

Étude comparative des RPS sur la productivité et le bien-être des salariés des entreprises de France et de Côte d'Ivoire

Jean-Marie PERETTI*, Bernadette BLA**
Taïba Germaine AINYAKOU***

Résumé

La présente étude porte sur l'influence des risques psychosociaux sur la productivité et le bien être des travailleurs de la France et la Côte d'Ivoire. Elle a mobilisé une approche qualitative et quantitative sur un échantillon de 200 personnes (donnée quantitative) en raison de 100 salariés par pays et 10 personnes ressources (donnée qualitative) en raison de cinq salariés en France et cinq en Côte d'Ivoire. Elle a eu recours à la méthode ethnographique comme recueil de données et l'approche organisationnelle de M. Lorient (2003). De ces démarches, cette étude montre une proportion élevée des sujets qui relèvent une influence péjorative des RPS sur la productivité (93% en Côte d'Ivoire et 87,8% en France). Ainsi, il ressort que, que ce soit en France ou en Côte d'Ivoire, les RPS constituent un facteur péjoratif dans l'activité professionnelle de la majorité des salariés contre une faible proportion qui les perçoivent comme un facteur amélioratif.

Mots-clés

RPS, Productivité, Bien-être, France, Côte d'Ivoire

* Enseignant-Chercheur en ressources humaines, Enseignant à l'ESSEC et à l'université de Corse, président de l'institut internationale de l'audit social (IAS) ; Professeur au sein de l'institut d'administration des entreprises de Corse (IAE) ; Intervenant en Afrique, au Maghreb en management des RH et rédacteur en chef de la revue « Questions de Management ». Email : peretti@univ-corse.fr

** Docteure en management et administration des affaires ; Gestion de projet ressources humaines sur la question des risques psychosociaux (RPS) à l'ESSEC Paris ; Conduite de projet pour changement digital lié aux recherches et développement sur la cybercriminalité, Cyberscroquerie ('broutage') en Côte d'Ivoire. Email : bla.bernadette@yahoo.fr

*** Enseignante chercheuse à l'Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo ; Chercheuse sur les questions du rapport de l'homme à la santé aux maladies. Email : ainaykou@yahoo.fr / dr.ainaykou@gmail.com

Abstract

The present study focuses on the influence of psychosocial risks on productivity and the well-being of workers of France and Ivory Coast. It has mobilized a mixed approach including the qualitative and quantitative approach on a sample of 200 people (quantitative data) in raison de 100 employees by country and 10 resources persons (qualitative data) due to five employees in France and five in Ivory Coast. It has had recourse to the method ethnographic as collection of data and the organizational approach of M. Lorient (2003). Of these approaches, this study shows a high proportion of subjects that fall a pejorative influence of RPS on productivity (93% in Ivory Coast and 87.8% in France). As well, it is clear that whether it is in France and in Ivory Coast As well, it is clear that whether it is in France and in Ivory Coast, the RPS are a factor pejorative in the professional activity of the majority employees against a low proportion who perceive them as a factor improvement.

Keywords

PSR, Productivity, Well-being, France, Côte d'Ivoire

Introduction

Dans les années 1990, la problématique de la santé au travail s'est beaucoup concentrée sur les troubles musculo-squelettiques. Au cours de ces dernières décennies, les risques psychosociaux (RPS) ont commencé à être pris en compte. Peu connu et moins usité au début des années 2000, le terme « risques psychosociaux (RPS) » figure désormais dans le lexique courant de tout manager et salarié. Les risques psychosociaux sont souvent résumés par simplification ; le terme de « Stress » résume souvent le concept de « perturbations psycho-sociales » alors qu'il n'en est qu'une manifestation au sein de l'entreprise¹. Ces risques professionnels (d'origine et de nature variée) mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. Ils retentissent sur le bon fonctionnement des entreprises. Le terme "psychosocial" cible l'interface entre l'individu ("psycho") et de sa situation au travail (social). Jusqu'en 2009, les RPS restent sous-

¹¹ www.travailler-mieux.gouv.fr

estimés au travail en France alors que les salariés restent davantage exposés au stress dans leurs entreprises : (65% en 2010 contre 55% en 2009 (M. J. Gava, 2011). À ce sujet, la France a toujours adopté une position de précaution face la souffrance personnelle. Les patrons des entreprises ont une réticence à s'immiscer dans la vie privée, ce qui réduit la possibilité de recherches quant aux causes de la manifestation de ce fléau au sein des entreprises. Les RPS constituent un ensemble de risques identifiés comme tel. Ils conduisent les entreprises et les organisations à s'engager dans des actions de prévention à différents niveaux (primaire, secondaire et tertiaire). Dans 60 % des cas, le stress est attribué au seul travail et dans 38% des cas à la combinaison du travail avec la vie personnelle (ce chiffre atteint 41% chez les femmes. Une étude réalisée en France par M.S. Ramspacher et V. De Gauljac (2013, p. 35) stipule :

Si les entreprises aiguisent leurs témoins d'alerte, les plans d'actions sont encore maigres. Si elles évaluent de plus en plus l'impact sur les salariés des changements organisationnels, elles ne proposent pas de réels plans d'action.

Plus loin dans cette même étude les auteurs mentionnent que le niveau de stress reste stable chez 46% des salariés interrogés. Ils notent une légère augmentation du niveau de l'écoute et du bien-être au travail (soit un bond de 5 points par rapport à 2012).

À divers niveaux de responsabilité, tous les moyens sont déployés pour combattre cette pandémie dans le monde du travail, mais il ressort qu'en « France, plus d'un salarié sur 5 déclare souffrir de troubles de santé liés au stress au travail et souffrent plus que le reste des européens »². Cette étude révèle que le phénomène de RPS n'épargne aucun secteur d'activités. Elle conclut à la nécessité d'une politique de lutte contre les RPS, en intégrant une démarche de prévention collective. Celle-ci consiste à réduire les sources de stress dans l'entreprise en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail et les relations sociales. La signature de plusieurs accords interprofessionnels

² Publié le 06-05-2019 à 14 :05 par Debry Mathilde, Mal-être, stress au travail : les Français souffrent beaucoup plus que le reste des Européens, <https://www.pourquoidoctor.fr/Articles/Question-d-actu/29060-Stress-travail-Francais-souffrent-reste-Europeens/amp>

a scellé cette avancée sous une forme juridique : le 2 juillet (2008) intégré à l'article 3 du code du travail français, un accord national interprofessionnel (portant sur le stress au travail et invitant à la prise en compte du stress, le harcèlement et la violence en entreprise), un autre accord interprofessionnel (le 9 juin 2013) entériné par l'arrêté du 15 avril 2014 de l'article 4121-1. Depuis le 24 avril 2014, les dispositifs qui traitent de la qualité de vie au travail (QVT) sont obligatoires et non imposables à tous les travailleurs. Selon cet article, l'employeur doit prendre en considération la santé mentale au travail et assurer la sécurité mentale et physique des travailleurs. Ces résolutions sont inscrites pour la première fois dans le code de travail français. Cependant, malgré la mise en place de ces différents moyens, les risques psychosociaux continuent de faire des victimes chez les salariés et les dirigeants des entreprises françaises.

Au regard des crises récurrentes, l'on s'interroge sur ce que la maîtrise des RPS peuvent apporter pour contribuer au bien-être et à l'amélioration de la productivité. Qu'en est-il de la situation en Côte d'Ivoire où aucune documentation n'est encore disponible pour des questions relatives aux RPS ? En d'autres termes, contrairement à la France, la Côte d'Ivoire n'a consacré aucune étude aux RPS. Mieux, ce sujet n'a encore véritablement fait l'objet de débats en milieu politique et intellectuel ivoirien. Dans le cas français, même si les données empiriques présentées par l'ANACT, le CSA, et la FIRPS notent une existence de ces RPS, il n'en demeure pas moins que la politique de lutte contre cette réalité sociale reste peu concluante. La faiblesse de résultats dans la lutte contre les RPS en France et l'absence de cette politique dans les entreprises ivoiriennes réactualisent notre questionnement à ce propos. En France, malgré toutes les mesures citées, les différents moyens déployés et surtout les cellules d'accompagnement de lutte contre les RPS, les manifestations de ces risques perdurent à un niveau élevé. Même s'il n'est pas évoqué, le stress existe bien dans les entreprises ivoiriennes. Par conséquent, l'impact des RPS sur les entreprises est un fait réel, que ce soit en France ou en Côte d'Ivoire. Tout en questionnant l'influence des RPS sur la productivité et le bien être des travailleurs de la France et la Côte d'Ivoire, le plan de cet article se présente comme suit : la méthodologie (approche mixte), les résultats de l'étude et la discussion.

1. Méthodologie

1.1. Les techniques d'enquête

L'étude a mobilisé une approche mixte à travers les méthodes quantitatives et qualitatives. Le choix de l'approche quantitative réside dans l'intérêt de mesurer l'ampleur du phénomène dans les deux zones d'étude. Quant à l'approche qualitative, elle permet de déceler chez les salariés le sens qu'ils donnent au travail.

1.2. Entretien

Il requiert des qualités d'anticipation et de projection. Dans le cadre de cette étude, nous avons opté pour des entretiens semi-dirigés tant au niveau de l'approche qualitative que de l'approche quantitative. L'entretien est axé sur les points suivants :

- les types de manifestation des RSP chez les salariés en France et en Côte d'Ivoire ;
- le rapport entre les variables, les RPS, le bien-être et la productivité ;
- la maîtrise de cette manifestation comme facteur de productivité.

1.3. Processus de collectes des données

1.3.1. L'enquête de terrain

Dans cette phase de la recherche, nous avons eu recours à une enquête exploratoire et à une enquête proprement dite.

1.3.2. L'enquête exploratoire

Cette phase a permis une imprégnation de la réalité de notre terrain d'étude et de rentrer en contact avec les personnes ressources, notamment les directeurs d'entreprises (privées, publiques et institutions internationales) et des salariés (secteur privé, public et institution international). Cette étape a été réalisée dans le courant du mois de mars 2014 en France. Dans la même perspective, elle a permis

de construire le cadre théorique et l'outillage méthodologique (guide, questionnaire).

1.3.3. L'enquête de terrain

Une enquête exploratoire en France et en Côte d'Ivoire a été faite. Dans les deux cas de figures, le questionnaire a été testé et adapté par rapport aux réalités de chaque terrain de l'enquête.

Trois Techniques de collecte de données ont été mobilisées. La première a été réalisée via internet. La deuxième s'est effectuée avec les salariés à domicile. Enfin la dernière a consisté à interroger certains salariés au sein de leurs entreprises.

Pour recueillir certaines données, nous avons fait du porte-à-porte. Pour d'autres données, il nous a fallu faire preuve de grande discrétion auprès de certains salariés pour éviter tout soupçon du patron ou du directeur.

1.3.4. Échantillonnage

Cette étude a mobilisé une approche mixte en vue d'appréhender l'ampleur et le sens du phénomène. L'approche quantitative a concerné 200 personnes. 10 personnes ressources au niveau de l'approche qualitatif. Ce qui donne un ratio de 5 personnes par pays. Il s'agit des acteurs dont les activités ont modifiées leur rapports sociaux (divorces ou en voie de divorce, alcoolisme, solitude, dépression, etc. Ce travail a opté pour un échantillonnage volontaire.

1.3.5. Dépouillement

Le traitement des données a été réalisé à travers le logiciel SPHYNX qui a permis la réalisation de masse de données et le SPSS v 16.0 pour faire leur analyse dans le cadre quantitatif. Au niveau des données qualitatives, le dépouillement a été réalisé grâce au logiciel MAXQDA.10. Les transcriptions des entretiens ont été d'abord converties en format RTF et par la suite transposés sur ce logiciel MAXQDA.10. Par ailleurs, nous avons procédé à la codification, après avoir défini les différentes variables qui sont ressorties des entretiens. Après la codification, les données ont été importées sur le logiciel Word où elles ont été analysées.

2. Résultats de l'étude

2.1. Caractéristique sociodémographique des enquêtés

La proportion selon le genre montre une disparité entre les femmes et les hommes. En effet, en Côte d'Ivoire comme en France, les données indiquent chez les salariés une proportion plus élevée d'hommes (63%) par rapport à celle des femmes (37%). Cette réalité sociale s'inscrit dans le monde du travail. Toutefois, cette disparité est légèrement moins prononcée en France (42% de femmes pour 58% d'hommes) qu'en Côte d'Ivoire où elle est très prononcée (32% de femmes pour 68% d'hommes). Le ratio homme femme des ministres et représentants élus en France en est une illustration. Même si la Côte d'Ivoire affirme également sa sensibilité sur ces questions de genre, la réalité chiffrée montre plutôt le contraire. La plus faible représentation des femmes dans le monde professionnel (hormis le secteur agricole où la gente féminine est fortement représentée) en est une preuve irréfutable : le ratio homme.

Les données de l'enquête montrent une proportion élevée de salariés dont la tranche d'âge est de 21 à 50 ans (87%). Ces mêmes données indiquent aussi une divergence selon les pays. En Côte d'Ivoire, la proportion la plus forte concerne la tranche d'âge de 31 à 40 ans (47%), alors qu'en France, la tranche d'âge la plus représentée est celle de 21 à 30 ans (52%). La tranche d'âge supérieure (de 50 à 60 ans) est faiblement représentée dans les deux pays, mais légèrement supérieure en Côte d'Ivoire (5%) qu'en France (2%).

2.2. Manifestations des RPS en milieu de travail

La représentation des violences psychologiques des travailleurs varie en fonction des pays.

Le RPS le plus souvent incriminé en milieu professionnel tant en Côte d'Ivoire qu'en France se formule sous le terme générique de stress. Le stress s'observe chez 58,2% des sujets interrogés en Côte d'Ivoire et 50% en France. Par ordre statistiquement décroissant viennent ensuite l'angoisse (20% en Côte d'Ivoire et 15,5% en France) et la peur (12,7% en Côte d'Ivoire et 12,1% en France).

Tableau 1 : Répartition des enquêtés en fonction des types de RPS observés suivant le pays de résidence

Avez-vous observé des violences psychologiques dans votre entreprise ?	Pays					
	Côte d'Ivoire		France		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Peur	14	12,7%	14	12,1%	28	12,4%
Stress	64	58,2%	58	50,0%	122	54,0%
Anxiété	9	8,2%	22	19,0%	31	13,7%
Angoisse	22	20,0%	18	15,5%	40	17,7%
Autre (précisez)	1	0,9%	4	3,4%	5	2,2%
Total	110	100%	116	100%	226	100%

Source : Jean-Marie Peretti, Bernadette Bla et Taïba Germaine Ainyakou, 2014

L'appréciation des sujets confirme cette gradation : en France, le stress domine le tableau, sentiment plus fréquent en France (59,2%) qu'en Côte d'Ivoire (35,7%)³. La peur et l'angoisse sont également ressenties et rapportées par les sujets enquêtés.

Selon la plupart des acteurs, le stress est lié à l'importance de la tâche à accomplir dans un temps court : « Il y a plus de travaux que d'employés »⁴.

L'attitude du supérieur hiérarchique peut être facteur de stress : « la pression du patron »⁵. Par ailleurs, les violences psychologiques sont quelques fois auto-générées : « C'est la peur de mal faire le travail des clients, car il y a des clients très compliqués »⁶.

Chez la plupart des sujets, ces violences psychologiques continuent en dehors du lieu de l'exercice professionnel. En effet, certains sujets sont obligés de poursuivre leur travail à domicile. D'autres sont

³ Cf. annexe.

⁴ Technicienne privée, Côte d'Ivoire.

⁵ Responsable projet au département de l'AJEP, homme, Côte d'Ivoire).

⁶ Chef d'un département, Agent de maîtrise privé, homme, Côte d'Ivoire.

sollicités à distance par leur supérieur hiérarchique en dehors du temps de travail.

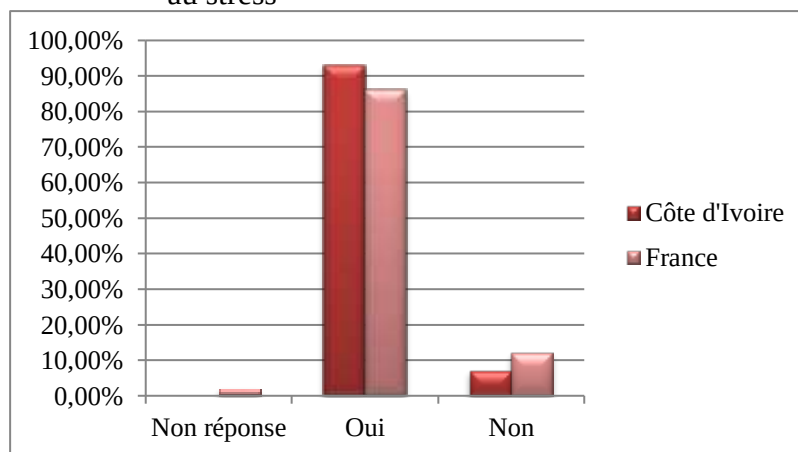
Même si les salariés de ces deux pays subissent des violences psychologiques, l'impact de cette réalité est plus fort chez les salariés français (avec des conséquences tant dans la vie sociale que dans le déroulement du travail).

En Côte d'Ivoire, des relations de groupe plus diversifiées (la famille, les amis, les groupes de prières etc.) confèrent un soutien plus fort qu'en France. Dans une société plus organique comme la France, la prépondérance à l'individualisme réduit cet apport et ce soutien. Dans les deux cas, le renforcement des politiques de prévention, de lutte contre les RPS en entreprise (en France) et la mise en place d'un système de lutte autour des RPS (en Côte d'Ivoire) apparaissent comme une priorité. En effet, en Côte d'Ivoire, l'aide conférée par le système mécanique est à elle seule insuffisante pour lutter contre les RPS.

2.3. Rapport entre les risques psychosociaux, la productivité et le bien être

Il existe un lien entre le stress et la productivité, selon les enquêtés.

Graphique 1 : Point de vue des enquêtés sur la productivité par rapport au stress



Source : Jean-Marie Peretti, Bernadette Bla et Taïba Germaine Ainyakou, 2014

La majorité des sujets affirment que les RPS ont une influence péjorative sur la productivité (93% en Côte d'Ivoire et 87,8% en France). Ils estiment par conséquent que la maîtrise de ces RSP peut améliorer la productivité en milieu professionnel (91% des sujets en Côte d'Ivoire et 83% en France).

Certains d'entre eux témoignent : « cela m'empêche de bien faire mon travail, de donner le meilleur de soi-même »⁷, « Le stress décourage et démotive, il y a donc une faible productivité »⁸. Si la majorité prête au stress une capacité invalidant la productivité, d'autres au contraire y voient un stimulant :

Le stress positif donne à l'avocat que je suis la force d'affronter le plus redoutable des adversaires. Je suis toujours stressé après ma plaidoirie (plaidoyer). Lorsque je ne ressens pas le stress, c'est un mauvais signe pour moi. Il faut que je sois stressé pour me concentrer. Finalement le stress devient un moteur de concentration, pas de stress, affaire banalisée » (Avocat en France).

2.4. Opportunités liées à l'entreprise et au stress

Les entreprises offrent des avantages aux travailleurs, mais ces privilèges n'ont pas le même niveau d'appréciation.

Tableau 2 : Niveau d'appréciation des avantages sur les travailleurs.

Considérez-vous que vos avantages au sein de l'entreprise sont :	Pays				Total	
	Côte d'Ivoire		France			
	Effe ctif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effe ctif	Pourcen tage
Important	20	20,4%	24	24,5%	44	22,4%
Moyen	35	35,7%	38	38,8%	73	37,2%
Faible	31	31,6%	24	24,5%	55	28,1%
Inexistant	12	12,2%	12	12,2%	24	12,2%
Total	98	100,0%	98	100,0%	196	100,0%

Source : Jean-Marie Peretti, Bernadette Bla et Taïba Germaine Ainyakou, 2014

⁷ Technicienne privée, Côte d'Ivoire.

⁸ Institutrice public, Côte d'Ivoire.

Les avantages importants au sein de l'entreprise concernent peu de salariés (20,4% en Côte d'Ivoire et 24,5% en France). La faiblesse des avantages d'une grande masse de travailleurs justifie en partie de nombreuses démissions dans les entreprises ivoiriennes. Le volume de ces démissions est estimé à 71%.

En France par contre, ce manque d'avantages au sein de l'entreprise n'incite pas le personnel à quitter l'entreprise (36,7). L'aggravation régulière du taux de chômage dissuade le salarié de tenter l'aventure vers un nouvel emploi inconnu et donc potentiellement à risque. Cette déclaration d'un salarié enquêté se passe de commentaire : « Je n'aime pas cet environnement mais, on est obligé d'y rester compte tenu de nos charges, c'est ce qui se passe en France » (Ingénieure en énergie, mine et pétrole, France).

De même, quand le désir de changement s'installe dans l'homme, il cohabite souvent avec une recherche d'émigration. C'est ce qu'affirme un autre enquêté : « On est plus stressé, angoissé parfois et on a envie de tout abandonner et changer de pays pour aller dans un pays loin de toutes ses pressions » (Avocat, France).

3. Discussion : RPS comme un avantage ou un inconvénient pour le bien-être et la productivité ?

Les résultats de ce travail relèvent essentiellement l'influence péjorative des RPS sur les travailleurs de la France (87,8%) et de la Côte d'Ivoire (93%). Ces pressions se situent à plusieurs niveaux, tant au sein de l'entreprise (ou de l'activité) et à travers l'individu qui y travaille, et qui éprouve au quotidien des doutes face à ces compétences. De manière précise, il est de la peur de ne pas atteindre les objectifs fixés par les responsables hiérarchiques leurs entreprises. Cet état de fait s'actualise par des formes d'absentéismes, d'échecs et des pressions énormes.

Au regard de ces faits sociaux susmentionnés, le sujet qui va alimenter cette discussion se décline sous la forme d'une interrogation formulée comme suit : RPS, avantage ou inconvénient pour le bien-être et la productivité ?

Pour V.W. M. Wassenhove (2014), il existe un lien étroit entre l'absentéisme, le turn-over, la productivité et la qualité. A. Gintrac (2011), qui est d'accord avec lui, fait remarquer que l'Europe est

aujourd'hui confrontée à près de 310 000 arrêts de travail d'une journée au moins. Il regrette le fait que ces arrêts paraissent bénins alors qu'ils représentent 48 % des problèmes de stress. Dans l'ensemble, il indique que 64 % des problèmes de stress entraînent une perte de moins d'une semaine de jours de travail ». Cependant, précise-t-il, le stress ne serait pas que négatif. Il est passager, et peut par exemple être lié à un délai à respecter. Dans ces conditions, il peut constituer un stimulant de la productivité du salarié dans la mesure où celui-ci considère que l'objectif, qu'il a négocié ou qui lui a été imposé, est certes difficile à atteindre, mais qu'il n'est pas hors de sa portée.

Au bout du compte, un certain niveau de stress au travail est un facteur d'augmentation de la productivité du travailleur (A. Gintrac, 2011, p. 90-92). À l'analyse, les risques psychosociaux présentent des inconvénients considérables. Ils induisent des coûts financiers et des pertes en temps de travail et d'efficacité des travailleurs. D'où la prise de conscience du phénomène qui s'est traduit par la proposition des chercheurs et l'élaboration de lois des États pour le bien-être des travailleurs. Contrairement à un des enquêtés, le stress est plus un moteur de concentration qu'un facteur bénéfique :

Le stress positif donne à l'avocat que je suis la force d'affronter le plus redoutable des adversaires. Je suis toujours stressé après ma plaidoirie (plaidoyer). Lorsque je ne ressens pas le stress, c'est un mauvais signe pour moi. Il faut que je sois stressé pour me concentrer. Finalement le stress devient un moteur de concentration, pas de stress, affaire banalisée (Avocat, France, homme).

D'autres enquêtés ne disent pas le contraire. Ils partagent la conception développée par cet informateur sur le stress comme facteur stimulant dans la productivité.

En outre, G. Lecour (2011), la définition du stress n'est jamais complètement fixée. Il relève que le stress a un aspect subjectif et objectif. Subjectif car il est défini naturellement comme une réaction à l'environnement. Ici l'individu réagit différemment à des situations identiques, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la sphère du travail. Au regard de cette bipolarité, il note que le mot est mobilisé pour défendre des enjeux propres à chaque monde. De ce point de vue,

les acteurs parlent de stress en lien avec leur rapport à leur environnement de travail.

Conclusion

La réflexion autour de cette étude a consisté à mettre en exergue l'influence des RPS sur la productivité et le bien-être des travailleurs de la France et de la Côte d'Ivoire. Les données montrent que les salariés français et ivoiriens relèvent une influence péjorative des RPS sur la productivité (93% en Côte d'Ivoire et 87,8% en France). Cet état de fait se manifeste par des travaux « bâclés », des échecs et des signes manifestes de peur, d'angoisse, d'anxiété et surtout de stress. Pour certaines catégories sociales, il constitue un facteur déterminant et ou un stimulant au travail.

En définitive, les RPS présentent un caractère péjoratif dans l'exercice de l'activité professionnelle de la majorité des salariés, sans pour autant épargner leur état d'être. Ils constituent par contre un facteur stimulant pour certains salariés. En somme, il ressort de cette bipolarisation que les acteurs appréhendent soit un caractère péjoratif ou bénéfique en fonction des rapports au travail et des enjeux propres à chaque monde.

Bibliographie

1. Références bibliographiques

- DE GAULEJAC Vincent, 2005, *La société malade de la gestion, Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Éditions du Seuil.
- GAVA Marie José, 2011, *Travail, les raisons de la colère*, Paris, Éd. du Seuil.
- GINTRAC Alain, 2011, « Le stress au travail, un état des lieux », *Management & Avenir*, n° 41, p. 89-106.
- LECOEUR Guillaume, 2011, « Le stress : un objet d'étude pertinent pour les sciences sociales ? », *Dans Idées économiques et sociales* /2, n° 164, p. 51-59.
- LORIOU Marc, 2009, « Les contraintes psychosociales au travail : un regard sociologique », in Lerouge L. et al., *Risques*

- psychosociaux au travail*. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal, Collection, Paris, L'Harmattan.
- LORIOU Marc, 2006, « Sociologie du monde du travail », *Quadrige Manuels*, Éditions PUF, p. 227-244.
- PICARD Danielle, 2006, « Difficultés de la prévention des pathologies psychosociales liées au travail », *Management & Avenir*, n°8, p.199-217.
- RAMSPACHER Marie Sophie & DE GAULJAC Vincent, 2013, *Risques psychosociaux : sujet, pas une politique*, Les Échos Management Business.
- WASSENHOVE Wim Van, 2014, « Les obstacles à la gestion des Risques Psycho-Sociaux, Gérer et Comprendre », *Les Annales des Mines*, p. 30-40.

2. Webographie

- DEBRY Mathilde, 2019, Mal-être, stress au travail : les Français souffrent beaucoup plus que le reste des Européens, <https://www.pourquoidoctor.fr/Articles/Question-d-actu/29060-Stress-travail-Francais-souffrent-reste-Europeens/amp>, publié le 06-05-2019 à 14 :05.

INSTRUCTIONS AUX AUTEURS

Les Cahiers de l'IGRAC est une revue annuelle de l'Interdisciplinaire Groupe de recherche sur l'Afrique Contemporaine de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université Marien Ngouabi (Congo). Elle publie des articles originaux dans les différents domaines des Lettres et des Sciences humaines et sociales. Les règles pour la présentation des articles sont celles communes à la plupart des revues et grandes maisons d'édition.

Pour être recevables par l'administration de la revue, les manuscrits, doivent respecter les normes suivantes :

Volume : La taille du manuscrit doit être comprise entre 35000 à 40000 signes. Il doit être écrit en Times New Roman, taille 12 (pour le corps du texte, 10 pour les notes de bas de page et 11 pour les citations en retrait), interligne simple. Le titre de l'article (taille 12) ainsi que les sous titres (taille 12) dans le corps du texte sont présentés en gras.

L'équipe rédactionnelle de la revue soumet à une instruction par les pairs les manuscrits reçus pour publication. À partir du numéro 15, les auteurs soumettant leurs manuscrits aux Cahiers de l'IGRAC doivent respecter les normes typographiques, scientifiques et de référencement adoptées par le Comité Technique Scientifique / Lettres et Sciences Humaines du CAMES, le 17 juillet 2016 à Bamako, lors de la 38ème session des Comités Consultatifs Interafricains.

Voici donc le point 3 desdites normes à l'attention des auteurs.

« 3. DES NORMES ÉDITORIALES D'UNE REVUE DE LETTRES OU SCIENCES HUMAINES

3.1. Aucune revue ne peut publier un article dont la rédaction n'est pas conforme aux normes éditoriales (NORCAMES). Les normes typographiques, quant à elles, sont fixées par chaque revue.

3.2. La structure d'un article, doit être conforme aux règles de rédaction scientifique, selon que l'article est une contribution théorique ou résulte d'une recherche de terrain.

3.3. La structure d'un article scientifique en lettres et sciences humaines se présente comme suit :

- Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale

: Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français [250 mots maximum], Mots clés [7 mots maximum], [Titre en Anglais] Abstract, Keywords, Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.

- Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français [250 mots au plus], Mots clés [7 mots au plus], [Titre en Anglais], Abstract, Keywords, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.

- Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (exemples : 1. ; 1.1. ; 1.2 ; 2. ; 2.2. ; 2.2.1 ; 2.2.2. ; 3. ; etc.).

3.4. Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets.

Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point.

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

- (Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées) ;

- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).

Exemples :

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

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

Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles-là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont

saît preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

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

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

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

3.7. Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Éditeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif. Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Éditeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2^{nde} éd.).

3.8. Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur. Par exemple :

Références bibliographiques

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

AUDARD Catherine, 2009, *Qu'est-ce que le libéralisme ? Éthique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151. 4.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, L'Harmattan. ».

Les auteurs doivent respecter la typographie française concernant la ponctuation, l'écriture des noms, les abréviations, l'usage des majuscules, etc.

Ils sont invités à envoyer directement leurs articles au rédacteur en chef : Patrice Moundza, MC, École Normale Supérieure de Brazzaville :

Les frais d'instruction de l'article sont de 15000 FCFA (23 euros) payables au moment de l'envoi de l'article. Les auteurs dont les articles ont été acceptés doivent procéder au règlement des frais d'insertion (qui s'élèvent à 35 000 FCFA) auprès de l'agence comptable de l'IGRAC par transfert avant la parution de leurs articles dans la Revue.

Sommaire

15	Fabrice LEMBE NGOT, Place des accords interuniversitaires dans la coopération franco-congolaise en matière d'enseignement supérieur de 1960 à 1990
41	Conchita Nelya DINGUENZA NZIETSI, Approche historique de la crise des réfugiés en Afrique des Grands Lacs : 1960-2000
63	Saint Rosaly Hermann TSATY, Le Chemin de Fer Congo-Océan et le port maritime de Pointe Noire (1934-1975) : apport dans la vie économique du Congo
89	Drissa KONE, La Jama'at Tabligh, entre islamisation et réislamisation de la société ivoirienne
113	Serge MBOYI BONGO, Le bâti colonial dans la région de la Ngounié : témoin d'une histoire locale (1885-1960)
139	Blanchard MPASSI, Les relations culturelles <i>dondo-sundi</i> dans le territoire de Mbuku-Nsongo
155	Noaga BIRBA, La céramique de l'âge du fer des anciens sites d'habitats de la province du Bam (Burkina Faso) : cas de la butte anthropique N°2 de Ronguen et de la butte anthropique N°1 de Badinogo
177	René NGATSAKO, Le temps et les activités des <i>Ngala</i> riverains du Congo
191	Aimé KAB'ONDZI, Impfondo : une ville du Nord Congo
213	Mémoire Maxime BAPEKE BANKULU, Représentation sociale des communautés locales congolaises de la république démocratique du Congo envers les immigrés réfugiés
237	Jean-Arsène Paumahoulou GUIRIOBE, La contribution des collectivités territoriales à la gestion du processus de sortie de crise sociopolitique en Côte d'Ivoire : cas des communes de Bouaké et de Guiglo
259	Rock OKIEMBA, Les solidarités familiales et la crise économique au Congo
279	Kouami Auguste TAKPE, Anthropologie du gris-gris dans les communautés banté : réussite ou obstacles au développement durable
295	Jean Bruno BAYETTE et Chris Poppel LOUYINDOULA BANGANA YIYA, La corruption en milieu universitaire au Congo Brazzaville : cas de l'Ecole Normale Supérieure (ENS)
311	Jean Marie PERETTI, Bernadette BLA, Taïba Germaine AINYAKOU, Étude comparative des RPS sur la productivité et le bien-être des salariés des entreprises de France et de côte d'ivoire
325	Patient Bienvenu MOUZINGA-KIMBAZA et Nicaise Léandre Mesmin GHIMBI, Clinique et psychopathologie des états-limites en milieu psychiatrique congolais. Contextualisation à partir de 20 cas
351	Aurélien EYANE et Basile Marius NGASSAKI, Militias, Political Claims and commitments to Peace in Northern Ireland from the Beginning of the Troubles in 1968 to the Good Friday Agreement of 1998
371	Geoffroy KOUMBA, Fred Pierre Aloïse KEMAS, Basile Marius NGASSAKI, A Mathematical Approach to Christopher Marlowe's <i>Doctor Faustus</i>
391	Alfred Romaric NGAMBOU et Basile Marius NGASSAKI, Demonstrative Pronouns and Adjectives in English and Kibembe in use
407	Fils Eddy Brice SAMPINOU et Basile Marius NGASSAKI, The impact of the Brexit within the UK
427	Séraphin NGOMA et Jean Félix MAKOSSO, Analyse socio sémiotique des messages sur le VIH et sur le Sida en République du Congo. Cas de la commune de Sibiti Éducation physique et sportive
451	Yvette BAKINGU BAKIBANGOU, Représentations de l'Education physique et sportive et de l'aptitude en intervention pédagogique par les institutrices de l'école primaire de Brazzaville