REVUE TRIMESTRIELLE DES SCIENCES SOCIALES

RSS-PASRES

13ème Année - Numéro 43 juillet - décembre 2025



Venance Kouamé GOORÉ : *Les Famafoue : un sous-groupe Baoulé-Alanguira en pays Yowlé 1735-1765* 3

IBRAHIMOU HAMADOU, SALI : *L'alimentation des joueurs et la défaillance des clubs de la ligue régionale de football de l'Extrême-Nord au Cameroun entre 2014 et 2024* 17

Yah Zaynab KONÉ : *l'islam en otage dans le scandale mondiale : le terrorisme Islamique quel paradoxe ?* 33

KOUADIO Yao Auguste : *Zone franc : mutation d'une zone monétaire sous le dicktat des ex-colonies de la France* 44

Martine ZONGO, Joseph KI-ZERBO : *Stratégies de motivation des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutiens de l'Ecole Polytechnique de Ouagadougou, Burkina Faso* 60

Mail : rsspasres@gmail.com ISSN 2311-5890

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

PASRES
Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique

CSRS
Centre Suisse de Recherches Scientifiques en Côte d'Ivoire

RSS-PASRES

REVUE DES SCIENCES SOCIALES

PROGRAMME D'APPUI STRATEGIQUE A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

COMITE DE PILOTAGE

Président : KATI-COULIBALY Séraphin, Université Félix Houphouët-Boigny

Vice-président : Marcel TANNER, Institut Tropical Suisse

Vice-président délégué : BONFOH Bassirou, Centre Suisse de Recherches Scientifiques

Membres : TRAORE Seydou, FISDES
HOEGAH Théodore, Représentant du Secteur Privé

Observateurs : BIAKA Zasseli Ignace, Président du Conseil Scientifique
SANGARE Yaya, Secrétaire Exécutif, secrétaire de séance

COMITE SCIENTIFIQUE

- AKA-EVY Jean-Louis, professeur titulaire, Université Marian Ngouabi de Brazzaville
- AKAPKO Yaovi, professeur titulaire, Université de Lomé
- AKINDES Francis, Professeur titulaire, Collège de France, Université Alassane Ouattara de Bouaké
- BANCOLE Alexis, Maître de Conférences, Université d'Abomey Calavi
- BIAKA Zasseli, professeur titulaire, Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan
- BONGO-PASI M. Sangol, Professeur titulaire, Université de Kinshasa
- DIAGNE-MBENGUE Ramatoulaye, professeur titulaire, Université Cheick Anta Diop de Dakar
- HOUNSOUNON-TOLIN Paulin , Maître de conférences, Université d'Abomey Calavi
- KONE Cyrille B., Professeur titulaire, Université de Ouagadougou
- NIAMKEY Koffi, professeur titulaire, Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan
- POAME Lazare, professeur titulaire, membre associé de l'Académie Royale de Belgique, Université Alassane Ouattara de Bouaké
- QUASHIE Maryse Adjo, Maître de Conférences, Université de Lomé
- SAWADOGO Mahamadé, professeur titulaire, Université de Ouagadougou

COMITE DE LECTURE
- Professeur ANOH Paul, Géographie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr GNABRO Gaston, Maître de Conférence, Géographie, Université Péléforo GON COULIBALY (Côte d'Ivoire)
- Dr NASSA Dabié Axel, Maître de Conférence, Géographie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Professeur BADINI Amadé, Philosophie, Université de Ouagadougou (Burkina Faso)
- Professeur KOUASSI Kpa Raoul, Philosophie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Professeur N'DOUBA François, Psychologie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr De Chacus Sylvie, Maître de Conférence, Psychologie, Université Abomey-Calavi (Bénin)
- Professeur IBO GUEHI Jonas, Socio-histoire, Université Nangui ABROGOUA (Côte d'Ivoire)
- Professeur OUATTARA Tiorna, Histoire, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Professeur EKANZA Simon Pierre, Histoire, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Professeur ALLOU Kouamé René, Histoire, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Prof GNABELY Yao Roch, Sociologie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr TOSSOU Cocou, Maître de Conférence, Sociologie, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)

COMITE DE REDACTION
- Dr OUATTARA Lhaur-Yaigaiba Annette, Sociologie, Rédacteur en Chef, Université Nangui ABROGOUA
- Dr DAYORO Arnaud Kévin, Sociologie, Rédacteur en chef adjoint, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr YAO KOUAME, Philosophie, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr KONIN Sévérin, Histoire, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr ABOYA Narcisse, Géographie, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr KRA Kouakou Appoh Enoc, Linguistique, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr YAPO Ludovic, Lettres Modernes, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)
- Dr N'Dri Eugène, Psychologie, Rédacteur, Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY (Côte d'Ivoire)

Directeur de Publication
Professeur BIAKA Zasseli Ignace

ADMINISTRATION
Secrétaraire Exécutif du PASRES,
Centre Suisse de Recherches Scientifiques, KM 17, ADIOPODOUME sur la route de DABOU.
Tél : (225) 23 47 28 29;
Fax : (225) 23 45 12 11;
01 BP 1303 ABIDJAN 01
yayasangci@yahoo.fr

SOMMAIRE

Venance Kouamé GOORÉ : *Les Famafoue : un sous-groupe Baoulé-Alanguira en pays Yowlé 1735-1765* 3

IBRAHIMOU HAMADOU, SALI : *L'alimentation des joueurs et la défaillance des clubs de la ligue régionale de football de l'Extrême-Nord au Cameroun entre 2014 et 2024* ….....… 17

Yah Zaynab KONÉ : *l'islam en otage dans le scandale mondiale : le terrorisme Islamique quel paradoxe ?* 33

KOUADIO Yao Auguste : *Zone franc : mutation d'une zone monétaire sous le dicktat des ex-colonies de la France* 44

Martine ZONGO, Joseph KI-ZERBO : *Stratégies de motivation des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutiens de l'Ecole Polytechnique de Ouagadougou, Burkina Faso* 60

STRATÉGIES DE MOTIVATION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, OUVRIERS ET DE SOUTIENS DE L'ECOLE POLYTECHNIQUE DE OUAGADOUGOU, BURKINA FASO

MOTIVATION STRATEGIES FOR ADMINISTRATIVE, TECHNICAL, MANUAL AND SUPPORT STAFF AT THE ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE OUAGADOUGOU, BURKINA FASO

Martine ZONGO*, Joseph KI-ZERBO**

Résumé :
La motivation des employés, particulièrement dans le secteur public au Burkina Faso, constitue un enjeu central, notamment à l'École Polytechnique de Ouagadougou (EPO), où des facteurs de démotivation compromettent souvent le climat de travail. Cette recherche vise à analyser les stratégies de motivation mises en place pour le personnel administratif, technique, ouvrier et de soutien (ATOS. La méthodologie adoptée est mixte, comprenant une revue documentaire, des enquêtes quantitatives basées sur un choix raisonné non probabiliste auprès de 41 agents, des observations participantes à la Direction des Ressources Humaines, ainsi que des entretiens semi-directifs avec des responsables de l'établissement. Les résultats révèlent un manque de connaissance des mesures de motivation existantes parmi 64% des agents non responsabilisés, ainsi qu'un impact positif perçu des mesures sur le rendement, bien que jugées insuffisantes par 91% d'entre eux. Les principaux facteurs de démotivation identifiés incluent des conditions de rémunération inadaptées et un manque de reconnaissance.
Mots clés : Motivation, administration publique, personnel administratif, technique, ouvrier et de soutien, École Polytechnique de Ouagadougou, Burkina Faso

Abstract :
Employee motivation, particularly in the public sector in Burkina Faso, is a key issue, especially at the École Polytechnique de Ouagadougou (EPO), where demotivating factors often compromise the working environment. This research aims to analyse the motivation strategies implemented for administrative, technical, labour and support staff (ATOS). The methodology adopted is mixed, comprising a literature review, quantitative surveys based on a reasoned non-probabilistic sample of 41 employees, participant observations in the Human Resources Department, and semi-structured interviews with the institution's managers. The results reveal a lack of knowledge of existing motivation measures among 64% of non-managerial staff, as well as a perceived positive impact of the measures on performance, although 91% of them consider them to be insufficient. The main factors identified as demotivating include inadequate remuneration conditions and a lack of recognition.

Keywords : Motivation, public administration, administrative, technical, labour and support staff, École Polytechnique de Ouagadougou, Burkina Faso

* Doctorante, Université
** Laboratoire « Sociétés et Dynamiques Socio-Professionnelles / Ingénierie de la Formation », E. mail: martinezomazongo@gmail.com

INTRODUCTION

La motivation des employés, en particulier dans le secteur public, représente un enjeu majeur à l'échelle mondiale. De nombreuses études, dont celles de Z. Barakat (2021), indiquent qu'une personne démotivée perd tout intérêt pour son travail, entraînant des conséquences néfastes sur la productivité et le moral des équipes. Cette dynamique est d'autant plus critique dans le secteur public, où la motivation influence non seulement l'efficacité individuelle mais aussi la cohésion et le fonctionnement général des organisations. L. Bensmain (2017) et D. Belhout (2020) soulignent que la reconnaissance et la rémunération sont des leviers essentiels pour stimuler l'engagement des employés. De plus, M.-A. Abid-Dupont et al. (2020) insistent sur le rôle de la rémunération en tant que facteur attractif pour les talents.

La problématique de la motivation est particulièrement pertinente en Afrique, où de nombreux pays, dont le Burkina Faso, affrontent des défis organisationnels et structurels au sein de leurs administrations publiques. Au Burkina Faso, le climat de travail est souvent caractérisé par des problèmes tels que le laxisme, l'absentéisme et un manque de compétence, soulevant ainsi des interrogations sur l'existence d'une véritable politique de motivation. X. Sourwema (2016) rapporte que très souvent, de nombreux agents expriment des préoccupations concernant leurs conditions de travail et un manque de reconnaissance, ce qui contribue à une démotivation généralisée. En effet, récemment, le Burkina Faso a engagé des réformes dans l'administration publique pour améliorer la relation avec les citoyens et renforcer l'efficacité des services publics (Service d'Information du Gouvernement, 2020). Cependant, malgré ces efforts, l'insatisfaction des employés persiste, se manifestant par des grèves et des manifestations qui entravent le bon fonctionnement des institutions. H. Traoré (2020, p. 81) souligne que « *la grève est l'arme par laquelle les travailleurs expriment leurs revendications sociales pour faire pression sur l'employeur* ».

Les personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutien (ATOS) dans les établissements d'enseignement supérieurs publics du Burkina Faso en général et ceux des employés de l'École Polytechnique de Ouagadougou (EPO) ne font pas exception à cette réalité. Par exemple, dans les établissements d'enseignement supérieurs publics du Burkina Faso comme EPO, les ATOS recrutés directement par ces établissements ne bénéficient d'aucun plan de carrière. Dans ce contexte, il est important d'explorer les enjeux liés à la motivation des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutien (ATOS) de l'EPO.

L'objectif de cette recherche est d'analyser les stratégies de motivations des personnels ATOS de l'EPO, en mettant en lumière les facteurs de démotivation et les solutions potentielles pour améliorer le climat de travail. En premier lieu, la recherche examine l'existence de stratégies de motivation au sein de l'EPO, en évaluant la connaissance et l'appréciation des mesures en place. En second lieu, elle examine l'impact de ces mesures sur le rendement des employés. Ensuite, la recherche met en évidence les facteurs d'insatisfaction et les difficultés rencontrées par le personnel. En intégrant ces différentes dimensions, cette étude vise à offrir une compréhension approfondie des enjeux de la motivation des ATOS à l'EPO.

1. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette recherche a été menée à l'École Polytechnique de Ouagadougou (EPO), un établissement public d'État axé sur la formation professionnelle et la recherche dans le domaine des sciences et techniques de l'ingénieur. Créée en 2017, l'EPO représente un cadre idéal pour analyser les stratégies de motivation des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutien (ATOS).

Pour atteindre les objectifs de cette recherche, une approche méthodologique mixte a été adoptée. Cela a impliqué la combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives, permettant de tirer parti des forces de chaque approche afin d'obtenir une vision globale et nuancée de la problématique de la motivation des employés.

La première étape de la collecte des données a consisté en une revue documentaire exhaustive. Cette phase a permis d'identifier et d'analyser des ouvrages, articles académiques, rapports et documents pertinents sur la motivation au travail dans le secteur public, tant au niveau national qu'international. Cette recherche documentaire a permis de contextualiser les enjeux de la motivation dans le cadre spécifiquement africain et burkinabé.

La seconde phase a consisté à la collecte des données primaires qui a eu lieu entre septembre et novembre 2024. Elle s'est articulée autour de l'observation participante, l'enquête quantitative et les entretiens semi-directifs. La collecte des données primaires a été conduite en respectant les principes éthiques de recherche. En effet, les participants ont été informés de l'objectif de l'étude, de la nature des données collectées et surtout de la confidentialité des informations fournies. Le consentement éclairé a été obtenu de tous les participants avant le début de la collecte des données.

L'observation participante a été réalisée au cours d'un stage au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'EPO. Elle a permis d'obtenir une perspective de première main sur les pratiques de motivation en cours au sein de l'établissement, ainsi que sur les interactions sociales entre les ATOS et la direction. Des notes ont été prises dans un carnet de terrain pour saisir des nuances contextuelles, des dynamiques interpersonnelles et des comportements qui pourraient échapper à une approche plus quantitative.

En plus, une enquête quantitative a été menée auprès des ATOS de l'EPO. En effet, l'échantillon comprenait l'ensemble des 66 agents, mais 41 d'entre eux ont accepté de répondre au questionnaire, représentant un taux de réponse de 62,12%. En effet, l'échantillonnage a été effectué sur un choix raisonné non probabiliste, en veillant à couvrir toutes les catégories de personnel (22 agents non responsabilisés, 14 chefs de service et 5 directeurs centraux). Le questionnaire comportait des questions visant à évaluer la connaissance des mesures de motivation, leur impact sur le rendement et l'appréciation générale de ces mesures. Les données recueillies ont été traitées et analysées à l'aide d'un tableur Excel, et des graphiques ainsi que des statistiques descriptives ont été générés pour visualiser les résultats.

Cette étude quantitative a été complétée par des entretiens semi-directifs réalisés avec des acteurs clés de l'EPO, notamment le Directeur Général Adjoint chargé de la Recherche, de la Coopération et du Partenariat, ainsi que la Directrice des Ressources Humaines. Ces entretiens ont permis d'approfondir la compréhension des stratégies de motivation mises en place, des difficultés rencontrées et des perceptions des responsables sur l'impact de ces stratégies. Les guides d'entretiens ont été élaborés en se basant sur les résultats de la recherche documentaire et des observations.

Les données collectées ont été traitées de manière systématique. Les résultats de l'enquête quantitative ont permis de produire des statistiques descriptives, tandis que les données qualitatives issues des entretiens et de l'observation participante ont été transcrites et analysées selon une approche thématique. Cette analyse a permis d'identifier les principaux motifs de motivation et de démotivation, ainsi que les attentes des ATOS vis-à-vis des mesures de motivation.

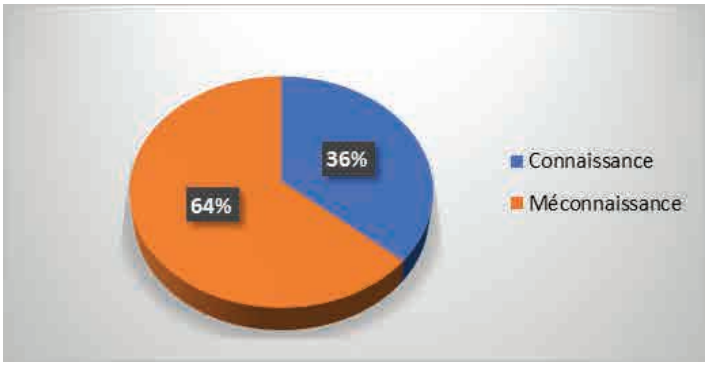
Cette méthodologie combinant observation, enquête et entretien permet de fournir une vue d'ensemble riche et nuancée sur la motivation des personnels ATOS de l'EPO.

2. RÉSULTATS ET DISCUSSION

2.1. Connaissance des mécanismes de motivation du personnel au sein de l'EPO

L'enquête menée auprès des ATOS de l'École Polytechnique de Ouagadougou (EPO) révèle des insights significatifs sur la connaissance et l'appréciation des mesures de motivation en place. Comme le montre la figure 1,64% des agents non responsabilisés ne connaissent pas les mesures de motivation existantes, tandis que 36% en ont connaissance.

Figure 1: Connaissance des mesures de motivation destinées aux ATOS de l'EPO par les agents non responsabilisés

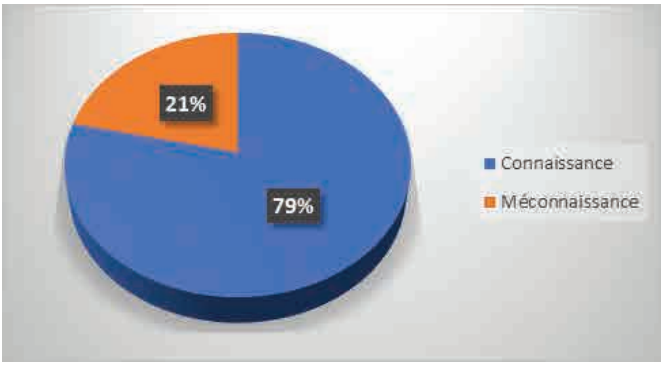


Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024)

Ce constat soulève des questions concernant la communication interne au sein de l'établissement. Cette insuffisante connaissance des mesures de motivation pourrait être lié à un déficit de communication de la part de la direction, comme l'a observé Vorecol (2024a), qui souligne que la communication efficace au sein d'une organisation est essentielle pour l'engagement des employés. En effet, une mauvaise communication peut engendrer un sentiment d'isolement et de désengagement chez les employés. C'est à juste titre que Vorecol (2024a), souligne « les entreprises qui maintiennent une communication interne efficace ont un taux d'engagement des employés supérieur à 70%, tandis que dans les entreprises où la communication est déficiente ce taux chute à seulement 23%. »[1] Les résultats de la présente enquête corroborent cette idée, indiquant qu'une meilleure diffusion des informations sur les mesures de motivation pourrait potentiellement améliorer l'engagement des ATOS.
De manière similaire, la figure 2 montre que 79% des chefs de service connaissent les mesures de motivation.

1- https://blogs-fr.psico-smart.com/blog-limpact-de-la-communication-interne-sur-lengagement-des-employes-20306, consulté le 05/06/ 2025

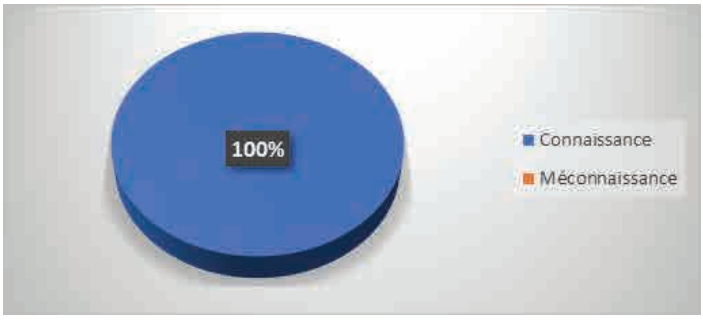
Figure 2 : Connaissance des mesures de motivations destinées aux ATOS de l'EPO par les chefs de service



Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024)

Ce contraste entre les chefs et les agents non responsabilisés indique que l'information ne circule pas de manière uniforme au sein de l'organisation.
Les résultats de l'enquête révèlent également que les mesures de motivation, bien que reconnues par une partie du personnel, semblent souvent insuffisantes. Lors des entretiens, un des responsables a mentionné des mesures allant de la reconnaissance du mérite à des motivations financières telles que les primes (indemnités de responsabilité, dotation en carburant, prix des meilleurs agents etc.) Cependant, il a également reconnu que « ces mesures étaient davantage accessibles aux ATOS occupant des postes de responsabilité». Cette observation rejoint les conclusions de Vorecol (2024b), qui affirme que la reconnaissance et les bénéfices financiers sont cruciaux pour renforcer la motivation des employés. Dans ce même sens, S. Micaelli (2025) ajoute que la reconnaissance au travail, la valorisation des efforts, des investissements et des résultats des employés sont des éléments qui jouent un rôle essentiel dans les entreprises.

La figure 3 illustre les connaissances des mesures de motivation parmi les directeurs.



Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024))

Ce résultat ci-dessus souligne une hiérarchie de l'information car tous les directeurs déclarent connaître les mesures de motivation destinées aux personnels ATOS.

Après avoir exploré l'existence et la connaissance des stratégies de motivation au sein de l'EPO, il est important de s'intéresser à leur impact concret sur le rendement des agents. En effet, connaître les mesures en place est une chose, mais évaluer leur effet sur l'engagement et la performance des ATOS en est une autre.

2.2. Effets des stratégies sur l'engagement et la performance du personnel

La majorité des agents interrogés estiment que les mesures de motivation ont un impact positif sur leur performance. En effet, l'enquête révèle que ces mesures stimulent l'engagement et favorisent un climat de travail positif. Toutefois, une certaine frustration est palpable, car beaucoup d'agents estiment qu'ils ne reçoivent pas autant d'attention que ceux occupant des postes de responsabilité.

Cette réponse souligne une dichotomie dans la perception de la motivation au sein de l'EPO. E. Nicolas (2014) soutient que la rémunération soulève des questions d'ordre psychologique et managérial lorsqu'il s'agit de connaître les besoins des individus et de savoir dans quelle mesure la rémunération constitue ou non un facteur de motivation au travail. Selon, S. Kombozi Walde (2010), la rémunération n'est pas seulement un facteur matériel, mais elle est également liée à la reconnaissance et à la valeur que l'organisation accorde à ses employés. Les résultats de notre enquête mettent en lumière la nécessité d'une approche plus équitable en matière de motivation, où chaque employé se sentirait valorisé, indépendamment de son poste.

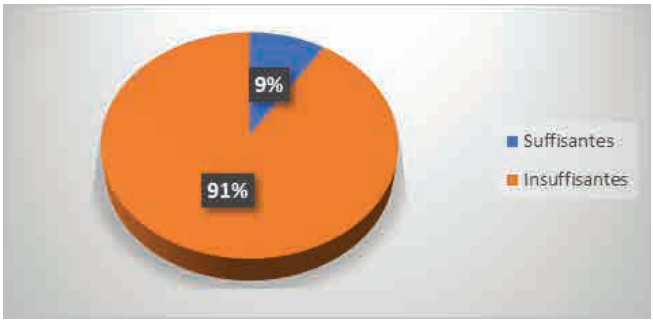
Les opinions des chefs de service corroborent cette analyse. En effet, ils estiment également que les mesures de motivation ont un impact positif, mais ils soulignent la nécessité d'une attention plus équitable pour tous les agents. Cette observation rejoint les travaux de J.- B. Ndagijimana (2013), qui font état d'un système de motivation souvent perçu comme inéquitable, entraînant des sentiments de démotivation chez certains agents.

L'analyse de l'impact des mesures de motivation sur le rendement permet de mieux comprendre la relation entre ces mesures et l'engagement des employés. Cependant, il est également essentiel de se pencher sur l'appréciation des mesures de motivation par les employés eux-mêmes.

2.3. Une analyse des perceptions et attentes des ATOS

L'enquête montre que 91% des agents estiment que les mesures de motivation actuelles ne sont pas suffisantes (figure 4).

Figure 4 : Appréciation sur les mesures de motivation suffisantes ou non par les agents non responsabilisés

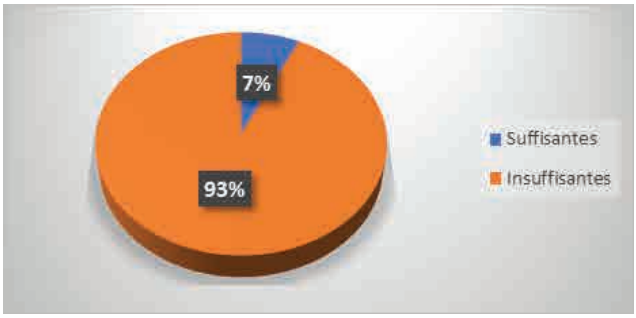


Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024)

Ce pourcentage (91%) révèle un besoin urgent d'amélioration des stratégies de motivation du personnel de la part de la direction. Ainsi, les résultats suggèrent une insatisfaction généralisée parmi les ATOS. Cette perception peut avoir des conséquences dévastatrices sur la motivation et la productivité. Selon D. Bernard (2025), un manque de satisfaction vis-à-vis des mesures de motivation peut entraîner des taux de turnover élevés et une baisse de l'engagement.

Les chefs de service partagent un point de vue similaire, avec 93% d'entre eux affirmant que les mesures de motivation ne sont pas suffisantes (figure 5).

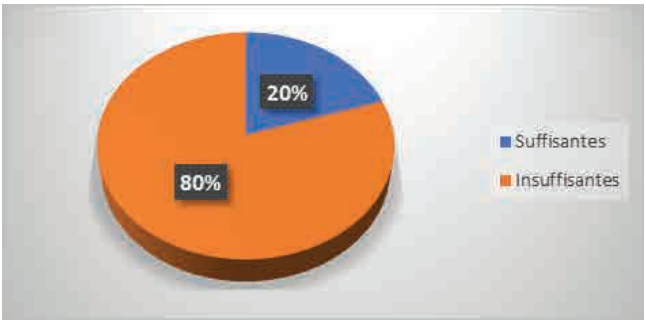
Figure 5 : Appréciation sur les mesures de motivation suffisantes ou non par les chefs de service



Source : travaux de terrain (septembre 2024)

Par ailleurs, la figure 6 permet de cerner l'appréciation sur les mesures de motivation suffisantes ou non par les directeurs.

Figure 6 : Appréciation sur les mesures de motivation suffisantes ou non par les directeurs



Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024)

Cela témoigne d'une prise de conscience collective des insuffisances du système de motivation en place.

En somme, l'appréciation des mesures de motivation est souvent révélatrice de la satisfaction ou de l'insatisfaction des employés. Pour aller plus loin, il convient d'explorer les facteurs d'insatisfaction et les difficultés rencontrées par les ATOS. Identifier ces points de friction est essentiel pour comprendre les raisons sous-jacentes à une éventuelle démotivation.

2.4. Points de friction et les sources de démotivation

Les résultats de l'enquête révèlent également que la plupart des facteurs d'insatisfaction sont liés aux conditions de rémunération. D'après la présente investigation, 91% des agents non responsabilisés et 93% des chefs de service voient la rémunération comme le principal facteur de démotivation.

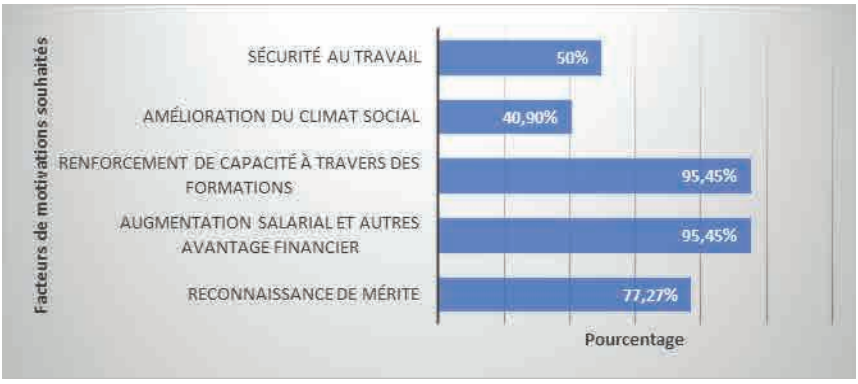
Cette insatisfaction est critique. Selon P. Mary (2023), une rémunération inadaptée peut réduire considérablement la motivation et le moral des employés. Les directeurs, quant à eux, mentionnent que l'organisation du travail et la surcharge de tâches sont des facteurs d'insatisfaction. Cela indique une différence de perception selon le niveau hiérarchique. Les directeurs, relativement mieux rémunérés, sont plus sensibles aux questions d'organisation que de rémunération.

Après avoir mis en lumière les facteurs d'insatisfaction et les défis rencontrés par le personnel, il est impératif de se projeter vers l'avenir.

2.5. Vers une approche renouvelée de la motivation au sein de l'EPO

Les résultats de l'enquête révèlent que les ATOS souhaitent des facteurs de motivation qui vont au-delà de la rémunération. La figure 7 présente les facteurs de motivation souhaités, où la reconnaissance de mérite arrive en tête avec 77,27%, suivie par une augmentation salariale et des formations.

Figure 7 : Les facteurs de motivation souhaités par les agents



Source : travaux de terrain (Zongo, septembre 2024)

Les attentes des agents en matière de reconnaissance et de formation confirment les idées avancées par S. Micaelli (2025), qui soutient que la reconnaissance du travail accompli est cruciale pour renforcer l'engagement des employés. De plus, les résultats montrent une forte demande pour des formations, ce qui indique un désir d'évolution professionnelle et de développement des compétences parmi les ATOS.

En somme, les résultats de cette étude révèlent un tableau nuancé concernant la motivation des personnels ATOS de l'EPO. Les agents ressentent un manque de reconnaissance et d'équité dans les mesures de motivation en place, ce qui accentue des sentiments d'insatisfaction. Les chefs de service, bien que mieux informés, partagent ces préoccupations et reconnaissent la nécessité d'amélioration.

CONCLUSION

Cette recherche portant sur la motivation des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de soutien de l'École Polytechnique de Ouagadougou met en évidence des enjeux majeurs dont la prise en compte conditionne le bon fonctionnement et la performance durable de l'institution. L'étude révèle une dynamique organisationnelle complexe, dans laquelle la reconnaissance du mérite, la rémunération, la communication interne et la participation des agents interagissent de manière déterminante pour façonner le climat de travail. Une proportion significative des agents exprime un besoin urgent d'amélioration dans ces domaines, soulignant ainsi l'impérieuse nécessité de concevoir des stratégies de motivation adaptées aux réalités institutionnelles et socio-économiques du contexte burkinabè.

La reconnaissance du mérite et l'équité salariale apparaissent comme des leviers essentiels de l'engagement professionnel. Les agents de l'EPO aspirent à voir leurs efforts et leurs contributions valorisés de manière tangible. Or, la majorité d'entre eux estime que les dispositifs de motivation existants demeurent insuffisants, voire peu perceptibles. Cette situation met en lumière une exigence fondamentale: l'amélioration de la motivation passe nécessairement par la mise en place de mécanismes de reconnaissance inclusifs et transparents, ainsi que par une révision régulière des rémunérations afin de mieux refléter les performances individuelles et collectives, tout en tenant compte des contraintes économiques. Le déficit de reconnaissance est susceptible de générer des sentiments de frustration et de démotivation, affectant non seulement les individus, mais également la cohésion des équipes et la qualité du service rendu.

Par ailleurs, l'étude met en exergue les faiblesses de la communication interne, révélant que la majorité des agents n'est pas informée des mesures de motivation en vigueur. Ce déficit informationnel limite l'impact des politiques existantes et fragilise le lien de confiance entre l'administration et le personnel. Une stratégie de communication plus efficace, fondée sur la transparence et la régularité, s'avère indispensable pour renforcer l'adhésion des agents aux orientations institutionnelles. Informer clairement le personnel des initiatives en place, des opportunités de formation et des perspectives d'évolution contribue à instaurer un climat organisationnel plus serein. De surcroît, l'implication des agents dans les processus décisionnels relatifs aux politiques de motivation renforce leur sentiment d'appartenance et favorise une dynamique participative.

Les résultats soulignent également que les principaux facteurs de démotivation sont liés à l'inadéquation des rémunérations et au manque de reconnaissance, auxquels s'ajoutent la surcharge de travail et des conditions professionnelles jugées difficiles. Ces éléments ont des répercussions directes sur le moral des agents, leur productivité et, plus largement, sur la performance institutionnelle. Une gestion plus efficiente des ressources humaines, reposant sur une meilleure organisation du travail, une réévaluation des tâches et une redistribution plus équilibrée des responsabilités, apparaît dès lors indispensable pour réduire les sources de tension et promouvoir un environnement de travail plus équilibré.

Les attentes exprimées par les ATOS de l'EPO sont convergentes. La reconnaissance du mérite constitue la priorité, suivie par l'amélioration des rémunérations et l'accès à des formations adaptées. Le développement de programmes de formation continue revêt une importance stratégique, en ce qu'il permet à la fois de renforcer les compétences professionnelles et de consolider l'engagement des agents envers l'institution. En investissant dans le développement du capital humain,

l'EPO peut non seulement améliorer la qualité de ses services, mais aussi créer un environnement de travail plus motivant et valorisant.

Enfin, les enjeux de motivation identifiés à l'EPO s'inscrivent dans une problématique plus large qui concerne de nombreuses administrations publiques, tant en Afrique qu'à l'échelle mondiale. Dans un contexte marqué par des défis persistants en matière de performance et de satisfaction des agents publics, il devient essentiel de repenser les politiques de motivation. En intégrant les aspirations des employés et en privilégiant des mesures équitables, transparentes et participatives, les institutions publiques peuvent améliorer le bien-être au travail, renforcer leur efficacité et répondre plus efficacement aux attentes des usagers. Ainsi, la motivation des agents constitue un pilier fondamental de la réussite institutionnelle et du renforcement durable du service public.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abid-Dupont Marie-Aude, Escoubes Florian, Giraud Laurent et Ruspil Thomas, 2020, « Attirer des talents en fonction de leur ancienneté organisationnelle », *Décisions Marketing*, Vol. 99, n°3, pp.61-75. https://doi.org/10.7193/DM.099.61.75.

Barakat Zoya, 2021, Motivation ? c'est quoi ?, [En ligne], https://www.usj.edu.lb/news-.php?id=10492, consulté le 20/08/ 2024.

Belhout Dalale, 2020, Reconnaissance au travail, premier facteur de motivation des salariés, [En ligne], https://www.digitalrecruiters.com/blog/reconnaissance-au-travail -premier-facteur-de-motivation-des-salaries, consulté le 22/08/ 2024.

Bensmain Lamia, 2017, « Reconnaissance perçue, motivation et engagement au travail : cas du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) », *Revue Économie, Gestion et Société,* N°10, juin, pp.1-20, [En ligne], https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/download/9375/5292/22569, consulté le 20/09/ 2024

Bernard David, 2025, Mesurer l'engagement des collaborateurs : méthodes et indicateurs clés, [En ligne], https://www.assessfirst.com/fr/mesurer-engagement-des-collaborateurs/#:~:text=Le%20taux%20de%20turnover%20et,en%20tirer%20des%20conclusions%20pertinentes.&text=Il%20est%20recommand%C3%A9%20de%20segmenter,selon%20les%20secteurs%20d'activit%C3%A9., consulté le 07/08/ 2025

Kombozi Walde Silva, 2010, *La rémunération, facteur de performance du personnel au sein de la société nationale d'assurances SONAS/BENI,* Mémoire de Master en management et sciences économiques, Université du CEPROMAD, [En ligne], https://www.memoireonline.com/10/10/3998/La-remuneration-facteur-,de-performance-du-personnel-au-sein-de-la-societe-nationale-dassuranc.html, consulté le 05/06/ 2025.

Mary Pauline, 2023, Quel est le rôle de la rémunération dans l'engagement et la motivation des salariés?, [En ligne], https://www.heyteam.com/articles/quel-est-le-role-de-la-remuneration-dans-lengagement-et-la-motivation-des-salaries, consulté le 07/08/ 2025.

Micaelli Serena, 2025, Reconnaissance au travail : indispensable pour le bien-être des employés et les performances de l'entreprise ?, [En ligne], https://www.teamstarter.com/blog/reconnaissance-travail-indispensable-bien-etre-employes-performances-lentreprise, consulté le 05/06/2025.

Ndagijimana Jean-Baptiste, 2013, *Les facteurs de la faible motivation et leurs effets sur l'apprentissage. Cas des élèves de l'école normale primaire (ENP/TTC) au Rwanda.* Thèse de doctorat en Psychologie et comportements. *Université de Bouaké;* 286 pages, [En ligne], https://theses.hal.science/tel-00920269v1/document, consulté le 05/06/2025.

Nicolas Eline, 2014, Chapitre 4. *La rémunération. Gestion des ressources humaines*, Dunod, pp. 62-85, [En ligne], https://shs.cairn.info/gestion-des-ressources-humaines--9782100711222-page-62?lang=fr, consulté le 07/08/ 2025.

Service d'Information du Gouvernement, 2020, Séminaire gouvernemental : l'administration publique burkinabè engagée dans des reformes, [En ligne], https://www.sig.gov.bf/details?tx_news-_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=278&cHash=c4fdd85795f088b62f80672d2f19262e, consulté le 20/09/ 2024.

Sourwema Xavier, 2016, Démotivation des agents publics : Ce qu'en pense Xavier Sourwèma, [En ligne], https://lefaso.net/spip.php?article70617, consulté le 20/08/ 2024.

Traoré Haoussétou, 2020, « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso : éléments de réflexion à partir de l'avis n°05-2017/2018 du Conseil d'Etat du 11 avril 2018 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale,* vol.1, pp.80-91, [En ligne], http://journals.openedition.org/rdctss/1191 ; DOI : https://doi.org/10.4000/ rdctss.1191

Vorecol, 2024a, L'impact de la communication interne sur l'engagement des employés, [En ligne], https://blogs-fr.psico-smart.com/blog-limpact-de-la-communication-interne-sur-lengagement-des-employes-20306, consulté le 05/06/ 2025.

Vorecol, 2024b, L'importance de la reconnaissance et des récompenses dans le milieu professionnel, [En ligne], https://blogs-fr.psico-smart.com/blog-limportance- de-la-reconnaissance-et-des-recompenses-dans-le-milieu-professionnel-147917, consulté le 05/06/ 2025



PASRES Editions
ISBN : 979-10-93066