGNINI

ACTEURS ET JEUX D'ACTEURS DU PARLEMENT BENINOIS A L'ERE DU RENOUVEAU DEMOCRATIQUE, 1991-2019_____ **481**
Rogatien M. TOSSOU

LES FONCTIONS SOCIALES ET CULTURELLES DES JEUX ET DES ACTIVITES PHYSIQUES DE TRADITION AU BURKINA FASO : LE CAS DE LA CHASSE DANS LE BOULKIEMDE_____ **515**
ZONGO O. Charles ; Professeur DAKPO Pascal C. ; OUEDRAOGO Boukaré

LES REPRÉSENTATIONS DU CONCRET DANS L'APPROPRIATION DES SAVOIRS ABSTRAITS MATHÉMATIQUES ET LES ATTITUDES DE L'ENSEIGNANT DANS UNE DÉMARCHE HEURISTIQUE À L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE_____ **536**
Jean Tata TOSSOU, Cyprien YABI & Patrick HOUESSOU

RATIONALITE ORGANISATIONNELLE ET INTERETS PARTICULIERS AU SENEGAL

Dr Ibrahima Bao
Socio-anthropologue, Université Gaston Berger
Ibrahima.bao@ugb.edu.sn

Résumé

Ce texte montre que les organisations sénégalaises sont formellement régies par une logique rationaliste héritée de la colonisation et consolidée après les indépendances exigeant des comportements appropriés. Cette logique formelle se superpose à celle informelle découverte par Elton Mayo dans les années 20 et qui va nourrir un pan important de la sociologie des organisations. En plus de cette logique informelle, les organisations sénégalaises sont traversées par des intérêts particuliers déclinés en dimension individuelle, familiale, ethnique, religieuse et socio-politique. Ces intérêts particuliers créent des dysfonctionnements, des désagréments et des réseaux spécifiques qui écornent, alourdissent la marche des organisations.

Mots-clefs : Intérêts – Motivation - Organisation – Rationalité - Rationalisation

Abstract

This text shows like everywhere else that Senegalese organizations are formally ruled by rational logic where appropriates behaviours must take place. However in Senegal, individual interest declined into family, ethnical, religious and social-political dimensions, come to embed themselves into professional behaviours creating specific networks whom tarnish the march of organizations.

Keywords: Interests - Motivation - Organization – Rationality - Rationalization

Introduction

Les organisations sont les lieux par excellence de structuration du monde social. Ces ensembles humains formalisés et hiérarchisés en vue d'assurer la coopération et la coordination de leurs membres dans l'accomplissement de buts donnés sont centraux dans la vie des sociétés modernes. Elles sont omniprésentes car de la naissance à la mort les humains sont pris en charge par des organisations. Même à la mort, il faudra établir un certificat de décès et ensuite trouver un permis d'inhumer. Dans les sociétés industrialisées comme dans

beaucoup de pays en voie de développement, il existe des entreprises de pompes funèbres destinées à prendre en charge une bonne partie du processus funéraire. Des pays comme le Sénégal ont hérité des organisations de la colonisation. Leurs structurations et leurs logiques technico-économiques ont été pensées en Occident. D'ailleurs depuis la révolution industrielle tout un ensemble de dispositifs théoriques ont été élaborés par différents auteurs pour rendre les organisations rentables et efficientes. C'est ainsi que les rationalisateurs classiques comme F. W. Taylor, H. Ford ou H. Fayol ont permis avec leurs systèmes théoriques un développement exponentielle de la productivité des entreprises pendant la révolution industrielle. A la suite des rationalisateurs classiques l'école des relations humaines avec E. Mayo a mis en évidence le système informel. En effet, du fait des pénuries, des impondérations, des irrégularités et des imprévus auxquels sont confrontés les organisations les acteurs réagissent en mettant en place ce système informel pour la continuation des opérations de production. Ce système informel est non seulement présent dans toute forme d'organisation mais en plus, il a contribué à alimenter les réflexions des penseurs permettant parfois leurs résolutions, en tout cas, leurs prises en compte dans les pratiques de management. Le Sénégal, à l'instar des pays qui ont subi la colonisation ont des organisations où existent non seulement ce système informel parallèlement au système formel, mais en plus d'autres logiques liées à des intérêts particuliers (individuels, familiaux, ethniques, religieux et socio-politiques) viennent se greffer sur cette dualité formelle/informelle.

Ce travail analyse comment, en plus de la superposition des systèmes formels et informels, la démarche de rationalité postulée par les organisations sénégalaises est écornée par des logiques socio-culturelles (individuelles, familiales, ethniques, religieuses et socio-politiques).

La démarche méthodologie a consisté à employer principalement les techniques d'observation (observation naturelle et observation participante) complétée par quelques entretiens non directifs et particulièrement à l'université Gaston Berger de Saint-Louis. De plus, des organismes comme l'Office des Lacs et Cours d'eau (OLAC), la Société Nationale d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta du Fleuve Sénégal et des Vallées du Fleuve Sénégal et de la Falémé (SAED), la Société Nationale d'Electricité du Sénégal (SENELEC) et quelques services de l'administration (mairie, tribunal) furent des terrains d'observation. Les travaux des étudiants encadrés en Licence 3, Master1 et Master2 portant sur différentes organisations constituent des matériaux importants pour l'analyse de la circulation

des hommes dans ces univers.

Ce texte est divisé en deux parties. Dans la première, il s'agira de montrer comment la sociologie des organisations a pensé la question de la rationalisation pour révéler en deuxième lieu, que dans un pays comme le Sénégal des intérêts particuliers quasiment absents des réflexions théoriques développées par les auteurs viennent écorner ces tentatives de rationalisation.

1 – La question de la rationalité dans la sociologie des organisations

Pour rendre compte de la manière dont la sociologie des organisations a traité la question de la rationalité cette partie sera divisée en trois sous-parties : les rationnalisateurs classiques, l'école des relations humaines et les théories de l'acteur.

1 – 1 – Les rationalisateurs classiques

L'un des premiers à introduire la science dans les ateliers à savoir, F. W. Taylor (1957), commence par signaler que si l'ouvrier travaille mal ce n'est pas de sa faute mais celle de la direction car c'est parce qu'on lui a mal organisé son travail. L'Organisation Scientifique du Travail (OST) qu'il mit en place pour augmenter la productivité transcende la question de la rationalité. F. W. Taylor considère que le travailleur n'est motivé que par le gain financier. La conceptualisation du freinage systématique comme symptomatique du travail horaire est l'illustration de cette volonté des ouvriers de gagner le maximum de gains financiers en trainant les pieds et faire plus d'heures pour un travail qui en demanderait moins. La division verticale du travail qu'il a initié a extorqué aux ouvriers les tâches de conceptions en leur laissant uniquement celles d'exécution. Dans la même logique H. Ford (1930), avec l'invention du convoyeur automatique, a participé à la rationalisation de la motivation en extorquant aux ouvriers les temps de manutention. En ajoutant à cette innovation une autre à savoir le déplacement du châssis de l'automobile à la hauteur des ouvriers, il a décuplé la productivité industrielle. Par rapport à cette dernière invention H. Ford déclarait qu'il amenait le travail aux ouvriers car il ne les payait pas pour qu'ils fassent de la marche à pied. En rémunérant bien ses ouvriers, acte symbolisé par les five dollars day, il s'inscrit dans la logique que le gain financier est la principale source de motivation. Quant à H. Fayol (1916) ingénieur aux houillères de Commentry créateur de l'Organisation Administrative et Technique (OAT) et un des pères du management, il est convaincu qu'une bonne organisation administrative qui encadre de manière ténue l'ouvrier permet une rationalité optimale. Fayol divise l'entreprise en six

directions : technique, financière, commerciale, de sécurité, comptable et administrative. Pour Fayol, la fonction administrative est la plus importante car elle constitue le système nerveux de l'entreprise et assure la coordination des cinq autres. Son rôle peut être résumé en cinq verbes : prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler. Si les apports de Taylor, Ford et Fayol ont permis à l'industrie de se développer de manière exponentielle, il n'en demeure pas moins qu'il y ait eu beaucoup de problèmes liés à l'usure professionnelle des ouvriers[1]. C'est l'école des relations humaines qui va mettre l'accent sur le facteur humain pour remobiliser les travailleurs un peu amochés par les effets des théories des rationalisateurs classiques.

1 – 2 – L'école des relations humaines

L'école des relations humaines va mettre l'accent sur le fait qu'on peut atteindre une rationalité optimale à condition de tenir compte des sentiments et des besoins. E. Mayo et sa logique des sentiments et A. Maslow et sa pyramide des besoins avec leurs continuateurs ont objectivé le facteur humain source de motivation profonde dans les organisations. E. Mayo a découvert à l'issue des expériences de la Western Electric Company les effets de groupe, de considération et d'affectivité (Potocki Malicet, 1997). La logique des sentiments doit être mise au service de la production. A. Maslow, avec sa pyramide des besoins (Potocki Malicet, 1997)[2], montre qu'il y a une hiérarchie dans la satisfaction de ceux-ci. Un bon manageur est celui-là qui respecte cette hiérarchie même si par la suite cet édifice théorique sera battu en brèche par la réalité. Leurs continuateurs vont fortifier cette perspective. D. M. Gregor (Potocki Malicet, 1997) avec ses théories X et Y va mettre l'accent sur la posture du manageur. La théorie X constitue une perpétuation de la logique taylorienne de suspicion et de manque de confiance aux ouvriers. Le bon manageur est celui qui adopte la théorie Y qui fait plus confiance aux ouvriers en leur laissant beaucoup plus d'initiatives et d'autonomie. W. Ouchi (Potocki Malicet, 1997) montre comment les managers japonais des années 70-80 ont mobilisé la culture d'entreprise dans ce qu'il appelle la théorie Z pour créer une cohésion sociale entraînant une adhésion aux valeurs et aux projets de l'entreprise source de motivation et de croissance forte. F. Herzberg (Potocki Malicet, 1997) met l'accent sur les sources de motivation qu'il appelle les facteurs de mécontentement et de

[1] En référence au film « les Temps Modernes » de Charly Chaplin où l'acteur joue le rôle d'un ouvrier dans une chaîne de montage. Au sortir de l'usine, il continue à répéter les gestes du travail.

[2] Les besoins naturels (matériels), de sécurité, sociaux, d'estime et d'accomplissement.

satisfaction. Les sources de mécontentement sont les facteurs liés aux conditions de travail (le salaire, les conditions de travail, l'environnement du travail, etc.) dont leur défaut crée des désagréments, des frustrations. Pour Herzberg leur résolution relance la motivation mais celle-ci ne sera pas durable. Pour que la motivation soit durable, il faut que les dirigeants agissent sur les facteurs de satisfaction c'est-à-dire ceux qui ont trait aux besoins des hommes de se sentir mieux au travail (les besoins de se réaliser, d'effectuer un travail intéressant, de responsabilité, d'initiative, de progression, de promotion et de reconnaissance).

1 – 3 – Les théories de l'acteur

A partir des années 60, un changement de paradigme important intervient dans le champ de la sociologie des organisations avec le postulat de la rationalité limitée énoncé par J. G. Mach et H. A. Simon (1964). Même si les comportements humains doivent être conçus de manière rationnelle dans les organisations, il n'en demeure pas moins que cette rationalité humaine soit socialement et psychologiquement limitée.

Si l'école des relations humaines a misé sur les sentiments pour motiver les travailleurs, l'école crozèrienne dont la thèse de la rationalité limitée va constituer un des postulats de base va plutôt mettre l'accent sur les relations de pouvoir qui sont au centre de la vie des organisations. Pour M. Crozier et E. Friedberg (1977) le pouvoir n'est pas forcément là où on le suppose. Dans la relation entre A et B où A est le supérieur hiérarchique, il faut quand même qu'il fasse en sorte que les termes de l'échange lui soient favorables. Du fait des zones d'incertitude (imprévisibilité du comportement humain, l'environnement extérieur) les relations de pouvoir avec ses ressources et ses sources ne peuvent pas être lues seulement à l'aide de l'organigramme et des règles officielles. Elles sont truffées de rapports de force, de stratagèmes, de subtilités, d'opportunités.

J. D. Reynaud (1989) évoque une co-construction de règles dans les organisations entre les dirigeants et les travailleurs. Pour Reynaud, dans une organisation deux sources de régulation se font face : la régulation de contrôle qui est émise par les dirigeants et la régulation autonome qui vient des travailleurs. La confrontation entre ces deux régulations finit par recréer un ensemble conforme à leurs intérêts et stratégies. La régulation conjointe est l'articulation entre ces deux régulations et constitue un équilibre.

Depuis les travaux de E. Mayo dans les années 20 - 30 et jusqu'à la théorie de la régulation de J. D. Reynaud (1989) en passant par

l'analyse stratégique, le système informel différemment problématisé (système d'action concret chez Crozier et Friedberg et régulation autonome chez Reynaud) était à la mode et a fait les belles heures de la sociologie des organisations. Dans tout système social, il y a la superposition d'un système informel sur celui formel. R. Sainsaulieu (1985) issu de ce mouvement va révéler qu'au sein de ce système informel il y a plusieurs figures identitaires qui se côtoient.

1-3- 1- Le paradigme de la sociologie de l'entreprise

L'une des premières ruptures fut introduite par Renaud Sainsaulieu, qui a montré que certes, il y a un système informel qui met en place une norme de groupe qui rythme la productivité, mais il n'en reste pas moins que la cohésion supposée n'est pas évidente car quatre figures identitaires y existent dans les milieux de travail en fonction des socialisations, des trajectoires socio-professionnelles et des projets des acteurs impliqués. Le fusionnel, le séparatiste, celui qui est en retrait et le négociationnel sont les quatre postures adoptées par les travailleurs. Sainsaulieu va être l'initiateur d'un nouveau paradigme en sociologie des organisations depuis la deuxième partie de la décennie 80 portant sur les problèmes culturels et identitaires dans les organisations. C'est pourquoi dans le giron de la sociologie des organisations, la sociologie de l'entreprise n'est pas l'analyse sociologique des entreprises industrielles, commerciales et de service mais plutôt les problèmes identitaires et culturels dans l'entreprise.

1-3-2- Les paradigmes des années 90 : sociologies des conventions, de la traduction et des systèmes d'action

A partir des années 90 d'autres ruptures paradigmatiques vont avoir lieu en sociologie des organisations avec la naissance des sociologies des conventions, de la traduction et des systèmes d'actions. D'autres facettes de la vie en organisation sont explorées. Avec le paradigme des conventions élaboré par L. Boltanski et L. Thévenot (1991), on s'occupe de comment frayer un accord entre des acteurs se trouvant dans le même univers organisationnel n'ayant pas les mêmes systèmes de références. Les acteurs font appel dans leurs démarches organisationnelles à six univers de référence : l'inspiré, le domestique, le civique, le renom, l'industriel et le marchand.

Avec la sociologie de la traduction de Michel Callon (1988) et Bruno Latour (1997) la manière de conduire un changement en organisation est mise en exergue. Les chercheurs construisent avec les actants (humains et non humains) une chaîne d'intelligibilité autour d'un bien commun où chacun a un rôle à jouer. C'est ce réseau qui porte ce bien

commun. Cela est aussi important pour la sociologie de la traduction que l'ingéniosité d'une invention réside dans le fait qu'elle doit être portée par un réseau.

Enfin la sociologie des systèmes d'actions (P. Bernoux *et al*., 2004) met en avant la possibilité d'utiliser plusieurs courants sociologiques à la fois. C'est une posture heuristique ou le chercheur se donne le droit d'utiliser les éléments issus de plusieurs modèles (et qui s'excluent habituellement). De plus, les logiques d'action sont une manière de définir le sens qu'un acteur donne à son action. Les conflits, la construction des règles, puis le compromis, la construction des identités, des cultures, les comportements d'ajustement ou non-ajustement résultent de la manière dont les acteurs interprètent leur place et leur rôle dans les organisations, à la lumière de leurs parcours antérieurs et de la situation d'action dans laquelle ils sont placés. Une logique d'action naît donc du sens que l'individu donne à l'action qu'il entreprend, lié à la situation dans laquelle il est placé.

Les organisations occidentales sont les produits de pratiques managériales alimentées et corrélées avec les théories élaborées par ces différents auteurs. La colonisation a transmis aux pays africains des organisations pensées et formalisées en Occident. Leur mise en œuvre en Afrique va se confronter avec les contextes locaux. Au Sénégal, des intérêts particuliers (individuels, familiaux, ethniques, religieux et socio-politiques) viennent montrer d'autres facettes dans la marche des organisations.

2 – Rationalité et intérêts particuliers dans les organisations sénégalaises

Dans une organisation, l'intérêt général doit l'emporter sur tout intérêt particulier car le but est de produire des biens et des services destinés aux différents marchés prévus à cet effet. Le système de contribution/rétribution un des cinq traits d'une organisation élaboré par P. Bernoux (1985) inspiré par les travaux de M. Crozier (1977) indique que le travailleur doit offrir sa force de travail et en retour recevoir une rémunération. Les contrats de travail sont la matérialisation de ce système. Depuis les enquêtes de la Western Electric Company, le système informel est mis en exergue car les acteurs mettent en place des normes, des logiques de groupe. Cette structure informelle est due au fait que les organisations sont confrontées à des pénuries, des irrégularités, des imprévues, des impondérations poussant les acteurs à créer des solutions alternatives pas forcément en règle selon les prescriptions de la direction. Pour exemple, cet arrangement concocté entre les agents de la SENELEC de Saint-Louis et la Station Total. Les agents de la SENELEC ont des

dotations mensuelles en carburant en fonction de leurs engins (30 litres pour les mobylettes, 50 litres pour les motocyclettes et 150 litres pour les voitures). C'est la station Total qui livre le carburant aux employés de la SENELEC sur présentation d'une carte magnétique sur laquelle il est défalqué. Aucun agent ne peut se ravitailler plus d'une fois par jour. Ce qui fait que les détenteurs de carte ont trouvé un accord avec les pompistes pour défalquer dès le début du mois tout le carburant qui leur est doté. Pour exemple, le détenteur de mobylette va défalquer les 30 litres auxquels il a droit, de la carte. De ce fait, par la suite, à chaque fois qu'il aura besoin de "faire le plein", il se présentera devant la pompe, se ravitailler sur ce qui reste de sa dotation. Ainsi il peut, s'il le veut, se présenter plus d'une fois devant la pompe par jour. Ce système de défalcation de la totalité de la dotation dès le début du mois n'est pas réglementaire car on veut éviter qu'un agent ne convertisse une partie du carburant non encore consommée en argent en accord avec le pompiste. Mais ce système est mis en place pour assouplir le ravitaillement en carburant des agents de la SENELEC : c'est un système informel à la Mayo ou Système d'Action Concret tel défini par Crozier car aucun agent de la SENELEC ne peut être bloqué parce qu'il s'est déjà présenté à la pompe dans la journée surtout pour les détenteurs de mobylette. Ces derniers s'ils doivent parcourir de longues distances dans une journée un seul plein ne suffit pas. Ainsi, tel que défini par les auteurs de la sociologie des organisations, les entreprises sénégalaises sont aussi confrontées au système informel. En plus de la superposition de ce système informel sur les systèmes formels les organisations sénégalaises sont confrontées à la satisfaction d'intérêts particuliers (individuel, familial, ethnique, religieux et socio-politique) qui viennent rendre leur rationalisation plus compliquée.

2-1- Intérêts individuels

Dans le système de rétribution/contribution le travailleur ne doit pas prendre plus qu'il ne devrait. S'il a contribué plus que prévu, il doit attendre une récompense officielle. Dans la plupart des institutions, existent des récompenses officielles pour les membres qui se sont distingués soit en faisant correctement leur travail, soit en faisant plus que ce qui leur est demandé. Les médailles (vermeil, d'argent et d'or, les ordres nationaux de mérite, etc.) sont l'illustration des récompenses faites par les entreprises voire l'Etat aux agents méritants. Mais cela n'est pas toujours le cas car le travail a perdu de sa valeur au Sénégal, ce qui avait poussé le président Abdoulaye WADE à son arrivée au pouvoir à énoncer son fameux précepte : *« travailler, toujours travailler, encore travailler ».* Cette situation s'explique par plusieurs facteurs. D'abord dans l'imaginaire collectif, il apparait que *« xaliss, kendouko*

ligéy dagnoukoye ligneunti : l'argent ça ne se gagne pas, ça se négocie ». Le salaire ne suffit pas pour résoudre les problèmes du travailleur. Un guide religieux a déclaré un jour que le manque de baraka (chance) se résume à ne compter que sur son salaire car les possibilités offertes par Dieu le dépassent très largement. Ce précepte maraboutique est souvent mal interprété par les acteurs les poussant à ne pas s'investir dans leur travail et à s'adonner à des stratagèmes pour trouver de l'argent facilement. Ensuite, depuis quelques temps le gain financier rapide a triomphé avec les cinq figures d'idéaux types de réussite sociale : le sportif, le musicien, le politique, l'émigré et le marabout (Bao, 2017). Tout ceci contribue à déprécier la valeur du travail de telle sorte que lorsqu'un salarié l'exécute correctement ça devient exceptionnel. Cette situation a favorisé la pratique du soudoiement des agents de l'administration pour l'obtention d'un acte. Dans ce contexte travailler correctement devient exceptionnel : *« Aujourd'hui les salariés ne travaillent pas à telle enseigne que si quelqu'un bosse correctement, il devient exceptionnel ». « Dans les administrations pour obtenir un papier il faut payer les agents qui s'en occupent alors qu'ils ont déjà leurs salaires. » (A. B. enseignant à l'UGB, en février 2018).* Cette situation explique le fait qu'à l'UGB quelques agents du Personnel Administratif, Technique et de Service (PATS) avaient surnommé un enseignant *« Monsieur Yalla na la yalla faye : Monsieur que Dieu te paye ».* En effet à chaque fois que ces agents effectuaient un travail au profit de ce dernier, il formulait en retour des souhaits à leur endroit alors qu'ils auraient préféré qu'il leur donne un billet. Parfois le travailleur utilise l'institution à son profit alors qu'en retour il n'exécute pas normalement ses obligations. Ce que dénonçait un chef de section de l'université Gaston Berger : « *vous savez le problème ici c'est qu'il y a des collègues qui ne font rien pour l'institution, par contre ils l'utilisent pour leur propre activité* ». (Un chef de section de l'UGB en mars 2018). Ce chef de section déplore le fait qu'il y a des enseignants qui n'exécutent pas leurs charges horaires. Même parmi ceux qui les font correctement certains s'y limitent et ne s'investissent pas dans les activités de leur section. Ce même chef de section déplorait le fait que certains enseignants ne se présentaient au conseil de section que lorsqu'ils avaient des intérêts personnels à défendre sinon la plupart du temps ils sont absents de ces réunions importantes pour le fonctionnement de l'institution. Etre enseignant/chercheur dans une université octroie la légitimité pour des activités de consultance et d'expertise. Le label universitaire est côté dans ses marchés. Les universités ont cette particularité de favoriser pour les chercheurs l'inscription dans des réseaux nationaux et internationaux dont les emplois du temps et les fonctionnalités ne sont pas toujours compatibles avec l'exercice régulier des activités pédagogiques et

administratives alors même que souvent la légitimité internationale est rendue possible par l'appartenance à l'université. Ce phénomène est renforcé par le fait qu'au Sénégal à l'instar des tous les pays qui sont engagés dans des processus de modernisation et de changement social l'individuation et l'individualisation prennent de plus en plus d'ampleur au détriment du collectif. Alors les acteurs ont plus tendance à s'occuper de leurs projets personnels, à utiliser tous les avantages que leur offre l'institution, de se réaliser plutôt que réaliser les projets de l'institution. De plus, les organisations sont des univers par excellence de l'épanouissement de l'individualisme symbolisé par la mobilité professionnelle et tous les insignes de distinction.

2- 2- Intérêts familiaux

Dans beaucoup d'institutions sénégalaises, une bonne partie du recrutement s'opère au sein des membres des familles des employés. Ils commencent par des stages, des vacations qui finissent pour certains par des recrutements définitifs. D'ailleurs, la plupart des recteurs de l'UGB ont procédé à un moment de leur magistère à la régularisation de stagiaires vacataires par des recrutements effectifs. Il est normal qu'un individu aille faire un stage ou des vacations dans l'entreprise où travaille un parent proche (père, mère, oncle, tante, époux). Une telle pratique ne semble pas être nouvelle dans l'administration sénégalaise. En 1985, lorsque l'Union Sénégalaise de Banque (USB) fut réformée et la majorité du capital cédée au Crédit Lyonnais, il s'est trouvé que beaucoup d'anciens employés avaient leurs enfants dans la boîte. Lorsque la banque a décidé de réduire le nombre de ses employés un accord fut conclu entre les employés et la direction pour garder un seul membre dans les cas où deux personnes d'une même famille se trouvaient dans l'entreprise. Cette situation a fait que beaucoup de pères sont partis à la retraite anticipée au profit de leurs enfants restés dans la banque. D'ailleurs beaucoup des fils d'employés recrutés se sont mis par la suite à faire des formations bancaires pour se mettre à niveau par rapport aux compétences exigées.

A l'Université Gaston Berger de Saint-Louis (UGB), il est de coutume que les épouses des collègues décédés soient recrutées pour des raisons de stabilité sociale de la famille du défunt. Toujours dans la logique du renforcement de la cohésion familiale le recrutement des épouses des enseignants ayant les compétences requises est souhaité. Il est en effet plus confortable pour un enseignant d'avoir son épouse à ses côtés, dans la même institution que dans une autre ville entraînant des distances à parcourir et des absences répétées d'un des deux conjoints. Suite à l'injonction de collègues lui suggérant d'aller voir le recteur pour le recrutement de son épouse, un enseignant a déclaré à ce propos

que : *« jamais je n'irai voir le recteur afin qu'on recrute mon épouse car je tiens à mon esprit de liberté ».* (M. F. enseignant à l'UGB). Il craint de perdre sa liberté de penser avec une telle demande car une fois que le recteur lui aura offert la faveur de recruter son épouse, il aurait du mal à adopter des positions contradictoires. *Le « nétoo koo bandoum » (L'homme, ses parents)* des poulars et le *« mbook allalou yallah la » (la parenté est sacrée)* des wolofs[3] participent fortement à la consolidation de l'idéologie de favorisation des membres de la famille dans les démarches administratives, les recrutements professionnels. Ce sont les sénégalais même qui incitent les responsables à recruter des membres de leurs familles. La notion de *« Samba allar »* désigne celui qui est prêt à aider, rendre service, faire du bien à quelqu'un qui n'est pas un membre de sa famille et qui en ferait moins pour les siens. Le responsable qui n'a pas aidé ses parents risque d'être assimilé à un « toubab » car celui qui applique strictement les règles administratives est ainsi considéré. L'impersonnalité et la rationalité par rapport à un but qui sont les fondements des relations formelles de l'entreprise entraînant que l'intérêt personnel, l'affectivité, les sentiments soient exclus du champ des rapports formels est un principe des toubabs. Mais ici on est au Sénégal *(« dafa aam noumouy dokhé » : le Sénégal a ses spécificités).* Un jour, un jeune franco-sénégalais qui devait légaliser des papiers de notariat pour donner procuration à sa sœur qui se trouve en France afin qu'elle le représente s'est heurté au refus de l'agent municipal indiquant que cet acte doit être fait en France ou par le consulat. Lorsque le jeune en a rendu compte à son papa ce dernier a pris les papiers et est allé voir une de ses vieilles connaissances à la mairie qui l'a accompagné chez le même agent qui a fini par légaliser les papiers. Tout ceci démontre le poids du capital social dans la vie organisationnelle. B. Ly (1997) a démontré que le sénégalais lorsqu'il a à faire avec une administration, cherche à savoir qui il connaît là-bas contrairement au français qui chercherait à savoir quels sont les papiers à fournir :

> « Les agents à tous les niveaux de l'Etat, particulièrement ceux de la base, effectuent leurs différentes prestations à partir d'une logique de parenté. Tout sénégalais, par exemple, qui a un problème administratif à régler, commence par se poser la question de parenté en se demandant « Qui il connait » dans le service objet de sollicitation. S'il y « connaît » quelqu'un, il s'adressera à lui, si ce n'est pas le cas, il cherchera à se faire recommander et se prévaudra de la relation personnelle existant entre la personne qui l'a

[3] Cette même logique familialiste existe dans les autres ethnies, nous nous contentons seulement dans ce travail de nous arrêter aux exemples poulars et wolofs

recommandé et l'agent intéressé ». (B. Ly, 1997, p.55)

De la famille à l'ethnie il n'y a qu'un pas.

2 – 3 – Intérêts ethniques

La famille se confond dans l'ethnie car la quasi-totalité des membres d'une famille appartient à la même ethnie. Le débat sur l'ethnicisation du secteur public en Afrique est récurrent comme en témoigne cette chanson d'Alpha Blondy dénommée *« Guerre civile »* où le chanteur commence par ces mots : *« Lorsqu'un pays avec plusieurs ethnies, quand une seule ethnie monopolise le pouvoir pendant plusieurs décennies et impose sa suprématie, ça finit par la guerre civile* ». Lors des élections présidentielles de février 2019 au Sénégal, le débat sur l'ethnicisation des nominations politiques fut agité. Certains acteurs ont reproché au Président de la république de nommer plus de personnes d'ethnie *Peul* et *Serer* à des postes de responsabilité ; des interpellations vigoureusement démenties par le camp du pouvoir. Dans une logique d'entretenir sa clientèle politique, un responsable peut procéder à des recrutements au niveau de sa contrée ce qui peut avoir une teinture ethnique. Très souvent l'aire géographique coïncide avec l'aire ethnique. Cette concentration ethnique se retrouve dans certaines entreprises privées. Si les postes de responsables sont plus ouverts à tous les nationaux, les postes subalternes (gardiennage, entretien, nettoyage) sont souvent confiés à des personnes de même appartenance familiale ou ethnique, ce qui est vu comme une manière d'aider ses proches dotés d'une faible qualification professionnelle. Cette tendance à l'ethnicisation se projette même dans des organisations comme l'équipe nationale de football qui devrait être un maillon de l'unité nationale. Lors de la coupe d'Afrique des Nations de football de 2019, une personne appartenant à l'ethnie mandjack a mis comme photo de profil les deux gardiens de but actuels de l'équipe nationale de même origine (Alfred GOMIS et Edouard MENDY) et Tony SYLVA le gardien de but titulaire de 2002, lui aussi mandjack. Avec cette photo de profil, elle pointe l'importance des joueurs d'origine mandjack dans l'équipe nationale. De même, les supporters qui accompagnent cette équipe nationale sont composés de deux principaux groupes : le douzième gaïndé et Allez Casa. Le douzième gaïndé qui veut dire le douzième lion rassemble principalement les gens de Dakar et des autres régions du Sénégal, contrairement à Allez Casa qui regroupe principalement des acteurs originaires de la région naturelle de la Casamance. Tout ceci constitue des germes d'un délitement de l'identité nationale.

2 – 4 – Intérêts religieux

Bien que la religion soit écartée de la gestion des biens publics il n'en demeure pas moins qu'elle participe à structurer le champ des institutions sénégalaises. Très peu parmi ces organisations ont des endroits réservés à la pratique des cultes. Pour exemple, dans les universités où cette rationalisation administrative empêche les pratiques religieuses dans les campus pédagogiques, des lieux de cultes existent dans les campus sociaux. Même si la religion est officiellement absente du campus pédagogique, on entend à partir des salles de classe l'appel du muezzin, certains étudiants n'hésitent pas à quitter les cours pour aller prier. Les murs des campus pédagogiques sont bardés d'affiches annonçant des événements religieux des organisations estudiantines. Cette situation s'explique par le fait qu'à partir des années 70 et de manière pleine dans les années 90 le monde étudiant est structuré par les appartenances religieuses, régionales et ethniques en plus de celles politiques qui avaient le monopole jusque-là. Ces appartenances sociales jouent forcément dans les choix des représentations étudiantes au sein des instances de l'université. La parenté religieuse intègre en plus des parents naturels et sociaux (amis, voisins) les membres de la communauté religieuse à laquelle on appartient (la ouma : communauté islamique par exemple, le dahira confrérique). Beaucoup d'administrations et d'entreprises ont en leur sein des dahiras confériques qui effectuent chaque année des ziars (visites) où ils offrent leur adiya[4] au khalife général. Le dilemme de la proximité religieuse entre deux agents et l'application des règles organisationnelles sensées être impersonnelles et rationnelles se pose en permanence. Comment donner des ordres à un frère de la même confrérie, voire comment le sanctionner en cas de manquements surtout s'il a un statut supérieur dans l'organisation religieuse. Dans une institution lorsqu'un agent doit chercher un acte administratif et s'il se trouve que la personne qui s'en occupe appartient à la même confrérie, cela facilite les choses. *« Yow, Sama mbok talibé nga : toi, tu es mon parent talibé ».* Lorsqu'un parent talibé fait une faute on choisira dans la gamme de sanctions possibles celle qui est la moins sévère. Faire partie d'une communauté religieuse, c'est s'inscrire dans un réseau avec toutes les obligations et les avantages requis.

2 – 5 – Intérêts socio-politiques

Avec un taux de chômage assez élevé 48% selon l'Organisation

[4] Le adiya est la somme d'argent versée par le disciple à son marabout tutélaire. Cet acte est institué dans certaines confréries (les mourides et les khadres). Chez les autres, c'est facultatif. Les associations confériques ont tendance à cotiser et choisir un jour où elles rendent visite au marabout (souvent le khalife général de la confrérie) et lui remette l'enveloppe contenant les cotisations.

International du Travail (OIT) entraînant un taux de précarité assez important, la recherche d'emploi devient une obsession pour une grande partie de la population. Les hommes politiques utilisent cette situation pour asseoir leurs bases sociales. Leurs positions socio-professionnelles et leur appartenance à un réseau de responsables politiques occupant des stations assez élevées dans les administrations et entreprises leur donne la possibilité de recruter du personnel ou de placer professionnellement leur clientèle politique[5]. Ainsi, beaucoup d'organismes, d'agences et d'établissements publics sont remplis d'agents appartenant au parti au pouvoir en faisant fi parfois des compétences exigées par les postes qu'ils occupent. Lors de la crise universitaire à l'UGB en 2018 qui a provoqué la mort de l'étudiant Fallou SENE, le leader des étudiants a déclaré sur une chaîne de télévision (SEN TV) privée qu'il y avait plus de balayeurs dans certains villages que d'étudiants. Il déclara même que c'est cet excès de recrutement qui s'est répercuté dans la masse salariale de l'organisme, une des causes de la difficulté de la Direction du Centre des Œuvres Universitaires de Saint-Louis (CROUS) à supporter les Journées Sans Ticket (JST) décrétées par les étudiants et qui étaient à l'origine du conflit qui a conduit à la mort de l'étudiant. Ce recrutement massif opéré auprès des habitants de sa commune d'origine s'est soldé par des victoires éclatantes du directeur du CROUS dans les différentes élections (les locales du 29 juin 2014, le référendum du 20 mars 2016, les législatives du 30 juillet 2017 et les présidentielles du 24 février 2019) dans cette contrée. L'appartenance au parti au pouvoir semble être gage de sécurité à l'emploi ou l'obtention de privilèges. En France, dans les années 60 – 70 – 80, il y avait des cohortes d'étudiants sénégalais membres du Parti Socialiste (PS) au pouvoir bénéficiant de bourses d'études. En outre, depuis la première alternance politique en 2000, la politisation de l'espace public s'est accentuée comme dans le milieu du travail. Il est plus probable d'avoir un emploi ou de bénéficier des aides de l'Etat lorsqu'on est membre du parti au pouvoir. Une femme détentrice d'un Master en communication des entreprises et des organisations à qui son mari demande de monter une agence de communication et de bénéficier des aides à la création d'entreprise qui sont mises en place par le gouvernement pour inciter les jeunes à l'entreprenariat lui rétorque : « *ça ne va pas, toi, tu sais bien que les aides à la création d'entreprise sont destinées aux membres du parti au pouvoir* ». (C. B. demandeur d'emploi détentrice d'un Master 2,

[5] L'acquisition d'une base sociale peut aussi s'obtenir par la possession de moyens financiers, l'influence religieuse ou exceptionnellement avoir la sympathie d'une bonne partie de la population.

novembre 2017). Les recrutements à caractère socio-politique provoquent parfois l'intégration de personnels pas forcément adaptés aux exigences des postes qu'ils occupent. D'ailleurs cette insuffisance de compétences requises pour les postes occupés a fini par créer une logique de formation chez beaucoup de salariés même si certains se forment pour améliorer leur statut socio-professionnel. Beaucoup de PATS s'inscrivent dans les différentes formations offertes par l'UGB pour se perfectionner. L'UFR des Lettres et Sciences Humaines de l'UGB a créé parmi ses offres de formation une Licence Professionnelle d'Assistanat Trilingue où la quasi-totalité des récipiendaires de la première cohorte sont des secrétaires de l'établissement appelés aujourd'hui des assistants dans une logique de renforcement des capacités.

Conclusion

Les pays africains ont hérité de la colonisation des administrations et des organisations qui sont devenues centrales dans leur élan de développement. Ces structures sont importées avec les formats (structures et règles) des pays colonisateurs. Les comportements exigés doivent être rationnels en concordance avec les prescriptions des directions dans une logique de compétitivité et de rentabilité. Cependant des logiques familiales, ethniques, religieuses et socio-politiques sont déployées par les acteurs organisationnels contrairement à la rationalité et l'impersonnalité qui sont inextricablement liées au bon fonctionnement de ces organismes. Quant aux logiques individuelles, elles prennent parfois des parfums familiaux, ethniques, religieux ou politiques. Les recrutements d'agents avec qui on partage des affinités extra organisationnelles ou qui bénéficient de la protection de personnes puissantes ou influentes rendent tout processus de rationalisation difficile car il n'est pas facile de donner certains types d'ordre à un proche ou à un protégé et encore moins de le sanctionner. On entend souvent dire *« de toutes les façons, il fait ce qu'il veut car il est le parent du patron »* ou *« c'est le patron qui l'a mis là où il est ».*

La logique rationaliste des organisations historiquement construite par différents théoriciens conçues pour la société industrialisée doivent être repensées (surtout au niveau des textes) pour mieux les adapter aux contextes locaux. Contrairement à l'occidental, l'africain ne part pas systématiquement de la rationalité scientifique, il a des croyances et des appartenances fortes que l'univers administratif ne lui permet pas d'exprimer et qui minent la bonne marche de ces organisations voire des Etats.

Références bibliographiques

Amblard Henri, Bernoux Philippe, Herreros Gilles et Livian Yves-Frédéric, (2004), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations,* troisième édition augmentée, Paris, Le Seuil, Bussière, 300 pages.

Ba Ahmadou Hampatê**, (**1991), (1992), *Amkoulel, l'enfant peul*, Paris, J'Ai Lu, Actes Sud, 445 pages

Bao Ibrahima, (2017), *La difficile question de la réforme de l'enseignement public sénégalais*, In Revue Sénégalaise de Sociologie, N°11, pp. 20-40.

Barret François, (1963), Histoire du travail, Paris, PUF, Que Sais-Je, 128 pages.

Bernoux Philippe, (1985), *Sociologie des organisations. Initiation théorique suivie de douze cas pratiques.* Paris, Le Seuil, Points, 373 pages.

Bernoux Philippe, (1995), *La sociologie des entreprises,* Paris, Le Seuil, Points, 396 pages.

Bernoux Philippe, (2004), *Sociologie du changement. Dans les entreprises et les organisations,* Paris, Le Seuil, Bussière, 308 pages.

Boisard Pierre, Cohen Daniel, Elbaum Mireille, Gaullier Xavier, Laville Jean-Louis, Lichtenberger Yves, Méda Dominique, Mothé Daniel et Perret Bernard, Présentation de Mongin Olivier, (1997), *Le travail, quel avenir*, Nouvelle édition revue, Saint-Amand, Folio actuel, Gallimard, 345 pages.

Boltanski Luc et Thévenot Laurent**,** (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur.* Paris, Gallimard, nrf Essais, 485 pages.

Bouvier Pierre, (1994), *Le travail,* Paris, PUF, Que Sais-Je, 125 pages.

Braunstein Philippe, (2003), *Travail et entreprise au Moyen Âge*, Bruxelles, De Boeck, bibliothèque du Moyen âge, 527 pages.

Cabin Philippe (coord.), (1999), *Les organisations. Etat des savoirs*, Auxerre, Sciences Humaines, PUF, 412 pages.

Callon Michel, (1988), *Eléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc*, L'Année Sociologique, N°36, pp.169-208.

Crozier Michel**,** (1971), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Le Seuil, Points, 383 pages.

Crozier Michel et Friedberg Erhard., (1977), *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective.* Paris, Le Seuil, Points, 504 pages.

D'Iribarne Philippe, (1993), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales,* Saint-Amand, Le Seuil, Points, 279 pages.

Dubar Claude**,** (1992), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, Collection U., 276 pages.

Fall Babacar**,** (2012), *Le travail au Sénégal au XX^e siècle*, Paris, Karthala, Re :

Work, 320 pages

Fayol Henri, (1999), Administration Industrielle et Générale, Paris, Dunod 2eme Editions, Stratégie et Management, 160 pages.

Ford Henry, (1930), En collaborations avec M. Samuel Crowther, Ma vie et mon œuvre, Edition définitive revue et corrigée, Paris, 342 pages.

https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k223538/f342. item

Friedberg Erhard, (1997), *Le pouvoir et la règle*, Paris, Point, Seuil, 423 pages.

Friedmman Georges, (1964), *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, Idées nrf, 374 pages.

Herreros Gilles, (2008), *Au-delà de la sociologie des organisations. Sciences sociales et intervention. Ramonville Saint-Agne, ERES, Sociologie Economique*, 301 pages.

Latour Bruno, (1997), *Dix-huitième bifurcations : Qui combat ? Les hommes et les choses ? Pasteur et Pouchet : hétérogenèse de l'histoire des sciences*. In Michel Serres (Dir.), *Eléments d'histoire des sciences*, Paris, Larousse, In Extenso, pp.629-664.

Ly Boubakar, (2016), *La morale de l'honneur dans les sociétés wolof et halpulaar traditionnelles. Une approche des valeurs et de la personnalité sénégalaise,* Paris, Etudes africaines Série Sociologie, l'Harmattan, Tome 1 (384 pages) et Tome 2 (289 pages).

Ly Boubakar**,** (1997), *Processus de rationalisation et changement des valeurs sociales au Sénégal,* Revue Sénégalaise de Sociologie, N°1, pp. 21-58.

Mach James Georges et Simon Herbert Alexander, (1964), L*es organisations. Problèmes psychosociologiques*, Paris, Dunod, 244 pages.

Mottez Bernard**,** (1971), *La sociologie industrielle,* Paris, PUF, Que Sais-Je, 128 pages.

Reynaud Jean-Daniel, (1989) *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, Collection U, 306 pages.

Sainsaulieu Renaud et PIOTET Françoise, (1994), *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise,* Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques et ANACT, 377 pages.

Sainsaulieu Renaud, Sous la direction de, 1992, *L'entreprise une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 353 Pages

Sainsaulieu Renaud**,** (1985), *L'identité au travail*, Paris, Références, Presses de la fondation Nationale des Sciences Politiques, 461 pages.

Segrestin Denis, (1992), *Sociologie de l'entreprise,* Paris, Armand Colin, Collection U, 224 pages

Potocki Malicet Danielle, (1997), *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation,* Paris, Economica, Anthropos, 112 pages.

Stroobants Marcelle, (1995), *Sociologie du travail,* Paris, Nathan, Collection 128, 126 pages.

Taylor Frederick Winslow, (1957), *La direction scientifique des entreprises*, Traduit par Luc Maury, Paris, Dunod, Original language : Scientific management, 309 pages.

NOTE A L'INTENTION DES CONTRIBUTEURS

DEZAN est la revue scientifique du Département de Sociologie-Anthropologie de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines de l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin. De sa dénomination «dézan » signifiant «rameau» en langue béninoise « fɔ̃ngbé », elle est représentative de la symbolique du changement social en culture africaine. De ce fait, la **Revue DEZAN** se donne pour vocation première de contribuer à une configuration décloisonnée des sciences de l'homme et de la société, pour une synergie transversale et holistique génératrice d'une interdisciplinarité plus fertile à un développement convergent où l'endogène et l'exogène sont en parfaite cohésion. Elle paraît au rythme de deux numéros par an. Les articles y sont rédigés en français, anglais, allemand, ou en langues nationales africaines.

Le comité de lecture est habilité à accepter pour publication ou non les articles soumis. Chaque article est résumé en une page au plus assorti de cinq mots clés du travail. Le manuscrit de 20 pages au plus est soumis en exemplaire original, recto seulement, saisi à l'intérieur d'un cadre de frappe 21 x 29,7; police Times New Roman, point 12, interligne 1,5. Il est accompagné d'un CD-RW ou d'une clé USB comprenant les données. Chaque auteur est appelé à donner son adresse électronique et son institution d'attache. Les cartes et les croquis sont scannés et notées de façon consécutive.

L'usage de l'Alphabet Phonétique International pour transcrire les termes en langues nationales est vivement conseillé. Les références bibliographiques dans le texte sont faites selon l'approche Van Couver ou Harvard dans une parfaite harmonie selon le choix de l'auteur. Chaque auteur apporte une participation de **30.000F**.

ISSN 1840-717-X DU 4ème trimestre
Dépôt Légal N°6378 du 4ème trimestre

Impression : Centre des Publications Universitaires
(Université d'Abomey-Calavi) Tél. : (00229) 95 91 57 61
République du Bénin