

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALE
ET EDUCATIVE

UNITE DE RECHERCHE ET
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Unité de recherche et de formation doctorale
en sciences humaines et sociales

Département de Psychologie



REPUBLIC OF CAMEROUN
Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POSTGRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL
AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL SCIENCES

Research doctoral training unit for social
sciences

Department of Psychology

REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL PAR LES FONCTIONNAIRES CAMEROUNAIS ET INNOVATION DANS LES SERVICES PUBLICS

Mémoire rédigé et présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en Psychologie

Spécialité : psychologie sociale

Par : **YANTE NANA Fabrice**

Licencié en Psychologie sociale

Matricule : 13A905



Jury :

Président : **NOUMBISSIE Claude Désiré** (Maître de conférence)

Rapporteur : **NYOCK ILOUGA Samuel** (Maître de conférence)

Membre : **MENGUE NGADENA Yolande** (Chargée de cours)

29 Juillet 2024

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
RESUME	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	5
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	6
CHAPITRE II :REVUE DE LA LITTERATURE.....	27
CHAPITRE III : THEORIES EXPLICATIVES.....	64
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE	83
CHAPITRE IV : METHODOLOGIE	85
CHAPITRE V : PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS	125
CHAPITRE VI : DISCUSSION	149
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	153
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	157
ANNEXES	xi
TABLE DES MATIERES.....	22

A

MA FAMILLE

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche a vu le grâce à la contribution de plusieurs personnes, à qui nous adressons notre gratitude.

De manière singulière, nous exprimons notre reconnaissance :

Au Professeur NYOCK ILOUGA Samuel, notre directeur de recherche, pour la confiance, son soutien technique et moral incontournable, qu'il nous a accordé en acceptant de diriger ce travail, ainsi que pour sa disponibilité et sa patience.

Au personnel enseignant du Département de Psychologie de l'Université de Yaoundé I.

A nos aînés académiques, particulièrement au Dr Tagne Nossi Alain pour leurs conseils.

A mes camarades de promotion, pour leur soutien constant et pour la relecture de ce travail.

Aux membres de notre équipe de recherche, pour leur assistance permanente et en particulier à Mr Foukoué Talla Christian pour son soutien logistique et documentaire.

A tous les fonctionnaires qui ont bien voulu nous aide pour cette étude en acceptant de remplir nos différents questionnaires de recherche.

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

CI	Comportements innovants
ECAM	Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
IMI	Indice Mondial de l'Innovation
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OMPI	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
RS	Représentations Sociales
PAAQSU	Programme d'Appui à l'Amélioration de la Qualité des Services aux Usagers
PGCC	Plus Grande Caractéristique Commune
TRS	Théorie des Représentations Sociales
VI	Variable Indépendante
VD	Variable Dépendante
SCB	Schémes cognitifs de base
MEC	Technique de mise en cause
TIC	Test d'indépendance au contexte

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : <i>Classification des scores en pourcentage des institutions du Cameroun et leurs rangs dans le monde en 2021</i>	10
Tableau 2 : <i>Classification des scores en pourcentage du Capital humain et recherche du Cameroun et leurs rangs dans le monde en 2021</i>	11
Tableau 4 : <i>L'hypothèse générale et ses variables</i> :	89
Tableau 5 : <i>La matrice des corrélations</i>	90
Tableau 7 : <i>Répartition des participants selon leur âge</i>	100
Tableau 9 : <i>Répartition des participants selon la situation matrimoniale</i> Erreur ! Signet non défini.	
Tableau 10 : <i>Répartition des participants selon le niveau d'instruction</i> . Erreur ! Signet non défini.	
Tableau 11 : <i>répartition des participants selon le statut social</i>	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 12 : <i>Répartition des participants selon la Religion</i>	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 13 : <i>Répartition des participants selon la Région d'origine</i>	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 15 : <i>importance-fréquences. Selon Abric (2003)</i>	114
Tableau 16 : <i>Analyse des évocations à l'expression-stimulus « Travail » selon la fréquence et le rang d'apparition (Verges, 1991)</i>	117
Tableau 17 : <i>Analyse des évocations à l'expression-stimulus « Travail » selon la fréquence et le rang d'importance (Abric, 2003)</i>	118
Tableau 18 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur l'occupation</i>	118
Tableau 19 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au Travail centré sur la rémunération</i>	118
Tableau 20 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives aux différentes modalités des variables</i>	126
Tableau 21 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur le stress</i> .	127
Tableau 22 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur l'épanouissement</i>	128
Tableau 24 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au Travail centré sur la rémunération</i>	130
Tableau 25 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à la génération d'idées</i>	131
Tableau 26 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à la promotion d'idées</i>	132

Figure 15 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives à la promotion des idées</i>	133
Tableau 27 : <i>Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à l'implémentation d'idées</i>	133
Tableau 28 : <i>Matrice de corrélations entre les modalités des variables de l'étude</i>	135
Tableau 29 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur la génération des nouvelles idées</i>	137
Tableau 30 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur la promotion des nouvelles idées</i>	138
Tableau 30 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur l'implémentation des nouvelles idées</i>	139
Tableau 31 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur la génération des nouvelles idées</i>	140
Tableau 32 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur la promotion des nouvelles idées</i>	141
Tableau 33 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur l'implémentation des nouvelles idées</i>	142
Tableau 34 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur la génération des nouvelles idées</i>	143
Tableau 35 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur la promotion des nouvelles idées</i>	144
Tableau 36 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur l'implémentation des nouvelles idées</i>	145
Tableau 37 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur génération des nouvelles idées</i>	146
Tableau 38 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur la promotion des nouvelles idées</i>	147
Tableau 39 : <i>Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur l'implémentation des nouvelles idées</i>	148

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : <i>Cadre opérationnelle des hypothèses</i>	95
Figure 2 : <i>Graphique de répartition des participants selon l' âge</i>	100
Figure 3 : <i>Graphique de répartition des participants selon le sexe</i>	101
Figure 4 : <i>Graphique de répartition des participants selon la Situation matrimoniale</i>	103
Figure 5 : <i>Graphique de répartition des participants selon le Niveau d'instruction</i>	104
Figure 6 : <i>Graphique de distribution des participants selon le statut social</i>	105
Figure 7 : <i>Graphique de distribution des participants selon la religion</i>	106
Figure 8 : <i>Graphique de distribution des participants selon la région d'origine</i>	107
Figure 9 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur le stres</i> ...	107
Figure 10 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur l'épanouissement</i>	129
Figure 11 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur l'occupation</i>	130
Figure 12 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur la rémunération</i>	131
Figure 13 : <i>Graphique de distribution de l'échantillon relatives à la génération des idées</i>	132
Figure 15 : <i>graphique de distribution de l'échantillon relatives à la promotion des idées</i>	133
Figure 16 : <i>graphique de distribution de l'échantillon relatives à l'implémentation d'idées</i>	133

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Attestation de recherche	xii
Annexe 2 : Autorisation de recherche à la Délégation Régionale des Enseignements Secondaires	xii
Annexe 3 : Autorisation de recherche dans l'arrondissement de Yaoundé 3 ^{ème}	xiii
Annexe 4 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2021	xiv
Annexe 5 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2022	xv
Annexe 6 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2023	xvi
Annexe 7 : Evolution et rangs du Cameroun selon l'indice d'innovation entre 2019 et 2021 ...	xvii
Annexe 8 : Questionnaire d'association libre de Vergès (1991)	xviii
Annexe 9 : Contus des représentations du travail	xix
Annexe 10 : Questionnaire d'enquête	xxi

RESUME

A une époque où l'innovation est considérée comme un atout indispensable pour le bon fonctionnement des organismes publics et privés, parce qu'il stimule la croissance, améliore le niveau de vie des populations et favorise la cohésion sociale, ce mémoire interroge la situation ringarde de l'innovation dans les services publics camerounais. Pour cette raison, en nous appuyant sur la théorie des représentations sociales, nous avons émi l'hypothèse selon laquelle : *Les représentations sociales du travail élaborées par les fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements innovants dans les services publics camerounais.* L'objectif de cette recherche est d'étudier le lien entre les représentations sociales du travail et les comportements d'innovation dans les services publics camerounais. Cette étude est du type quantitatif et de nature corrélationnelle. Une enquête par questionnaire a été menée auprès de 201 fonctionnaires de la ville de Yaoundé. Les données collectées ont été traitées par analyse de corrélation et par analyse de régression simple à l'aide du logiciel JASP 26^e version. Les résultats de l'étude montrent que : les représentations du travail centrées sur le stress inhibent les comportements d'innovation dans les services publics. Précisément la génération des idées nouvelles ($\beta = -.048; t = -.0681; p = 0.497$), la promotion des idées nouvelles ($\beta = -.032, t = -.0453; p = 0.651$) et l'implémentation des idées nouvelles ($\beta = -.0005; t = -.0073; p = 0.942$). Toutefois, les effets ainsi relevés n'étant pas significatifs, ils ne permettent pas de valider les hypothèse formulées. Par contre, les représentations du travail centrées sur la rémunération, l'occupation et l'épanouissement orientent les comportements innovants à la hausse et vont dans le sens de nos prédictions. Pour la rémunération on a : la génération des idées nouvelles ($\beta = 0.217; t = 3.142; p = 0.002$), la promotion des idées nouvelles ($\beta = 0.251; t = 3.661; p < 0.001$), implémentation des idées nouvelles ($\beta = 0.221; t = 3.202; p = 0.002$). Concernant l'occupation on a : la génération des idées nouvelles ($\beta = 0.217; t = 3.142; p = 0.002$), la promotion des idées nouvelles ($\beta = 0.251; t = 3.661; p < 0.001$), implémentation des idées nouvelles ($\beta = 0.221; t = 3.202; p = 0.002$). Pour l'épanouissement on a : la génération des idées nouvelles ($\beta = 0.498; t = 8.105; p < 0.001$), la promotion des idées nouvelles ($\beta = 0.424; t = 6.612; p < 0.001$) implémentation des idées nouvelles ($\beta = 0.483; t = 7.783; p < 0.001$). Ainsi, les hypothèses y afférentes sont validées.

Mots clés : représentations sociales, travail, innovation, comportements innovants, fonctionnaires

ABSTRACT

At a time when innovation is seen as an indispensable asset for the smooth running of public and private organization, because it stimulates growth, improves the standard of living of populations and fosters social cohesion, this dissertation questions the outdated innovation in Cameroon's public services. For this reason, relying on the theory of social representations, we hypothesized that: the social representation of work developed by Cameroon officials affect innovative behaviors in Cameroonian public services.

The aim of this study is to investigate the link between social representations of work and innovation behaviours in Cameroon's public services. A questionnaire survey was 201 civil servants in the city of Yaoundé. The data collected were processed by correlation analysis and simple regression analyzes using JAPS 26th version software.

The results of the study show that: representations of work centered on stress inhibit innovative behavior in public services. Specifically, the generation of new ideas ($\beta = -.048$; $t = -.0681$; $p = 0.497$), the promotion of new ideas ($\beta = -.032$; $t = -.0453$; $p = 0.651$) and the implementation of news ideas ($\beta = -.0005$; $t = -.0073$; $p = 0.942$). However, the effects are not significant, they do not allow us to validate the hypotheses formulated. On the other hand, representation of work centered on remuneration, occupation and self-fulfillment lead to an increase in innovation behaviours, in line the with our predictions. For remuneration we have: the generation of new ideas ($\beta = 0.217$; $t = 3.142$; $p = 0.002$), the promotion of new ideas ($\beta = 0.251$; $t = 3.661$; $p < 0.001$), the implementation of new ideas ($\beta = 0.221$; $t = 3.202$; $p = 0.002$). with regard to occupation, we have: generation of new ideas ($\beta = 0.217$; $t = 3.142$; $p = 0.002$), the promotion of new ideas ($\beta = 0.251$; $t = 3.661$; $p < 0.001$), implementation of new ideas ($\beta = 0.221$; $t = 3.202$; $p = 0.002$). As for fulfillment we have: the generation of new ideas ($\beta = 0.498$; $t = 8.105$; $p < 0.001$), the promotion of new ideas ($\beta = 0.424$; $t = 6.612$; $p < 0.001$); the implementation of new ideas ($\beta = 0.483$; $t = 7.783$; $p < 0.001$). Thus, the related hypotheses are validated.

Keyword: Social representations, work, innovation, innovation behaviour, civil servan

INTRODUCTION GENERALE

Les crises de toutes nature dans le monde, les dysfonctionnements dans les organisations, les structures, ainsi que l'insatisfaction des usagers dans les services publics incitent les responsables en charge desdits services à chercher de nouveaux moyens pour pallier aux difficultés qui entravent le bon fonctionnement et par ricochet l'évolution de la société. Par conséquent, pour être plus efficace, les administrations se tournent vers des nouvelles façons de faire et de fonctionner. L'innovation devient dès lors un moyen pour relever les difficultés.

Les discours sur l'innovation sont de plus en plus fréquents lorsqu'on parle de la réforme du secteur public (Osborne & Brown, 2005). L'innovation doit apporter une solution adaptée aux problèmes complexes et rendre plus performant les différents systèmes de services et les gouvernements (Albury, 2011). Elle doit faire émerger des réponses adéquates, adaptatives aux difficultés qui surgissent permanemment dans les organisations et le secteur public. De la polémique qui pourrait exister entre l'innovation et l'ampleur du changement qu'elle induit (Osborne & Brown, 2011), un certain consensus émerge : « l'innovation serait un processus impliquant la génération, l'adoption et la diffusion de nouvelles idées qui produirait un changement "qualitatif" dans le contexte particulier d'une organisation » (Sorensen & Torfing, 2011, p. 8).

L'innovation est au cœur des organisations publiques et privées ayant la volonté de réinventer le système de fonctionnement des services. De ce fait, les changements sont mis en place dans le but d'améliorer la qualité des services. Le changement dont il s'agit concrètement implique les technologies, les structures, les pratiques organisationnelles ainsi que professionnelles. L'offre de services, et plus récemment les arrangements inter organisationnelles (Mandell & Steelman, 2010). Voire même la collaboration avec les utilisateurs de l'innovation et les usagers en relation avec la structure. Un changement qualitatif remet en question les schèmes cognitifs des acteurs, ainsi que leurs pratiques. Janssen (2000) propose trois phases du comportement d'innovation : la génération des nouvelles idées ; la promotion des idées générées et leurs implémentations en action concrètes.

La littérature sur l'innovation dans le secteur public fait paraître des singularités liées au contexte politique qui impact considérablement les objectifs de l'organisation et conditionne l'obtention des ressources (Halvorsen et al. 2005). L'innovation dans le secteur

public est en difficulté du fait parfois de l'insuffisance de réelles mesures incitatives d'innovation Landeau (1993), de la prolifération des règles et procédures Barzelay (1992), de la non implication des gestionnaires dans la planification et l'élaboration des finalités d'action Borins (2001), et des obstacles liés au système de gestion de la performance non axée sur les résultats Newman (2001), etc.

Néanmoins, d'autres études empiriques montrent des signes d'innovation dans le secteur public (Windrum & Koch, 2008). Par conséquent, le problème qui émerge n'est point celui de l'absence d'innovation dans le service public mais celui de sa stagnation, sa décroissance, et du fait que : « Celle-ci est épisodique et dépendante d'événements accidentels. » (Eggers & Singh, 2009). De ce fait, une nouvelle orientation en matière d'innovation doit être une priorité dans le secteur public avec pour objectif de rendre systématique et continue l'innovation, et surtout s'étendre à l'implémenter à l'ensemble du secteur public. D'ailleurs Albury (2011) soutient que : « L'un des problèmes majeurs en matière d'innovation a trait à la diffusion de ces dernières. »

L'artefact de stimulation de l'innovation sont les idées créatrices. Celles-ci émergent du potentiel des employés qui, individuellement ou en groupes génèrent, promeuvent, discutent, modifient et réalisent ces idées. Raison pour laquelle Battistelli et al. (2013) estime que : « Les comportements innovants des employés dans leur travail sont en effet cruciaux pour le bon fonctionnement des organisations. » Ainsi, toutes les entreprises qui espèrent subsister et poursuivent leur évolution dans un monde compétitif et de plus en plus exigeant doivent faire preuve de créativité et d'innovation (Pretorius et al., 2005).

La complexité de l'innovation, résulte à la fois aux caractéristiques de l'acteur et de l'équipe de travail dont il fait partie (Battistelli, 2013). Pour y arriver, il s'agit très souvent de se sur passer ; d'aller au-delà du travail attendu, de mobiliser de l'énergie pour la recherche de nouvelles solutions et de persévérer malgré les difficultés rencontrées (Frese & Fey, 2001). Comme le souligne Pohl et Desrumaux (2014), l'innovation passe par le travail. Le travail qu'effectuent les employés dans chaque structure est essentiel pour innover. A cet effet, les comportements innovants individuels ou collectifs des employés font partie des atouts non-négligeables pour le bon fonctionnement d'une organisation et sa réussite dans un environnement dynamique (Battistelli et al., 2013).

Les services publics fonctionnent sous des principes institutionnels : ils sont sous à des règles des lois et des normes qui régissent sont déploiement. Or l'environnement institutionnel est multiforme. Ainsi, dans les services publics l'innovation se confronte à des règles l'institutionnelles qui sont compatibles ce qui réduit l'incertitude et les possibilités de

crise de régulation dans un service donné (Alter et al., 2007). Néanmoins, dans cet ensemble de systèmes et sous-systèmes d'institution, ces règles l'institutionnelles ne sont uniformes ; ne sont toujours cohérents et se confrontent. C'est dans cette situation que les structures amorcent des changements qui pourraient enclencher le processus d'innovation (Alter et al., 2007).

Dans les services publics, les employés qui sont les fonctionnaires constituent la ressource primordiale pour implémenter une innovation à travers leurs expertises, leurs aptitudes et leur créativité (Karel-Ann, 2019). Ils doivent s'assurer, de mettre à la disposition des usagers, des services de qualités en innovants continuellement. Cependant, l'innovation n'est pas un fait de hasard. Elle nécessite non seulement plus de travail de la part des employés, mais aussi l'adoption des comportements qui lui sont adaptés. Le comportement qui est une réponse à un stimulus pouvant être intérieur ou non. Ainsi, pour Abric (2001), le comportement d'un individu résulte de la représentation qu'il a d'un objet.

Selon Lecordier-Ferlay (2012), la multiplicité des représentations sociales d'un seul et même objet constitue un frein social à la diffusion des innovations. Il peut arriver que les représentations sociales d'un objet poussent les sujets concernés à adopter des comportements autres que ceux qui étaient attendus de leur part.

Dans les services publics par exemple, lorsque les agents de l'Etat attribuent au travail une valeur marchande, ils adoptent des comportements qui vont à l'encontre de ceux voulus dans les services dont ils sont responsables et mettent à mal les objectifs de l'Etat qui les emploie (Crozier & Friedberg, 1977). Ces comportements menacent en retour le développement, la mise en place de l'innovation voulu par l'Etat. Ainsi, on assiste alors à l'incapacité, à l'apathie et la vacuité dans les services publics (Nyock Ilouga 2019). Il en résulte un frein à la diffusion des innovations dans les services. On peut donc constater que dans les administrations, l'absence ou les retards d'innovation entraînent très souvent de l'insatisfaction et la rupture de la confiance avec les usagers. C'est à travers ces observations que nous posés la question de savoir si : *Les représentations sociales du travail par les fonctionnaires camerounais peuvent-elles avoir une incidence sur les comportements d'innovation dans les services publics ?*

De cette question de recherche, nous avons émi l'hypothèse selon laquelle : *Les représentations sociales du travail par les fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements d'innovation dans les services publics.*

Le présent travail est composé de deux grandes parties.

○ La première partie est consacrée au cadre théorique. Elle est composée de trois chapitres.

- Le premier chapitre regroupe : la problématique, la question de l'étude, les objectifs de la recherche ainsi que nos hypothèses,
- Le deuxième chapitre présente la définition des concepts clés de l'étude, la revue de la littérature. Et enfin,
- Le troisième chapitre porte sur les ressources théoriques de notre sujet

○ La deuxième partie est réservée au cadre méthodologique. Elle comporte également trois chapitres :

- Le quatrième chapitre est dédié à la méthodologie mis en œuvre ;
- Le cinquième chapitre est dédié à l'analyse et interprétation des résultats ;
- Et Le sixième chapitre présente la discussion de notre recherche.

PREMIÈRE PARTIE :
CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

I-1 : Contexte de l'étude

Le monde est très souvent confronté à des enjeux économiques et sociaux, qui affaiblissent le potentiel de croissance économique des Etats, aggravent le chômage et provoquent la rupture de la cohésion sociale. Pour survivre dans cet environnement incertain, les Etats doivent en permanence se réinventer et trouver de nouvelles façons de créer de la richesse. L'innovation devient alors le moyen privilégié pour y parvenir (Organisation de coopération et de Développement Economique [OCDE], 2010).

L'innovation est un concept relativement ancien qui serait formalisé pour la première fois en 1935 par l'économiste autrichien Schumpeter. Elle renvoie selon lui à l'implémentation de nouvelles combinaisons et de différentes ressources dans une firme (Schumpeter, 1967). Elle favorise la compétitivité et l'amélioration constante de la société (Amabile & Pratt, 2016). L'innovation est non seulement considérée comme un pilier du développement, mais aussi comme un facteur de bien-être. C'est un moteur de croissance économique qui favorise l'amélioration des conditions de vie (OCDE, 2010 ; Schumpeter, 1967). Elle constitue aussi un levier pour l'efficacité organisationnelle (Battistelli & al., 2013 ; Janssen et al., 2004). Du point de vue psychologique, nous pouvons la considérer comme la résultante des mécanismes cognitifs, implémentés à travers les comportements novateurs, individuels et collectifs perpétuels. L'innovation n'épargne pratiquement aucun secteur d'activité dans les pays industrialisés avec la mutation du travail (Harrisson, 2002).

Dans une certaine mesure, l'innovation est devenue une valeur cardinale dans les années 1990. Cette date est assez déterminante pour l'innovation, en raison de grands changements observés dans de nombreux domaines un peu partout dans le monde (Trécourt, 2019). En effet, durant l'année 1990, des transformations remarquables en matière d'organisation du travail, sont devenues des phénomènes courants de la vie des organisations. Plusieurs indicateurs témoignent d'une accélération dans le processus d'innovation depuis les années 1990. Des historiens et des économistes constatent une augmentation considérable des investissements dans la recherche scientifique et dans l'ingénierie. Le nombre de chercheurs, de doctorants ou encore de publications ont considérablement augmenté dans les secteurs publics et privés. Des ressources sont considérablement mobilisées au niveau mondial.

L'évolution de la puissance de calcul des ordinateurs selon les lois de Moore est également un indicateur de cette évolution (Trécourt, 2019). Une observation similaire se fait dans la médecine, les biotechnologies et l'ingénierie de manière générale.

I-1-1 : Contexte empirique de l'étude

L'importance de l'innovation est visible dans le monde si bien que, L'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et les experts partenaires de l'Indice Mondial de l'innovation (IMI) recensent et classent presque chaque année les pays les plus innovants dans le monde sur la base de 80 indicateurs environ. En 2019 par exemple, la Suisse a occupé le premier rang des pays les plus innovants dans le monde, suivie par la Suède, des Etats Unis, des Pays Bas et du Royaume-Uni. En 2020, la Suisse a conservé la première place des pays les plus innovants avec un taux d'innovation constant, soit (66,08%). Elle est suivie par la Suède (62,47%), les Etats-Unis (60,56%), le Royaume-Unis (59,78%), les Pays-Bas (58,76%), le Danemark (57,53%), la Finlande (57,02%), Singapour (56,61%) l'Allemagne (56,55%), la Corée du Sud (56,11%) etc. En 2022 La Suisse est pour la 12^e année consécutive l'économie innovante suivie des Etats-Unis d'Amérique, de la Suède, du Royaume-Uni et des Pays-Bas (IMI, 2022).

Ce classement se fait également au niveau continental. Par exemple, le classement des pays les plus innovants en 2021 en son Afrique, son représentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 :

Classification des pays africain selon les pourcentages d'innovation dans le monde en 2021.

RANG AFRIQUE	PAYS	RANG MONDIAL	SCORE
1 ^{er}	Maurice	52 ^e	35,2
2 ^e	Afrique du Sud	61 ^e	32,7
3 ^e	Tunisie	71 ^e	30,7
4 ^e	Maroc	77 ^e	29,3
5 ^e	Kenya	85 ^e	27,5
6 ^e	Cap Vert	89 ^e	25,7
7 ^e	Tanzanie	90 ^e	25,6
8 ^e	Egypte	94 ^e	25,1
9 ^e	Namibie	100 ^e	24,3

Source : Indice Mondial de l'Innovation (2021)

Travers ce tableau, on peut remarquer qu'aucun pays africain n'atteint le seuil de 50% d'innovation. En plus, le premier pays en Afrique en termes d'innovation (île-Maurice), occupe la 52^e position sur le plan mondial. Ce seuil de moins de 50% d'innovation des pays Africain persiste même en 2023. Bien que l'île-Maurice garde la première place des pays les plus innovants en Afrique, il est 45^e dans le monde avec 34,4% de seuil d'innovation en 2022 (IMI, 2022) et 57^e dans le monde avec 32,1% de taux d'innovation en 2023 (IMI, 2023). Ces informations confortent les propos du rapport du Forum Economique Mondial sur la compétitivité mondiale entre (2013-2014) selon lesquelles, en termes de pratique des activités d'innovation, les pays africains sont situés globalement en bas de l'échelle.

En référence aux indicateurs de l'innovation de manière générale, la situation du Cameroun entre 2015 et 2019 se présente ainsi qu'il suit : taux d'innovation du Cameroun en 2015 est de (27,8%) ; 22,8% en 2016 ; 22,6% en 2017 ; 23,8% en 2018 et 23,9% en 2019 (IMI, 2019). Sur 147 pays classés par l'Indice Mondial de l'Innovation (IMI) en 2020, le Cameroun occupe le 133^e rang avec un taux général sur d'innovation estimé à 20,0%. Précédé du Burkina Faso (132^e rang) et suivi par le Zimbabwe (134^e rang) (IMI, 2020). En 2021 on observe sur 127 économies classées sur la base de 80 indicateurs, constitués en sous-groupes (Business, Connaissances et Technologie, Capital Humain et recherche, Infrastructures, créativité, Marché, Institution), le Cameroun occupe le 123^e rang dans le monde avec 19,7% de taux d'innovation. En 2022, le Cameroun présente un score de 15,1% de taux global d'innovation. Classé 121 dans le Monde sur 132 pays classés.

L'innovation, nous l'avons dit, a un rôle indispensable pour le développement des pays dans la mesure où, elle favorise la production des biens, des services et permet de lutter efficacement contre le chômage, d'être compétitif dans monde en constance évolution. Elle favorise également l'amélioration des services, du bien-être des personnes. L'innovation constitue un puissant levier de développement, qui induit la création des emplois et de la richesse, qui stimule la croissance et favorise l'amélioration du niveau de vie des populations. Ainsi, elle contribue à la cohésion sociale (Battistelli, 2014, p. 337 ; Mopenza, 2015). C'est tout naturellement que De Ramecourt et Pons (2001) affirment que : « qui innove aujourd'hui vivra demain ».

Au travail, l'innovation intègre le cadre des stratégies les plus efficaces pour la compétitivité, la croissance économique et sociale. Dans toutes les organisation privées et étatiques, les travailleurs sont appelés à inventer, s'approprier de nouveaux produits, de nouveaux services et implémenter de nouvelles méthodes et procédures de travail. Il s'agit du processus par lequel le salarié, au niveau individuel et en équipe, parvient à générer, diffuser

et réaliser des nouvelles idées (Battistelli et al., 2013 ; Agnoletti et al., 2019, P.391). Tout ceci afin d'offrir des prestations de qualité aux usagers et contribuer à la survie de la société.

Or au regard de ses proportions dans le monde, il est évident de remarquer que, l'innovation rencontre des obstacles pour son implémentation. Ce qui entraîne l'échec de 90% des innovations au moins sur le marché européen Andreani (2001). C'est probablement l'une des raisons pour lesquelles, on constate que :

- Aucun pays, même parmi les plus innovants n'a atteint un taux d'innovation égal ou supérieur à 70%, si nous remontons depuis 2015 (IMI, 2021).
- 42,86% de pays sont situés dans la zone qualifiée de faible innovation, soit 63 pays sur les 147 classés (IMI, 2021).

La plupart des pays qui occupent les meilleures positions dans le classement mondial de l'innovation ont également de positions favorables sur les piliers d'innovation tels que : les institutions, le capital humain, la recherche, l'infrastructure, le perfectionnement des marchés, des entreprises, des résultats en matière de connaissances et de technologie et des produits de la créativité. Par contre, la majorité de pays qui présentent de faibles taux d'innovation enregistrent aussi des positions défavorables en ce qui concerne les piliers d'innovation suscités.

Les pays africains sont situés globalement en bas de l'échelle (rapport du Forum Economique Mondial sur la compétitivité mondiale, 2014). L'Afrique accuse un retard important puisqu'aucun pays africain ne figure dans le top 50 des pays les plus innovants dans le monde (IMI, 2020 ; 2021 ; 2022 ; 2023).

Au Cameroun, une étude menée en 2010 a montré que Très peu d'entreprises se consacrent à soutenir l'innovation. Par exemple, L'acquisition des machines et équipements d'innovations concerne 8,3% des firmes. La proportion d'utilisation des logiciels liés aux innovations s'élève seulement de 5,9%. Le taux de formation du personnel aux innovations dans les entreprises est seulement de 4,7%. Enfin, à peine 11% des sociétés utilisent des résultats issus des centres de recherche pour créer des innovations (Institut National de la Statistique [INS], 2010). Malgré les quelques éléments que nous venons d'énumérer, il est difficile de présenter de manière plus précis le niveau d'accès aux innovations car les données statistiques en matière d'innovation sont insuffisantes au Cameroun. Exemple, l'incertitude plane même au niveau des résultats des études menées en 2012 par les cadres de la DPAI auprès des potentiels utilisateurs d'innovations agropastorales et médicinales. En effet, les résultats de ses sondages montrent que le taux d'accès aux innovations liées aux corps des métiers suscités tournerait autour 10% (Etéki, 2014).

Le Cameroun observe une décroissance non négligeable entre 2015 et 2020 même si on note un léger rebond entre 2018 et 2019. Cette décroissance du taux d'innovation au Cameroun va s'accroître en 2021 GII (2021) et 2022. Le Cameroun chute à (15,1%) de taux d'innovation en 2022 (IMI, 2022). Le tableau ci-dessous présente quelques scores et les rangs obtenus par le Cameroun en 2021.

Tableau 2

Classification des scores en pourcentage des institutions du Cameroun et leurs rangs dans le monde en 2021

	SCORE	RANG
Institutions %	49,9	113
<i>Environnement politique</i>	<i>40,2</i>	<i>118</i>
Stabilité politique et opérationnelle ;	55,4	112
Efficacité du gouvernement ;	32,6	119
<i>Environnement réglementaire</i>	<i>48,0</i>	<i>110</i>
Qualité réglementaire ;	21,9	120
Etat de droit ;	17,2	127
Coût du licenciement	19,9	84
<i>Environnement des affaires</i>	<i>61,4</i>	<i>103</i>
Facilité de création d'entreprises ;	86,3	80
facilité de résolution des insolvabilités	36,6	110

Source : Global Innovation Index 2021

A travers ce tableau, on peut noter que les institutions au Cameroun se trouvent généralement dans la zone dite de faible innovation. Elles ne sont innovantes qu'à 49,9%. Un taux qui n'est véritablement soutenu que par la Facilité de création d'entreprises (86,3%). Par contre, certains indicateurs sont très bas à l'instar de : la qualité réglementaire (21,9%) ; l'Etat de droit (17,2%) et le Coût du licenciement (19,9%).

Tableau 3

Classification des scores en pourcentage du Capital humain et recherche du Cameroun et leurs rangs dans le monde en 2021

	SCORE	RANG
Capital humain et recherche	18,2	105
<i>Éducation</i>	<i>35,7</i>	<i>103</i>
- Dépenses d'éducation %PIB ;	3,1	93
- Financement public/élève, secondaire. % PIB/habitant ;	17,8	60
- Espérance de vie scolaire/années ;	12,1	91
- Échelle PISA en lecture, mathématique et science :	n/a	n/a
- Ratio élèves-enseignant, secondaire	19,3	94
<i>Enseignement supérieur</i>	19,0	96
- Scolarisation tertiaire, % brut ;	14,3	104
- Diplômés en sciences et ingénierie,% ;	21,3	66
- Mobilité entrante tertiaire, %	28	69
<i>Recherche et Développement (R/D)</i>	0	[123]
- Chercheur, ETP/mn pop ;	n/a	n/a
- Dépenses brutes de R/D, % PIB ;	n/a	n/a
- Investissement mondiale en R/D, top 3, mn USS ;	0	41
- Classement Universitaire QS, top 3.	0	74

Source : Global Innovation Index 2021

Ce tableau montre que l'innovation n'est pas très visible en ce qui concerne le Capital humain et la recherche (18,2%) de taux d'innovation global. De plus on voit bien que le soutien à l'innovation lié à la recherche et au développement (0,0%) est inexistant en 2021 au Cameroun.

Une observation plus poussée montre que les pays tels que : la Suisse, la Suède, les Etats-Unis, pour ne citer que ceux-là, qui présentent un taux un plus élevé d'innovation présentent également des qualités de services remarquables. Par contre, les pays en dernière

position dans le classement mondial de l'innovation ont des qualités de service public mitigé. A travers ceci, peut penser que les pays les plus innovants auraient des services publics de qualités ? Pour Gangloff et al. (2021) La performance rend compte de la valeur qu'apporte le salarié à l'organisation à travers ses conduites.

Très souvent, on réfère l'innovation aux nouveaux produits ; au secteur chargé de la recherche, du développement et à la production, l'amélioration des produits existants ou leur remplacement par de nouveaux produits. Or dans un environnement envisageant essentiellement l'innovation technologique comme moyen de conserver et d'améliorer leurs avantages concurrentiels selon la logique de Schumpeter, l'innovation peut être insatisfaisant (Le Bas & Poussing, 2010 p. 6). Tous les secteurs d'activité d'une structure sont concernés par l'innovation.

Des études menées dans différentes disciplines depuis plus de deux dizaines d'années ont montré que l'innovation n'est pas ou est rarement, un processus linéaire de recherche et développement, imposé par une recherche scientifique autonome (N'Doli, 2008). L'activité d'innovation sollicite quasiment l'ensemble des fonctions d'une entité (la production, les études et la recherche, le marketing et la commercialisation, les finances, la gestion du personnel etc...). Tous les étages de l'entreprise sont concernés et s'impliqués dans le processus d'innovation (N'Doli, 2008). C'est un phénomène qui s'assimilée aussi à la capacité de faire face à l'incertitude dans des environnements complexes influencés par des facteurs institutionnels et sociaux (Le Bas & Poussing, 2010).

Les structures, au-delà de peaufiner de bonnes stratégies et d'instituer de bons modèles d'organisation, doivent également créer les conditions sociales et sociétales (les bonnes institutions) de leur programme de développement (Le Bas & Poussing, 2010 p. 6).

Cependant, il est important de noter que quelque soit le secteur, le degré ou même le type d'innovation, celui-ci passe par le travail (Pohl & Desrumaux, 2014). Il incombe donc aux employés d'innover ; selon la définition de Janssen (2000) de générer des idées nouvelles, de les promouvoir et surtout implémenter ces nouvelles idées. Ces comportements qu'ils soient individuels ou collectifs chez les employés d'une structure constitués pour Battistelli et al (2013), des avantages qu'une organisation qui veut fonctionner efficacement doit sérieusement prendre en compte. Ils sont cruciaux pour l'évolution des organisations (West & Far, 1990 cité dans Binard & Pohl, sd).

Pour innover, les organisations s'appuient sur les ressources dont elles disposent. La ressource primordiale est constituée des employés. Leurs expertises, leurs aptitudes et leur créativité constituent des ressources de bases stratégiques (Karel-Ann, 2019). Ainsi, dans les

services publics, la ressource primordiale est constituée des agents de l'Etat qui doivent assurer l'exécution efficace des missions régaliennes de l'état.

Ce sont les idées qui constituent les bases de l'innovation et les idées sont introduites, modifiées et mise en œuvre par les individus (Van de Ven, 1986). Par conséquent, les organisations dépendent de leurs employés pour l'innovation, dans la mesure où les employés sont une source essentielle de nouvelles idées (Redmond et al., 1993). Toutefois, lorsque les politiques publiques s'engagent à encourager l'innovation dans les organisations publiques, ils oublient très souvent le rôle des fonctionnaires et celui des managers, chargés d'initier l'innovation et promouvoir les comportements innovants. Or Plusieurs chercheurs soutiennent qu'au travail, c'est les comportements innovants des employés (Battistelli et al. (2013); West et Ear (1990) et leur état d'esprit Kuczarski (1996) qui constitue la locomotive de l'innovation. Que c'est le comportement innovant qui favorise la performance de l'organisation en matière d'innovation (Tang et al., 2013).

Les comportements innovants traduisent l'adoption de nouvelles idées par les employés et le déploiement des efforts supplémentaires pour leur mise en œuvre (Pupion, 2018). Cependant lorsque les agents de l'Etat attribuent au travail une valeur marchande, ils utilisent des voix non réglementaires et négocient leur travail contre des privilèges ou des avantages frauduleux (Crozier & Friedberg, 1977). Cette négociation menace en retour le développement/évolution des structures de l'Etat qui l'emploie. Ainsi, on assiste alors à l'incapacité, le mauvais fonctionnement, l'apathie et la vacuité dans les services (Nyock Ilouga 2019). Il en résulte une diminution de la qualité du service rendu aux usagers. On peut donc constater que dans les administrations, l'absence ou les retards d'innovation entraînent très souvent de l'insatisfaction et la rupture de la confiance avec les usagers.

En France par exemple, les résultats de l'enquête publiés en 1995 ont révélés que plus de 30% de français considèrent que la sécurité sociale et la police sont défaillants dans leur rôle. Le Conseil d'Etat a fait le même constat en ce qui concerne l'école publique, l'armée et l'Université. Il apparaît que 73% manifestent de l'insatisfaction au regard de la qualité du service rendu concernant les informations fournies sur leurs dossiers et le délai d'attente au guichet. 70% de français sont insatisfaits des erreurs commises dans le traitement des dossiers (Sabadié, 2001).

Au Cameroun, l'enquête menée en 2010 auprès des ménages camerounais, a révélé que les services de santé ne sont crédibles qu'à 35% des personnes interrogées. L'éducation ne l'est qu'à 33% des personnes interrogées. Concernant la police et la gendarmerie, les opinions positives ne constituent que 30% des avis exprimés ; 20% pour les infrastructures

urbaines et la justice et 18% pour les impôts et les douanes (ECAM, 2010). A ceci, s'ajoute le rapport des observateurs du Programme d'Appui à l'amélioration de la Qualité des Services aux Usagers (PAAQSU), qui décrit l'Administration publique Camerounaise comme étant : « Paperassière et procédurière, caractérisé par le corporatisme, la corruption, le conflit de compétence et d'attribution, le manque de transparence dans les procédures administratives, et un déficit de formation adéquate de certains agent publics. » (PAAQSU, 2017).

L'administration publique Camerounaise présente d'énormes difficultés à implémenter une démarche de la gestion axée sur les résultats dans les services publics (Ndzogoué, 2010). Une démarche qui fut adoptée au cours du premier Conseil de Ministres de l'année 2008 et dont l'objectif était de parvenir à l'amélioration du service public. Plus de douze ans après, les résultats concrets ne sont pas réellement observables.

Sur les cinq niveaux hiérarchisés que distingue Hollingsworth (2000) cité dans Alter et al. (2007) dans l'environnement institutionnel, les performances et les résultats des organisations constituent le premier niveau perméable aux innovations. Lorsque les résultats sont inférieurs aux objectifs ex contés, cela peut servir de signal que le service, la structure ou organisation ne peut continuer sans changement profond de ses règles, incitant les acteurs à innover (Alter et al., 2007).

I-1-2 : Conséquence de l'absence d'innovation

L'absence d'innovation crée une situation préjudiciable à la compétitivité de notre économie, frein la croissance et à l'amélioration des conditions de vie des populations.

Notons que lorsque les comportements d'innovation ne sont adoptés, les employés perdent cet avantage qu'a l'innovation à favoriser le bien-être psychologique. Car lorsque les employés adoptent les comportements innovants, ils résolvent des problèmes et ainsi favorisent émergence des conséquences positives qui induisent en eux un bien être psychologique (Karel-Ann, 2019).

Pour Déjoul (1989) les employés qui ne s'investissent pas dans le travail finissent par ne plus connaitre travailler.

I-1-3 : Mesures prises pour soutenir l'innovation et les comportements d'innovation

L'expérience des crises constantes amène les institutions internationales et nationales à prendre des mesures pour soutenir l'innovation et résoudre les problèmes qui émergent dans la société. L'on remarque par conséquent que :

Le Canada, les Etats-Unis et la Grande-Bretagne, ont mise en place des programmes de « récompense » de l'innovation Bernier et al. (2011), pour inciter l'innovation dans les organisations publiques et favoriser la diffusion de meilleures pratiques.

En France et dans les pays émergents, les pouvoirs publics manifestent leur détermination à améliorer la compétitivité de leurs entreprises, et dans ce sens sont d'abord dirigées vers l'innovation.

Dans la sous-région, plusieurs projets ont été financés à hauteur de 146,14 million d'Euro par la Banque Africaine de développement, pour le développement, l'innovation. L'économie, ainsi que l'économie et l'innovation numérique que sonnent comme des paradigmes nouveaux de développement, qui contribueraient à la paix et la cohésion sociale (Tatchim, 2018).

En 2005, le Cameroun a créé la Division de la Promotion de l'Appui à l'innovation par le Décret N° 2005/091 du 29 Mars 2005, portant organisation du Ministère de la Recherche Scientifique et de l'innovation (MINRESI). Le MINRESI travaillant en collaboration et en appui avec toutes les autres administrations concernées par les problèmes liés à la promotion et à l'appui de l'innovation.

Dans les services publics, les réformes successives du service public ont constamment épilogué sur la nécessité de prendre en compte les préoccupations des usagers. La notion de service public gagne fréquemment les discours politiques et les textes juridiques à la fin du XIX siècle. Les révolutionnaires vont redéfinir le pouvoir pour qu'il soit fondé sur l'intérêt général. Le rôle de l'Etat devient dès lors, d'assurer les activités indispensables au lien sociale : c'est-à-dire que les services publics doivent être le service de l'intérêt générale. C'est par conséquent cette finalité (Servir l'intérêt général) qui lui octroie ou qui justifie tout le pouvoir dont –il dispose. L'on pourrait donc estimer que c'est le souci d'atteindre cet objectif que, les institutions s'engagent dans des réformes permanentes.

Ainsi, pour remédier à de tels manquements, concernant par exemple la France des réformes actées sur l'amélioration de la qualité du service rendu furent adoptées. Ces réformes visent à stimuler les conduites d'innovation dans les services publics Sabadie (2001).

Au Cameroun, Instruction N° 001 /CAB /PM du 27 Mai 1992 relative à l'amélioration du fonctionnement des services publics.

Par Décret No 2005/091 du Mars 2005, portant organisation du Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation a créé la Division de la Promotion et de l'Appui à

l'Innovation. Le MINRESI est supposé travailler en collaboration et en appui avec toutes les autres administrations concernées par les problèmes liés à la promotion et au développement de l'innovation, la mise sur pied d'une démarche de gestion axée sur les résultats dans les services publics en 2008 (Ndzogoué, 2010).

La vulgarisation des résultats de recherches pour soutenir l'innovation (eteki eloundou, 2014)

L'Instruction Générale N° 002 du 4 Mai 1992 portant sur organisation du travail gouvernemental charge le Premier Ministre, d'assurer l'impulsion, l'animation, la coordination et le contrôle de l'action gouvernementale. Son efficacité repose sur un changement profond du fonctionnement des services publics, le but étant d'améliorer les relations de travail tout comme les modes de décision et de gestion au sein des Administrations Etatiques.

Ces nouvelles méthodes de gestion doivent désormais privilégier le respect de la société civile par une prise en compte plus sérieuse de ses aspirations et corrélativement, le respect de l'essence même de l'administration, afin d'assurer par les services publics les meilleurs conditions d'équité et d'efficacité, les missions indispensables qui sont les leurs. Pour cela, les départements ministériels doivent veiller à :

- Amélioration des prestations aux usagers des services publics ;
- La rénovation des méthodes de travail et le renforcement de la discipline ;
- La concertation dans l'élaboration des décisions ;
- La nécessité d'une évaluation systématique des politiques publiques.

Malgré les réformes adoptées par le gouvernement pour promouvoir et soutenir l'innovation dans les services publics, la crise de l'innovation reste et demeure une réalité. En effet, plutôt que de s'améliorer, la qualité du service public se dégrade continuellement et le pays occupe les derniers rangs sur le classement mondial de l'innovation.

Selon Bernier et Simard (1992 : 86), l'image du service public sombre continuellement sous l'effet de la corruption. Celle-ci transforme les agents publics en Hommes stipendiés, prêts à vendre leur travail au plus offrant. Pourtant, le service public recouvre plusieurs niveaux de signification qui interfèrent : instrumental, juridique et idéologique. Il confère un certain nombre d'obligations et de privilèges aux agents. Enfin, il entretient le mythe de l'Etat bienveillant et garant de l'intérêt général. Il reste que la lourdeur et la pénibilité du service public dont parlent Bernier et Simard (1992 : 86) semblent perdurer au Cameroun. Le constat fait sur les pratiques et les comportements des agents de l'Etat sont incompatibles aussi bien avec son éthique professionnelle, sa déontologie qu'avec les institutions et les pratiques novatrices, qui garantiraient l'atteinte des objectifs de l'état et ricochet la cohésion sociale.

Il est de notoriété publique qu'au Cameroun, un service qui pourrait être rendu en quelques minutes prendra des heures voire des jours. Cela est dû notamment à l'indisponibilité de l'agent public, à la carence des ressources, à la vétusté du matériel devenu rudimentaire et constamment défectueux et à la centralisation des décisions. Certains employés sont retissant face aux nouvelles méthodes travail mise à leur disposition : comme par exemple la digitalisation du service. Cette situation prend une autre résonance dans les services de santé où, la disponibilité moyenne des médicaments et du personnel atteint difficilement les 35%. Cette pénurie volontaire est créée par certains agents de services de santé qui détournent ainsi les objectifs du service public à leur intérêt personnel. Retenons à présent que le service public camerounais demeure dans la stagnation ou sombre dans la décrépitude parce que :

- Les textes produits pour améliorer la qualité du service public ne sont pas appliqués.
- L'introduction de nouveaux services ou l'amélioration des services existant reste quasi impossible ;
- de nouveaux modes de prestation des services destinés aux usagers sont toujours en attente ;
- le développement de nouvelles conceptions du monde remettant en cause les hypothèses qui sous-tendent les produits, processus et formes d'organisation est exigé par les usagers ;
- les comportements associés à un système de conviction politique restent en vigueur ;
- la création de nouvelles formes d'organisations, l'introduction de nouvelles méthodes et techniques de gestion ou de travail et la création ou l'introduction de nouvelles technologie sont bloquées ;
- la création de nouveaux produits ou services publics reste inenvisageable ;
- l'introduction de nouveaux concepts, cadres de référence ou nouveaux paradigmes permettant de recadrer le nature des problèmes spécifiques ainsi que leur possibles solutions, sont soit inexistant, soit non appliqués ou du moins sont faiblement implémentés dans les services publics camerounais (Pupion, 2018).

I-1-4 : Contexte théorique de l'étude

L'analyse de la littérature scientifique permet d'identifier des facteurs ayant un lien avec l'innovation. Il apparait que l'innovation peut être relative au système social (Gatignon & Robertson, 1985). D'autres recherches examinent les antécédents des comportements innovants au niveau individuel ou de l'équipe de travail (Anderson et al., 2014). Sur le plan

individuel, la motivation est le principal moteur qui pousse une personne à agir, qui influence son comportement.

La motivation intrinsèque serait celle qui a le plus d'impact pour mener à l'innovation (Amabile & Pratt). Dans la mesure où elle consiste à « faire une activité pour le plaisir et la satisfaction qu'elle apporte » (Deci, 1971, p. 105, dans Karel-Ann, 2019). La motivation extrinsèque quant à elle « implique que l'individu exécute une activité afin d'obtenir une récompense tangible, de l'argent. » une récompense et des félicitations (Karel-Ann, 2019).

L'innovation même si peut être conduite par un individu, son implémentation est plus probable et efficace si elle est portée par une équipe. Les équipes d'innovantes au travail sont plus performantes lorsqu'elles ont une bonne cohésion et que les membres se soutiennent (Karel-Ann, 2019).

Pour Amabile et Pratt (2016), l'organisation est favorable à l'innovation qu'elle laisse émerger les idées des travailleurs. Elle met en face un système pour exploiter des idées créatives qui permettent son évolution.

De nombreuses études se sont aussi intéressées aux facteurs qui ont une incidence dans le secteur public. Il ressort que les facteurs sont classés en quatre grandes dimensions : une dimension environnementale incluant l'effet du contexte externe et politique (Borins, 2001). Une dimension organisationnelle qui implique les caractéristiques structurelles et culturelles de l'organisation (Barzelay, 1992). Une dimension liée aux attributs intrinsèques d'une innovation (sa complexité, ses avantages, sa compatibilité ... (Leroux & Pupion, 2015). Une dimension individuelle liée aux caractéristiques des individus qui influent sur leur propension à innover (Pupion, 2018).

Djohossou et Worou Houndekon (2022), ont montré que l'engagement (affectif et normatif) influencent positivement et significativement les comportements innovants des salariés du secteur public.

Binard et Pohl (2013), la flexibilité cognitive ainsi que le climat d'équipe centré sur le soutien à l'innovation sont aussi des éléments à considérer lorsqu'on s'intéresse aux trois phases du processus d'innovation

Les chercheurs en Psychologie sociale et en Psychologie Environnementale s'intéressent particulièrement aux principales sources d'influence qui motive les gens et les organisations à modifier leurs modes de fonctionnement ou de gestion de leurs structures pour rompre avec le passé jugé insatisfaisant. Pour répondre à leurs attentes ou à celles de ceux avec qui ils sont en relation. Dans cette perspective, cette étude s'appuiera sur la théorie du changement organisationnel et de la théorie des RS pour essayer d'étudier le

processus d'innovation. Le changement implique la modification des connaissances et des représentations (Emery, 2000 dans Rim Zid, 2006, p. 19).

Bien que Lecordier-Ferlay (2012) a montré dans une étude que la multiplicité des représentations sociales d'un seul et même objet ainsi que la perception du changement induit par l'implémentation de l'innovation sont des freins sociaux à la diffusion des innovations, Selon Shalley et al. (2004) la recherche reste encore sporadique au sujet des processus psychologiques intermédiaires qui expliqueraient comment et pourquoi les différents antécédents individuels et contextuels affectent les comportements innovants au travail.

Généralement, les études à notre connaissance, menées sur les facteurs qui peuvent influencer l'innovation renvoient très souvent aux nouveaux produits, aux nouvelles idées, aux nouveaux procédés. Mais l'image même que se fait le travailleur de la tâche qu'il effectue et de l'environnement dans lequel il travaille n'est pas très évoquée comme facteur susceptible de favoriser ou empêcher l'innovation. Or, Moscovici (1976) affirme à travers la théorie élaborée sur les Représentations Sociales que : « Les croyances et les opinions d'un individu à l'endroit d'un objet donné constituent une sorte de savoir qui contribue largement à la formation de ses attitudes et à l'orientation de ses conduites vis-à-vis de cet objet. »

Dans souci d'apporter des contributions pour des explications sur comment les gens modifient leurs comportements ou adoptent de nouvelle façon de fonctionner dans la société et identifier les principaux facteurs qui favorisent ceux-ci, de nombreuses théorie et modèles sont développés au fil du temps. Des chercheurs en psychologie sociale s'intéressent particulièrement aux principales sources d'influence qui motivent les gens et les organisations à modifier leurs modes de fonctionnement ou de gestion de leurs structures Pour rompre avec le passé jugé insatisfaisant. Pour répondre à leurs attentes ou à aux attentes de ceux avec qui ils sont en relation. Dans cette perspective, cette étude s'appuiera sus la théorie du changement organisationnel et de la théorie des RS pour essayer d'étudier le processus d'innovation. Le changement implique la modification des connaissances et des représentations (Emery, 2000, cité dans Rim Zid, 2006, p. 19).

I-2 : Problème de l'étude

Pour West et Farr (1990) l'innovation est : « L'introduction volontaire et la mise en œuvre, au sein d'un groupe d'une organisation de nouvelles idées, de nouveaux processus, produits et procédures pertinents pour l'unité concernée et qui apportent des bénéfices significatifs à l'individu, au groupe, à l'organisation ou à la société entière. » (p. 9) Ainsi, par

l'innovation qui constitue un levier pour l'efficacité organisationnelle Bastistelli et al (2013), l'administration camerounaise devrait assurer les activités indispensables à l'évolution du pays et à la cohésion social à travers les services publics, entendus comme le service de l'intérêt général. Ceci, pas un service de qualité, en introduisant de nouveaux modes de fonctionnement.

Cette introduction de nouveaux éléments dans le service public Camerounais, sous forme de nouvelles connaissances, d'une nouvelle organisation, une nouvelle gestion ou de nouvelles compétences ou processus de fonctionnement représente une discontinuité avec le passé (Brown & Osborne, 2013). Ce qui favoriserait une élimination ou tout au moins, une amélioration du caractère tracassier dans lequel l'image du service Publique camerounais, sombre depuis toujours dans sa généralité (Bernier & Simard 1992, p. 86). Ce qui n'est pas le cas.

Les problèmes relevés dans le déploiement du service public camerounais ne datent pas d'aujourd'hui. Tous les acteurs s'accordent pour reconnaître que des innovations s'imposent dans le service public pour éviter que la crise de confiance avec les usagers ne dégénère en défiance. Les mesures juridiques et administratives retenues pour promouvoir l'innovation ignorent pourtant les principaux acteurs de l'innovation que sont les agents de l'Etat. Ces mesures ne donnent pas des résultats satisfaisants parce qu'elles ne seraient pas implémentées. Elles sont frappées d'obsolescence sans jamais été testées. Il en ressort de ce qui précède que cette étude pose le problème de la crise d'innovation dans les services publics camerounais.

Toute innovation est vectrice de changement social Rogers (2003) et tout changement social est susceptible de rencontre une résistance de la part des corps sociaux concernés (Locordier-ferlay, 2012). On observe précisément que les fonctionnaires camerounais, principaux acteurs de la mise en œuvre des impératifs gouvernementaux, paraissent peu engagés dans les processus d'innovations. Ceux-ci font apparemment « économie » de leur investissement dans l'activité définie par leur employeur et inhibent leur inventivité et leurs potentialités créatrices.

I-3 : Questions de l'étude :

Généralement, les études à notre connaissance, menées sur les facteurs qui peuvent influencer l'innovation renvoient très souvent aux nouveaux produits, aux nouvelles idées, aux nouveaux procédés. Mais l'image même que se fait le travailleur de la tâche qu'il

effectue et de l'environnement dans lequel il travaille n'est pas très évoquée comme facteur susceptible de favoriser ou empêcher l'innovation. Or, Abric (1987) estime que le comportement d'un individu découle non des caractéristiques objectives de la situation/l'objet mais de la représentation qu'il en a.

L'hypothèse d'un lien entre les représentations sociales et les comportements ont été formulés à maintes reprises depuis l'apparition du concept des RS. Dès 1961, Moscovici décrivait déjà le passage de l'abstrait au concret des représentations comme l'image émanant d'une sphère de pensée pure aux représentations sociales, en précisant que l'existence de celles-ci « répond justement aux besoins de susciter des comportements socialement adaptés à l'état de connaissances du réel » (pp. 307-308). Le comportement d'un individu découle non des caractéristiques objectives de la situation/l'objet mais de la représentation qu'il en a : c'est la représentation de l'objet qui oriente les comportements des individus Abric (1987). Ainsi, les représentations du travail chez les fonctionnaires orientent les comportements.

L'objet dans le cadre de notre étude étant le « travail », sa représentation sociale pourrait-elle avoir un lien avec l'innovation ?

Sans pour autant remettre en question les prestigieux travaux menés sur l'innovation et en accord avec la pensée de Abric (1987) selon laquelle c'est la représentation de l'objet qui oriente les comportements des individus et par ricochet, les représentations du travail chez les fonctionnaires orientent les comportements, qui pourraient les orienter ou non vers l'adoption des comportements innovants. Nous pensons que, l'image que le travailleur a de son activité ou du travail qu'il exerce pourrait avoir un lien avec la situation l'innovation au Cameroun ou du moins dans les services publics. Ainsi pour mieux comprendre l'immobilisme observé dans les services publics au Cameroun, nous pensons qu'il est judicieux d'examiner les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais en scrutant l'univers cognitif de ceux-ci. Ce qui nous s'a amené au questionnement suivant :

Quel sont les caractéristiques de l'image générale du travail élaborée par les agents de l'Etat camerounais ? Autrement dit, quel est le contenu des représentations sociales du travail, élaborées par les agents de l'Etat du Cameroun ? Quels sont les comportements d'innovation ? Les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais peuvent empêcher ceux-ci à l'adopter des comportements d'innovation dans les services publics ?

I-3-1 : Question principale

Les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais ont-elles une incidence sur les comportements innovants dans les services publics ?

De cette question principale, il en découle trois questions spécifiques formulées ainsi qu'il suit :

I-3-2 : Questions spécifiques

QS1 : Quels sont les éléments qui structurent le contenu des représentations que les fonctionnaires camerounais ont de leur travail ?

QS2 ; Que pensent fonctionnaires camerounais des comportements d'innovation en rapport avec leur travail ?

QS3 ; Que lien existe-t-il entre les représentations du travail et les comportements d'innovation chez les fonctionnaires camerounais ?

I-4: HYPOTHESES DE L'ETUDE:

I-4-1 : Hypothèse générale (HG):

Cette étude s'appuie sur les travaux d'Abric et al. (1987) sur les représentations et pratiques sociales. Ces études soutiennent que ce sont les représentations qui déterminent les pratiques sociales. De ce fait, notre hypothèse générale est la suivante :

Les représentations sociales du travail élaborées par les fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements innovants dans les services publics camerounais.

I-4-2 : Hypothèses Spécifiques (HS)

L'hypothèse spécifique encore appelée hypothèse opérationnelle émane concrétisation de l'hypothèse générale, pour une appréhension plus directe, réaliste et pertinente des faits.

Nous nous appuyerons sur l'approche structurale de Abric (1987, 2001), dans son aspect dynamique et fonctionnel à travers lequel l'on étudie et observe l'influence, l'incidence des éléments centraux de la représentation sur les comportements, les pratiques. Ainsi, De cette hypothèse générale découlent des hypothèses opérationnelles obtenues à travers l'opérationnalisation des variables.

La variable indépendante (représentations sociales du travail), a été opérationnalisée à partir de l'approche structurelle susmentionnée (Abric, 2003 ; Vergès, 1992). La structure des représentations du travail, nous a permis de mettre en exergue quatre éléments faisant partir

du système central, considérés comme modalités (la rémunération, l'épanouissement, l'occupation et le stress).

La variable dépendante (comportements innovants) a été opérationnalisée en trois dimensions (la génération des idées, la promotion des idées et l'implémentation des idées) selon la définition de Janssen (2000).

Les différentes combinaisons possibles entre ces variables permettent de formuler douze hypothèses spécifiques (HS) à savoir :

Hypothèses spécifiques (HS) :

HS1 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS2 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS3 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS4 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS5 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS6 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS7 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation a accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics

HS8 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS9 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS10 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics

HS11 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS12 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

I-5 : Objectifs

I-5-1 : Objectif général

Cette étude pour objectif général : *Étudier le lien entre les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais et les comportements innovants dans les services publics camerounais.*

De cet objectif général, nous avons ressorti trois objectifs spécifiques à savoir.

I-5-2 : Objectifs Spécifiques

OS1 : Inventorier les éléments qui structurent le contenu des représentations que les fonctionnaires camerounais ont de leur travail.

OS2 : Evaluer les comportements d'innovation auprès des fonctionnaires camerounais en rapport avec leur travail.

OS3 : Etudier le lien entre les représentations du travail chez les fonctionnaires et les comportements d'innovation au travail.

I-6 : But de l'étude

Le but de cette étude est de fournir à la communauté internationale et scientifique des éléments de réponses relatifs à la crise d'innovation dans les services publics au Cameroun.

Nous pensons que la crise d'innovation est un phénomène néfaste qui affecte réellement, outre la population camerounaise, mais aussi la sphère internationale tout entière. De ce fait le rôle du psychologue social sera double : dans la mesure où il va identifier les facteurs qui favorisent cette crise et proposer des stratégies de remédiation.

I-7 : Intérêt de l'étude

Cette étude permettra d'élaborer de nouvelles représentations du travail susceptibles d'avoir une incidence sur l'adoption des comportements innovants.

Sur le plan pratique, elle nous permet de recueillir l'image construite dans l'univers mental des fonctionnaires, les informations essentielles pour compréhension claire du phénomène étudié, vu le rôle central des représentations sociales dans l'orientation et l'élaboration des attitudes, des comportements et des pratiques sociales

La pertinence de cette Approche en Psychologie Sociale découle du fait qu'elle met en évidence le rôle des facteurs liés au processus et à la relation dans le jugement des acteurs des services publics.

I-8 : Délimitation de l'étude

Le fait d'étudier la relation des représentations sociales chez les fonctionnaires nous permet de situer cette recherche dans le domaine de la Psychologie Sociale en tant que « étude des relations complexes existant entre les individus, les groupes ; les institutions dans une société donnée. » (Fisher, 1987, p. 16)

Ce travail s'inscrit dans le sillage de la Psychologie Sociale des Organisations, la psychologie du travail des organisations telle que définie par Louche (2007, p. 14), à savoir la branche de la Psychologie Sociale qui s'occupe :

- De la relation entre l'homme et l'organisation dans les aspects de l'établissement de et la relation (recrutement, socialisation, organisationnelle), du développement de la relation (formation, motivation, implication, développement de carrière), de la fin de relation (départ à la retraite) ;
- Des relations interpersonnelles en rapport avec les tâches et les structures (relation hiérarchiques, dynamique de groupe, prise de décision, structures, coopération et conflit).

Cependant, nous ne prétendons nullement ici couvrir les multiples domaines et thèmes inhérents à ce champ d'étude.

Sur le plan théorique, nous nous limiterons à la théorie des RS dans son Approche structuro-fonctionnelle. Ce travail s'inscrit dans le cadre proposé par Abric (1987, 2001), qui stipule que : « Toute représentation sociale est organisée autour d'un noyau central et d'éléments périphériques. » Ce choix se base sur l'aptitude qu'a cette approche à produire une image stable, réaliste et concrète de l'objet de la représentation. En outre, elle constitue par là une voie d'accès appropriée pour l'étude tant de la représentation de l'objet que des relations qu'elle entretiendrait avec d'autres variables recensées dans le registre des attitudes, des comportements et des pratiques.

Nous nous référerons également pour cette étude quelques modèles théoriques du changement organisationnel.

Concernant l'innovation, qui peut revêtir différentes orientations, notamment comportementale, nous nous consacrerons à l'aspect attitudinal.

A propos de l'échantillon, nous focalisons notre attention sur une catégorie de fonctionnaires régie par le Statut Générale de la Fonction Public.

Sur le géographique, notre investigation se fait dans la ville de Yaoundé. Ce choix se justifie par le fait que celle-ci, en plus d'être la capitale politique ; est le principal centre administratif et décisionnaire du Cameroun, regroupant une population cosmopolite de fonctionnaires camerounais.

CHAPITRE II : REVUE DE LA LITTERATURE

L'un des points saillants de recherche est mettre à la disposition de la société des informations aussi exhaustives que possible et compréhensibles sur le sujet qu'on traite. Ainsi, cette partie de notre travail a pour but de renseigner le lecteur le plus possible sur quelques mots ou expressions importants, qui meublent notre thème de recherche. Par conséquent, nous nous attèlerons ici, à mettre en exergue : les concepts de représentation sociale, de travail, d'innovation, de comportements d'innovation. Nous reviendrons en suite sur les représentations sociales et les changements organisationnels en tant théorie explicative.

II-1 : Définition des concepts

Cette partie de notre travail, permettra à tout lecteur de cerner le sens des mots ou expressions que comporte notre sujet, afin de palier à toute ambiguïté.

II-1-1 : *Représentation sociale*

Une bonne compréhension de l'expression représentation sociale passe par la définition indépendante de chaque mot essentiel qui la constitue.

II-1-1-1 : représentation. Le terme représentation vient du latin *repraesentatio*, lui-même dérivé de *repraesentare*, qui traduit le fait de : « rendre présent ».

Selon Le Robert, (1980, p.825), la représentation est : « le processus par lequel une image est présentée au sens », ou encore « une image ou une combinaison d'images. »

Le Dictionnaire Hachette (1997) définit la représentation comme : « une image, un signe, un symbole qui rend présent à l'esprit un objet donné. » (p.1565)

Fisher (1996, p. 125) définira globalement la **représentation** comme « une activité mentale à travers laquelle on rend présent à l'esprit une image, un objet ou un événement absent ».

I-1-1-2 : Sociale. Selon Le Robert (1980, p. 272), ce mot est emprunté du latin *socialis* qui signifie : « capable de vivre en société » et renvoie à « ce qui est relatif à un groupe d'individus, d'hommes, conçu comme une réalité distincte qui appartient à un tel groupe et participe de ses caractères ». Ici, ce mot qualifie la nature de l'objet de la représentation.

Représentations sociales. Au regard de ces éléments de définition et de nos lectures, nous pouvons prétendre que la représentation sociale est un construit cognitif d'un objet social (réel ou imaginaire) autour des réalités vécues dans un groupe.

Plus précisément, et à la lumière des nombreux auteurs, la représentation sociale est :

Selon Moscovici (1961) « un système de valeurs, de notions et de pratiques relatives des objets, des aspects ou des dimensions de milieu social qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception des situations et d'élaboration des réponses. »

- Pour Jodelet (1989, p. 36) : « une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Également désignée comme savoir de sens commun ou encore savoir naïf, naturel, cette forme de connaissance est distinguée, entre autres, de la connaissance scientifique. »
- « un ensemble de connaissances attestées ou illusoirs, relatives à l'environnement des individus » (Moliner, 2001, p. 8).
- Pour Flament (2001), il s'agit : « d'un ensemble organisé de cognitions relatives à un objet partagé par les membres d'une population homogène par rapport à cet objet.»

II-1-2 : Travail

Ombredane et Faverge, (1955) cités dans Leplat et Cuny, (1977), définissaient le travail comme un « comportement acquis par apprentissage et tenu de s'adapter aux exigences d'une tâche.»

Silamy (2003), définit le travail comme : « activité physique ou intellectuelle que la société exige ou que l'on s'impose en vue d'un but déterminé ».

Il s'agit de l'ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; c'est l'activité d'une personne.

Innovation. Selon le manuel d'Oslo (OCDE/EUROSTAT, 2005, 3^e éd, p.54), l'innovation est définie comme : "la mise en œuvre d'un produit (bien ou service) ou d'un procédé nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques de l'entreprise ; l'organisation du lieu de travail ou les relations extérieurs."

Pour Berjot et Delelis (2020), l'innovation « est l'adoption d'un modèle d'attitudes ou de comportements rendant obsolètes les codes sociaux préalables. »

II-1-3 : Fonctionnaires

Le mot fonctionnaire, dérivé de fonction, est issu du terme latin *functio*, « accomplissement », et en latin juridique « service public » (Le Robert, 1980, Vol3, pp. 60-61).

- Il désigne selon Le Robert et Clé (1999, p. 432) « une personne employée par l'Etat qui travaille dans l'administration publique » ;
- Le Statut Général de la Fonction Publique (1994), définit le fonctionnaire en son article 3 (1) comme « toute personne qui occupe un poste de travail permanent et titularisé dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat ».

II-1-4 : Innovation

L'innovation traduit, l'implémentation de nouvelles combinaisons, de différentes ressources dans la firme (Schumpeter, 1967).

Pour Moscovici (1996), l'innovation se traduit par l'influence de la minorité sur la majorité dans un groupe. Moscovici considère que, une minorité ou un sujet qui s'efforce d'introduire ou de créer des modes de pensées ou comportements nouveaux, ou de modifier des visions préexistantes, peut influencer les autres membres et ainsi conduire à l'innovation et au changement des pratiques et des normes en vigueur dans d'un groupe (Dom & Moscovici, 1984, p. 57 cité dans Allard-Poesi & Meier, 2000).

« L'innovation est une introduction volontaire et mise en œuvre, au sein d'un groupe ou d'une organisation de nouvelles idées, processus, produits ou procédures pertinents pour l'unité concernée et qui apportent des bénéfices significatifs à l'individu, au groupe, à l'organisation ou à la société entière » (West & Farr, 1990, p. 9).

L'innovation au travail se définit comme « la génération, la promotion et la réalisation des nouvelles idées au travail et dans les organisations » (Agnoletti et al., 2019, p. 391).

II-1-5 : Service public

La notion de service public trouve ses origines dans l'Antiquité. La conception de la Cité est fondée sur la « communauté politique ». Selon Aristote, elle implique l'institution de services au profit de la communauté des citoyens (Sabadie, 2001).

II-1-6 : Comportements innovants

Van der Vegt et Janssen (2003), conçoivent les comportements innovants comme un « ensemble complexe de tâches comportementales : la génération, l'introduction et l'application intentionnelle d'une idée dans un rôle de travail, un groupe ou une organisation. »

II-2 : La notion de représentation sociale

Notre recherche vise à étudier le lien entre image que se font les fonctionnaires du travail et les comportements innovants. Comprendre comment se constitue l'image que les fonctionnaires ont de leur travail est une étape cruciale dans le déroulement de notre réflexion. Le concept de représentation sociale nous semble être une porte d'entrée intéressante pour traiter notre sujet. L'objectif de ce chapitre est de mettre en avant le concept des représentations sociales, couramment utilisée en psychologie sociale. Nous montrerons son utilité dans la compréhension du comportement du fonctionnaire. Cette partie va ainsi être composée de trois sections : La première section est consacrée à la notion même de représentation sociale. Le but principal est de comprendre comment fonctionnaires construisent leur représentation des objets dans un contexte social omniprésent. En second lieu, nous mettons en avant le rôle normatif de ces représentations sociales. La deuxième section est focalisée sur la dynamique des représentations sociales. Nous essayons de comprendre comment se modifie une représentation, processus inhérent à l'innovation. Enfin, la troisième section confronte la notion d'attitude à la notion de représentation sociale.

Les individus interprètent et cherchent à comprendre le monde qui les entoure à partir d'un système de croyances que leur imposent la société et les groupes dans lesquels ils vivent (Rateau & Moliner, 2009). En considérant que la réalité ne nous est pas accessible, nous interprétons ainsi notre environnement constamment, en nous référant à autrui pour lever l'incertitude (Noumbissié, 2019). Interpréter notre environnement va inexorablement nous pousser vers un processus mental pour construire notre réalité. Cette construction de la réalité revient, au sens de la psychologie sociale, à construire des représentations sociales autour des objets qui nous entourent. Comprendre comment se crée la représentation sociale d'un objet pour un individu est donc indispensable pour déchiffrer l'origine de ses prises de décisions. Dans cette section, nous nous intéressons dans un premier temps à l'origine et à la définition de la notion de représentation sociale, riche de sens et fortement étudiée en psychologie

sociale. Dans un second temps nous analyserons les caractéristiques et fonctions des représentations sociales.

II-2-1 : Historique de la notion de représentation sociale

Après avoir abordé l'origine de la notion de représentation collective par Durkheim (1898), nous verrons l'origine des représentations sociales (Moscovici, 1961), ainsi que les définitions plus modernes et couramment utilisées en psychologie sociale.

II-2-1-1 : représentation collective de Durkheim (1898). Le sociologue Emile Durkheim à introduire la notion de « représentation collective » en 1898. Selon lui, « les premiers systèmes de représentation que l'homme s'est fait du monde et de lui-même sont d'origine religieuse » (Durkheim, 1991, p.19). Il sera le premier à différencier les représentations individuelles des représentations collectives. Pour lui, La société est une réalité sui generis ; elle a ses caractères propres qu'on ne retrouve pas ...sous la même forme, dans le reste de l'univers. Les représentations qui l'expriment ont donc un tout autre contenu que les représentations purement individuelles et l'on peut être assuré par avance que les premiers ajoutent quelques choses aux seconds. (Durkheim, 1991, p.24)

L'auteur part du principe que la société va former en ensemble, un tout identitaire, qui diffèrera entièrement de la simple superposition des pensées de chaque personne comme des individus qui la composent (Moliner, 1990). Durkheim estime que nos idées individuelles proviennent des réalités sociales qui émanent du groupe d'appartenance. Il faudrait distinguer la partie individuelle de nos idées qui est instable, variable et éphémère, de la partie collective, qui est beaucoup plus stable et cohérente, et qui constitue un fait social. Il insiste sur les interactions collectives qui sont logiquement la condition d'existence des représentations collectives. Ces derniers ont le pouvoir de transformer les actes individuels vers la « sociation » : sentiment subjectif d'être lié à une collectivité au travers d'intérêts communs (Seca, 2001). Ces représentations collectives auraient donc un impact sur nos actes individuels, elles constitueraient en quelque sorte une ligne de conduite pour les membres d'un groupe social défini. Cette théorie de Durkheim postule que : « les idées individuelles deviennent une réalité pour le groupe d'appartenance. »

La conscience collective apparaît ainsi comme une réalité en soi avec son propre fonctionnement. Même si cette construction sociale passe au travers des consciences individuelles, pour l'auteur, elle s'en distingue et les transcende (Roussiau et Bonardi, 2001). Les consciences individuelles doivent en fait être subordonnées à la conscience collective et se conformer à elle pour que la société soit en harmonie (Durkheim, 1895). Cependant on ne

peut oublier que l'individu oriente ses pensées ; actes. Il est donc également intéressant de se pencher sur ces individus afin de comprendre les motivations personnelles des acteurs sociaux face à un phénomène social donné (Colliot-Thélène, 2006). L'approche sociologique à partir des actes des individus (également appelée approche subjectiviste) représente l'individualisme méthodologique, qui est le fondement de la psychologie sociale.

II-2-1-2 : Moscovici et les représentations sociales. De l'avis de Durkheim (1895), « il revenait à la psychologie sociale d'étudier de quelle façon les représentations s'appellent et s'excluent, fusionnent les unes avec les autres ou se distinguent » (p.18).

C'est en 1961 que Moscovici, jeune chercheur français d'origine roumaine, s'appuyant sur les suggestions de la psychologie de l'enfant de (Piaget, 1932) et de la psychologie clinique (Freud, 1932) pour élaborer une Psychologie Sociale des Représentations. Il va sortir le texte fondateur sur les représentations sociales dans sa thèse de doctorat en psychologie sociale. Il s'intéresse dans son ouvrage à la théorie des représentations collectives de Durkheim en la considérant comme incomplète et a pour but d'y remédier. Il va ainsi transformer les représentations collectives de Durkheim en représentations sociales en les basculant de la sociologie à la psychologie sociale. Il définit des lors la représentation sociale comme : « l'élaboration d'un objet social par une communauté avec l'objectif d'agir et de communiquer. » (Moscovici, 1961) comme « une organisation psychologique, une modalité de connaissances particulières, un processus de médiation entre concept et perception. » (Moscovici, 1961 ; Mercier et al 1997) Dans son ouvrage Représentations de la Psychanalyse.

Pour aboutir à la notion de représentation sociale, Moscovici a apporté quatre modifications au concept de représentation collective (Roussiau & Bonardi, 2001).

- Pour commencer, il revient sur la perception de l'individu par rapport à la société. Durkheim considérait l'individu comme étant statique. Or Moscovici va quant à lui, considérer qu'il existe une interaction entre cet individu et la société. Ainsi, si l'individu est influencé par la société, cette société est construite par ces individus, 'est dire que l'individu et la société sont en interaction Moscovici (1961).
- Ensuite, Moscovici considère la représentation sociale comme plus évolutive que la représentation collective de Durkheim. Désormais on considère qu'elle suit l'homme et son évolution et qu'elle ne traverse pas des décennies inchangées.

- Il poursuit en présentant la différence entre les deux approches concernant la notion de groupe. Moscovici (1961) considère qu'il existe différents groupes et donc qu'il va exister différents types de représentations sociales selon le groupe d'appartenance. Or l'approche par les représentations collectives avait une vision de la réalité plus sociétale que groupale.
- Enfin les représentations sociales seront ici considérées plus nombreuses et plus diverses que les représentations collectives, mais aussi plus limitées car elles ne seront ni totalement sociales ni totalement individuelles mais plutôt dans une position intermédiaire « d'interaction réciproque d'un niveau avec l'autre ».

Selon Moscovici (1961), la notion de représentation sociale repose sur trois piliers : « une dimension structurale (la représentation est un ensemble organisé) ; une dimension attitudinale (position évaluative vis-à-vis de l'objet de représentation) et une dimension d'information détenu par l'individu à l'intérieur de son ou de ses groupe(s) d'appartenance et à propos d'un objet donné. ». Dans sa thèse, représentation sociale désigne : « *des formes de savoirs naïfs destinés à l'organiser des conduites et orienter les communications* » (Moscovici, 1961). Suite à ses travaux, de nombreux auteurs ont travaillé sur cette notion et en ont fait un véritable courant de psychologie sociale. Ces nombreux travaux ont débouché sur des définitions plus récentes et communément utilisées aujourd'hui.

II-2-2 : Définition

Les représentations sociales permettent à l'individu de donner un sens à son environnement (Mercier et al 1997). Elles sont concrètement, le fruit des expériences individuelles et des échanges collectifs (Moliner, 1996). Une représentation sociale traduit une « pensée naïve » différente de la « pensée scientifique » des experts (Doise, 1990).

Sa fonction s'analyse à un quadruple niveau : de savoir, d'identité, d'orientation et de justification. C'est un « savoir pratique de sens commun » (Moscovici, 1961) qui permet aux acteurs sociaux de comprendre et d'expliquer la réalité, en cohérence avec leur fonctionnement cognitif et les valeurs auxquelles ils adhèrent (Abric, 1994, p. 15). Elle permet à individu et au groupe d'élaborer une identité sociale et personnellement gratifiante, et de se situer les uns par rapport aux autres de manière compatible avec un système de normes et de valeurs socialement et historiquement déterminé (Mugny et Carugati, 1985, p. 183). Par un système de filtrage et d'interprétation des informations visant à rendre la réalité conforme à la représentation, elle définit ce qui est licite, tolérable ou inacceptable dans un

contexte social donné et oriente ainsi les comportements et pratiques au sein du groupe, parfois de manière très prescriptive (Abric, 1987). Ainsi, les RS orientent les attitudes, les comportements, en définissant ce qui est normal ou pas dans un groupe donné

II-2-3 : Caractéristiques et fonctions des représentations sociales

Il est important ici d'aborder les caractéristiques ainsi que les fonctions que la littérature a identifiées autour de cette notion de représentation sociale.

II-2-3-1 : Les caractéristiques (Jodelet, 1991). Suite à ses travaux doctoraux sous la direction de P. Moscovici, Jodelet (1991) estime que les RS sont « une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. » s'est imposée comme une référence en ce qui concerne les RS. Elle a ainsi développé la théorie des RS et l'a complétée en renseignant les caractéristiques et les dimensions qu'elle considère comme étant inhérente à cette théorie. Elle met en exergue cinq caractéristiques liées aux représentations :

- Elle est toujours représentation d'un objet. Il ne peut y avoir de représentation sociale sans un objet défini. Le chercheur doit donc s'assurer avant de procéder à une étude de représentation sociale, si l'objet choisi est bien un objet potentiel de représentation sociale.
- Elle a un caractère imageant et la propriété de rendre interchangeable le sensible et l'idée. La représentation sociale renvoie donc à l'image que les individus se font d'un objet. Il s'agit ici, de l'image sociale de l'objet et non de la simple reproduction de la réalité.
- Elle a un caractère symbolique et signifiant. Au travers de la représentation sociale, l'individu va interpréter l'objet et lui donner une valeur de symbole. Il ne verra plus l'objet au sens de ses caractéristiques techniques mais au sens de ce qu'il symbolise.
- Elle a un caractère constructif. Via les représentations sociales, la réalité se construit. C'est au travers de ces processus de construction que se crée la réalité.
- Elle a un caractère autonome et créatif. Elle va guider les attitudes et les comportements des individus. Elle va les guider dans les comportements à adopter vis à vis des objets (Jodelet, 1991).

Jodelet (1991), considère également qu'une représentation sociale a quatre dimensions :

- Savoir de sens commun, par opposition au savoir scientifique : les représentations sociales déforment la réalité scientifique des faits. Ces connaissances permettent aux sujets de gérer la réalité, de savoir comment ils vont se comporter vis-à-vis de l'objet de la représentation (ce qu'il faut faire, comprendre, ...)
- Socialement élaborées : Elles sont construites en commun par relai social, lorsque les individus se transmettent les connaissances
- Concourant à la construction d'une réalité commune : l'ensemble des individus du groupe aura la même image de l'objet, cela facilite la communication, évite les conflits, ...
- Spécifique à un groupe social : on ne met en évidence une représentation sociale que par rapport à un groupe concerné : la représentation sociale est liée à un ensemble de pré-acquis du groupe (histoire, évolution...) (Jodelet, 1991).

II-2-3-1 : Fonctionnement des représentations sociales. Selon Abric (1976), les représentations sociales jouent un rôle fondamental dans la dynamique des relations sociales et dans les pratiques. Ceci est au fait qu'elles répondent à quatre fonctions importantes : la fonction de savoir, la fonction identitaire, la fonction d'orientation et la fonction justificatrice.

- **Fonction de savoir :** les RS permettent de comprendre et d'expliquer la réalité. Elles permettent aux membres d'un système social d'intégrer de nouvelles idées à leurs propres cadres de pensée (Moscovici, 1961). Elles aident les personnes à interpréter le monde, à décrypter la réalité qui les entoure. Ces idées de références sont une sorte d'appui. Grace à celles-ci, les membres d'un système social ont une incidence sur la création de la réalité.
- **Fonction identitaire :** les RS définissent l'identité et permettent de sauvegarder la spécificité des groupes. Elles aident les personnes à se situer dans la réalité. Favorise « l'élaboration d'une identité sociale et personnelle gratifiante, c'est-à-dire compatible avec des systèmes de normes et de valeurs socialement et historiquement déterminés » (Mugny et Carugati, 1985, P.183). Le fait de partager une idée est donc aussi l'affirmation d'une identité, d'un lien social (Jodelet, 1991).
- **Fonction d'orientation :** Les RS guident les comportements et les pratiques. Etant porteuses de sens elles donnent de la valeur à certaines choses et aide les membres du système social à agir dans leur environnement. Elles engendrent donc les comportements voire même les attitudes (Rateau et al., 2010). Ce processus

d'orientation résulterait de trois facteurs. Tout d'abord parce qu'elles définissent à priori le type de démarche cognitive à adopter dans certaines situations. Ensuite, parce qu'elles précèdent les actions, elles anticipent donc les actions sur la réalité. Et enfin, parce qu'elles sont prescriptives des comportements ou pratiques obligées.

- **Fonction justificatrice** : Les RS permettent de justifier les prises de positions et les comportements. Outre son rôle important avant/pendant une action, la représentation sociale permet aux acteurs de justifier leur comportement a posteriori. Ils peuvent ainsi expliquer et justifier leurs conditions dans une situation particulière vis-à-vis de leurs partenaires.

Dans cette partie, nous avons mis en avant la notion de représentation sociale. Ce processus cognitif visant à comprendre la réalité, à élaborer son identité sociale, à guider les comportements et à justifier les positions et prises de décisions nous semble omniprésent pour le consommateur actuel. Comprendre la représentation sociale d'un objet pourrait permettre ainsi d'anticiper les comportements. Il serait donc intéressant d'identifier les éléments d'une représentation sociale afin d'anticiper les comportements. Cependant, la représentation sociale n'est pas stable, elle suit l'individu et les contextes sociaux, elle peut donc se transformer, évoluer avec le temps. Nous allons donc voir dans la section suivante la dynamique des représentations sociales.

II-2-4 : La dynamique des représentations sociales

Dans cette section, nous présenterons comment se crée une représentation sociale dans un groupe. Puis nous nous pencherons sur les modes de transformation d'une représentation sociale.

II-2-4-1 : Le processus de création des représentations sociales. Moscovici (1961) présente l'émergence d'une représentation sociale par un double processus : l'**ancrage** et l'**objectivation** et le considère comme étant fondamental dans son élaboration. Ces processus ont par la suite été étudiés par de nombreux auteurs (Jodelet, 1984).

a) Le processus d'objectivation. L'objectivation peut se définir comme une « opération imageante et structurante » (Jodelet, 1984, p.360). C'est l'opération qui va consister à rendre concret et matériel ce qui est « abstrait et impalpable » (Moliner, 2001). Ce processus va permettre aux acteurs d'intégrer et de s'approprier des savoirs complexes. Il participe à la mise en commun du savoir car il dirige les membres d'un groupe social vers un consensus concernant l'évidence d'un réel que personne ne pourrait nier (Moliner, 2001). L'objectivation se déroule en trois phases successives (Pétard, 2007) :

➤ **La construction sélective** : Conformément à ce phénomène, les différents groupes d'acteurs extraient les caractéristiques de l'objet et procèdent à un tri sélectif en fonction de deux critères. D'abord en fonction d'un **critère culturel** : Les informations par rapport à l'objet de la RS varient selon les groupes. Ils n'ont donc pas la même connaissance de l'objet et de ses caractéristiques. Ensuite, en fonction d'un **critère normatif** : les groupes ayant leur propre système de normes, valeurs et croyances sociales, ils ne retiennent que les critères coïncidant avec les valeurs du groupe social (Moliner & Guimelli 2015).

➤ **La schématisation structurante** : Les caractéristiques de l'objet sont par la suite détachées de celui-ci pour être appropriées par le groupe social concerné. Les acteurs projettent ces caractéristiques dans leur univers afin de mieux les maîtriser. Les éléments sélectionnés par les acteurs forment ainsi ce que Moscovici (1961) appelle un « noyau figuratif », c'est à dire, le noyau imageant de la représentation qui selon lui est composé de quatre éléments : le conscient, l'inconscient, le refoulement et le complexe (Moliner & Guimelli 2015, p. 23). Cette opération transforme l'objet abstrait en objet concret et confère à ses éléments les caractéristiques d'une image concrète et signifiante.

➤ **La naturalisation** : Noyau figuratif acquiert un statut de réalité pour les individus. La représentation prend alors un « statut d'évidence » et devient « réalité » de l'objet. Les perceptions, conduites ou même comportements sont orientés par la représentation, celle-ci sert aux individus de cadre pour interpréter la réalité qui les entoure.

b) *Le processus d'ancrage, ou l'assignation de sens.* C'est le processus par lequel la représentation s'insère dans la société (Moliner, 2001). Il concerne « l'enracinement social » de la représentation et de son objet et peut se décomposer en deux aspects (Jodelet, 1989). Premièrement par l'intégration du social qui se traduit par l'*utilité* et la *signification* qui lui sont conférées. Ici on met bien en avant la fonction sociale de ce processus. Deuxièmement l'intégration cognitive de l'objet représenté dans le système de pensée préexistant. Contrairement à l'objectivation qui vise à la constitution formelle des connaissances vis à vis d'un objet, ici, on cherche à l'intégrer dans un monde familier. C'est « la façon dont l'objet nouveau va trouver sa place dans le système de pensée préexistant des individus et des groupes » (Moliner & Guimelli 2015, p. 24). Il faut noter que l'insertion des idées nouvelles dans un cadre de pensée que l'on qualifie de préexistant va vraisemblablement modifier celui-ci.

II-2-4-2 : la transformation de la représentation sociale par les pratiques sociales.

Dans cette sous-section nous exposons comment les pratiques transforment une représentation sociale.

Flament (1989) à travers ses recherches sur les processus d'évolution des représentations sociale, met en évidence que ce ne sont pas les discours idéologiques qui influencent leur transformation, mais les modifications des pratiques sociales. A partir du moment qu'on considère que les pratiques observées sont irréversibles, il est nécessaire pour l'individu de rétablir l'équilibre cognitif, et cela va engendrer une transformation de la représentation. Selon la nature de la pratique nouvelle et sa relation avec la représentation, la transformation s'opère de façon très différente. Cependant, dans une perspective structuraliste, ce n'est que lorsque le noyau central est modifié que la représentation subit une modification. Si seuls les éléments périphériques sont modifiés alors on considèrera qu'il s'agit seulement d'une adaptation de la représentation à de nouvelles circonstances (Moliner, 2001).

Il existe trois types majeurs de transformations selon Flament (1994) :

- **La transformation progressive** ; dans ce cas, les pratiques nouvelles ne sont pas entièrement contradictoires avec la représentation préexistante et son noyau central. Il n'y a donc pas de rupture, pas d'éclatement du noyau central, les schèmes actifs par les pratiques nouvelles s'intègrent progressivement aux schèmes du noyau central préexistant. Ils fusionnent avec li jusqu'à former un noyau central et donc une nouvelle représentation ;
- **La transformation résistante** : contrairement à la transformation progressive, ici les pratiques nouvelles sont en contradiction avec le noyau central de la représentation. Elles déclenchent la mise en place de mécanisme de défense de la représentation (interprétation des nouvelles contraintes, etc.). Il apparait dans ce cas des schèmes étranges. A terme, malgré les processus de défense mise en œuvre, la présence de ces schèmes étranges aboutit à la transformation du noyau central et donc de la représentation ;
- **La transformation brutale** : Ici, les pratiques nouvelles étant en totale contradiction avec le noyau central de la représentation, elles ne permettent pas à la représentation de mettre en place un système de défense comme précédemment. Il y a donc immédiatement une transformation du noyau central t de la représentation sociale concernée Flament (1994).

Cette section nous a permis de parler des processus de création de la représentation sociale (ancrage et objectivation) ainsi que quelques possibles modifications des éléments de celle-ci (éléments centraux et périphériques). On peut supposer que suite aux conflits créés, certains éléments sont supprimés et d'autres sont peut-être seulement déplacés au sein de la représentation.

II-3 : Le travail

II-3-1 : Historique

Le travail est une activité qui consiste à produire un bien ou un service. Il nécessite un effort orienté vers un but et s'exerce dans le cadre de contraintes. Son sens varie considérablement selon les sociétés voire même selon les groupes. Ainsi les sociétés antiques semblaient structurées selon le type activité que chacun effectuait. On pouvait donc avoir : des agriculteurs, des artisans, et des commerçants qui étaient diversement considérés, des classes de citoyens ou de guerriers, ainsi que des nombreux esclaves. Chez les Athéniens, la population se répartissait entre Nobles "eupatrides", agriculteurs "géomores" et artisans "déliurges", créant donc un gouffre entre la richesse des Nobles et la pauvreté du peuple qui pourtant effectuait les travaux les plus pénibles.

La notion de "travail" était mal connue en Mésopotamie comme en Grèce chez qui, existaient surtout des travaux exécutés sur ordre ou sur commande. Ils considéraient que le travail devrait être confié aux esclaves et valorisaient les activités tel que : la philosophie, politique, la science relevant selon eux d'une sphère de liberté et appelant la mise en œuvre de la raison. Cette dévalorisation du travail prévaudra également dans l'Empire romain. Par ailleurs, l'homme aurait été créé pour réaliser les travaux que les dieux devaient jusque-là assurer eux-mêmes comme l'exposait le mythe mésopotamien de la création dit « d'Enki et Ninmah ». La raison métaphysique de l'homme serait dans le travail, plus particulièrement dans la « corvée » destinée à satisfaire le travail des dieux. Les activités étaient classées dans diverses catégories sans que la notion générale de travail ne s'impose.

Les Grecs distinguent deux grands groupes de tâches, les uns désignée par le terme « *ponos* » qui regroupe les activités pénibles, exigeant un effort et un contact avec la matière, considérées comme dégradantes et d'autres, identifiées comme « *ergon* » (œuvre) associées à des arts tous particuliers, ne pouvant faire l'objet d'une commune mesure. L'idéal grec se trouve au contraire dans le digne loisir qui permet l'entretien du corps (gymnastique) et de l'esprit (science comme contemplation du vrai), et surtout la participation aux affaires de la Cité. De cette conception dérive l'usage fréquent des esclaves dont la valeur n'est pas

estimée en termes de travail mais d'utilité. Ainsi, selon Karl Popper (1902-1994), Platon considère que « *les travailleurs, marchands et autres, font partie de cette tourbe dont l'unique fonction est de pourvoir aux besoins matériels des gouvernants.* »

Vers 450 av. J. -C., le travail commence à être rémunéré l'on peut faire le constat à travers les propos de Périclès relatifs à la construction d'Athènes :

Ceux que leur âge et leurs forces rendent propres au service militaire reçoivent, sur le fonds commun, la paye qui leur est due. Quant à la multitude des ouvriers que leurs professions exemptent présentement du service militaire, j'ai voulu qu'elle ne restât point privée des mêmes avantages, mais sans y faire participer la paresse et l'oisiveté. ... Ainsi le travail distribue et répand au loin l'aisance, dans tous les âges et dans toutes les conditions.

Au Moyen Age, les chrétiens considéraient le travail comme une malédiction et une punition de l'homme marqué par le péché originel ; mais une punition qu'il devrait accepter pour éviter d'être à nouveau châtié, la paresse étant érigée en péché capital. S'il peut être lu sous le prisme moderne ne détermine pourtant pas l'ordre social, dans le sens où le travail n'est pas au centre des représentations que la société se fait d'elle-même.

Au XVI^e siècle, le terme travail (*tripalium*) se substitue à ceux de « *labour* » et « *d'ouvrage* » pour désigner l'activité humaine de production de biens, même s'il continue de renvoyer à la fois à la souffrance et au moyen de lutter contre la paresse et l'oisiveté génératrices de vices. Mais ce n'est qu'avec la naissance de la pensée économique à la fin du XVII^e et surtout au XVIII^e siècle que le travail, en tant qu'activité productive unifiée de l'homme désormais considéré comme individu, est pensé comme tel et qu'il acquiert une valeur sociale propre. Il devient dès lors un moyen d'accroissement des richesses et d'émancipation.

Pour Locke (1690), le rapport de l'homme à la nature se définit désormais comme travail. C'est le travail qui crée la propriété. L'homme n'est plus naturellement un animal politique, il est d'abord un animal travailleur et propriétaire. La valeur des choses vient du travail humain et non de la bonté de la nature (Bouvet, 2009 communication personnelle). Dès lors, le travail cesse être unique source de malheur, ou une prescription divine ; la liberté humaine s'exprime maintenant dans le travail. Ce mouvement de valorisation conduit également à en faire l'objet d'un échange marchand : on échange sa propre force de travail dont on est propriétaire contre rémunération, afin d'acquérir d'autres biens. C'est Adam Smith qui le met en évidence à partir de la théorie de Locke : La plus sacrée et la plus inviolable de toutes les propriétés est celle de son propre travail, parce qu'elle est la source

originaires de toutes les autres propriétés. Le patrimoine du pauvre est dans sa force et dans l'adresse de ses mains et l'empêcher d'employer cette force et cette adresse de la manière qu'il juge la plus convenable, tant qu'il ne porte dommage à personne, est une violation manifeste de cette liberté primitive (Smith, 1776, cité dans Bouvet, 2009). Le travail peut dès lors se spécialiser, se diviser, et s'échanger sur la base de cette spécialisation et de cette division.

La conception du travail va tellement évoluer à un niveau où, certaines personnes vont à un moment donné estimer que le travail doit sortir de la clandestinité. Ainsi la nécessité d'un droit du travail sera envisagée.

II-3-2 : Travail et droit

Les incertitudes apportées par l'industrialisation et les crises cycliques à la vie économique feront en sorte que les travailleurs commencent à réclamer de meilleures conditions de travail. De ce fait, la révolution de 1848 marque le moment où les ouvriers et leurs porte-parole (syndicats de nos jours), Joseph Proudhon et Louis Blanc (socialistes) par exemples, manifestent leurs aspirations à sortir le travail d'une pure logique de subsistance. Ils revendiquent le travail comme « processus de création, devant être rémunéré comme tel plutôt que le capital, un travail collectif qui doit pouvoir bénéficier à tous les travailleurs ». Chacun doit se voir reconnaître un droit au travail rémunéré. Ce droit se présente comme une créance de l'individu sur la société, créance qui doit être garantie par l'Etat : le travail ne doit plus dépendre du contrat inégal entre travailleur et propriétaire (Bouvet, communication personnel, 2009).

Même si les socialistes avaient échoué à voir reconnaître un droit au travail en 1848, car combattus par les libéraux qui voyaient dans le droit au travail, l'amorce de l'Etatisme. La mise en place progressive de droits sociaux dès la fin du XIXe siècle (dans l'Allemagne bismarckienne par exemple) puis de l'Etat-providence entre les années 1930 et après la guerre dans les sociétés occidentales, conduit à une protection des travailleurs dans leur activité même (syndicats, grève, limitation horaire, travail de nuit, des enfants...). Plus largement contre les risques de la vie, notamment contre les accidents du travail et contre le chômage ainsi qu'à la mise en place de politiques de l'emploi, notamment en période de crise économique (dans les années 1930 ou 1980).

Dans les périodes de prospérité et de croissance (pendant les « Trente Glorieuses » de 1945 à 1975 par exemple), la perspective du plein-emploi permet une amélioration de la

condition salariale une meilleure répartition des fruits de la croissance en faveur du travail (ibid).

II-3-3 : Le travail et aliénation

La Révolution française et industrielle va bouleverser à nouveau la conception du travail qui va devenir le modèle de l'activité créatrice. L'homme, à la manière de l'Esprit dans l'Histoire, travaille à la réalisation de soi. Face aux conditions de plus en plus aliénantes de l'activité productive, une représentation idéale du travail se met en place : libérer les travailleurs de leur condition afin qu'ils puissent retrouver la vérité du travail comme activité créatrice, comme expression de soi. Le but de toute réflexion sur le travail étant désormais de le rendre conforme à son essence. En s'opposant à la nature, en la transformant, en inventant les moyens de son utilisation, l'homme se révèle à lui-même et se crée lui-même (Hegel, 1805, cité dans Bouvet, communication personnelle, 2009). Par le travail, il devient toujours plus humain, se rapproche des autres pour faire avancer l'Histoire au-delà de la forme particulière du travail à un moment donné en l'occurrence, industriel et salarié au XIXe siècle (Hegel, 1821, cité dans Bouvet, communication personnelle, 2009).

D'après Bouvet (2009), Idéalement, le travail permet à l'homme de se révéler à lui-même, se sociabiliser et de transformer le monde. Malheureusement, cette « essence » n'a pas toujours existé historiquement et relève d'une aspiration, lorsque les conditions seront réunies d'une adéquation entre vérité et réalité. Pour « réaliser » l'essence du travail, Marx élabore sa critique du capitalisme autour de l'idée d'une aliénation du travail qui réduit l'homme à la nécessité. Tout emploi, métier, profession et toute carrière nécessite un travail qui, dans le meilleur des cas peut devenir une œuvre permettant l'accomplissement de soi et dans les cas les situations difficiles peuvent entraîner souffrance, mal-être, assuétude aux nouvelles formes de communications et aliénation (Bouvet, communication personnelle, 2009).

II-3-4 : Définition

L'étymologie habituelle du mot travail, qui viendrait du latin « tripalium », un instrument de torture à trois pieux, nous renseigne sur la valeur attribuée au travail dans la Rome antique. Il semble toutefois avoir subi aussi l'influence du bas-latin "trabacula", poutrelle, établi. L'on peut comprendre pourquoi en Grèce antique, le travail avait une conception péjorative. Cependant, ce terme « tripalium » sera aussi une sorte de joug, d'instrument pour soigner les chevaux, les animaux, qui les bloque et les empêche de se

mouvoir comme ils veulent. Il apparaît que, parmi les activités humaines, le travail est une activité contraignante, qui limite notre liberté et qui demande aussi des efforts.

Avec évolution de la « valeur » du travail ou de son « sens », la définition même du travail semble toujours complexe. Le terme « travail » a signifié ou signifie encore quelquefois simultanément, un objet, une action sur des matériaux, des animaux, des machines et des outils. Il peut désigner à la fois le résultat d'une action humaine sur des objets matériels et intellectuels et cette action elle-même. Il peut faire référence à une position socio-économique, l'appréciation d'une manière de faire, une souffrance, une hygiène de vie, une liberté ou une servilité. On parlait également autrefois de « l'œuvre » et du chef-d'œuvre des maîtres et des compagnons artisans, que le « travail » a remplacé. Il faut sans doute y voir l'influence des modes d'organisation de la production des biens (Agnoletti et al., 2019).

II-3-5 : Évolution

Évolution historique des significations du travail reflète l'évolution de la société et des liens d'obligation établis entre les individus et la société. Dans chaque époque et dans différente société, le travail avait une connotation différente, qui pouvait refléter : les croyances, le vécu, ou les expériences des membres de cette société.

En psychologie du travail, le travail peut être considéré en tant qu'objet et/ou en tant qu'œuvre. L'étude de cette notion est présente en psychologie depuis les années 1930. Elle est marquée par l'analyse de l'activité. L'accomplissement de soi ou pas, l'importance du collectif et les modifications des environnements sont les pistes actuelles de développement de cette notion. Le travail résume, sous-tend, englobe mais dépasse les réalités de « emploi, profession, métier, carrière, activité ». Dans la recension des diverses acceptions du terme « travail » (Lancry-Hoestlandt & Laville, 2004).

Le travail vu sous angle d'un moyen pour gagner notre vie, pour produire les biens dont nous avons besoin et pour s'épanouir n'a pas toujours été admise comme telle. Histoire sur la notion de travail le démontre pleinement. L'accomplissement de la personne par le travail est relativement récent ; ce n'est qu'au siècle de lumière que le travail, transcende son statut de source de survie pour être considéré comme source de stimulation et épanouissement du moi. L'on transcende le mythe de l'Europe médiéval selon lequel l'accumulation des richesses et aspiration à un meilleur avenir sont des péchés et participent au mépris du labeur, assimilé à un effort, une peine, voire une punition divine si le pain n'est pas gagné par la sueur du front

(Filali, 2018). A ce titre, la progression du capitalisme fut favorisée par le protestantisme qui placera de manière inédit le travail comme une valeur centrale. Et c'est quasiment à la même époque qu'aux Etats Unis, Thomas Jefferson fera l'apologie du mérite et de l'effort, en considérant que le travail procure de la fierté. Ainsi, la représentation du travail va se modifier pour devenir plus positivement accepté : travailler honnêtement, épargner et réinvestir son argent devient des bases sociales fortes (Filali, 2018).

Le travail peut aussi être étudié en articulant le travail et le hors travail au sein d'un « système des activités », révélant l'interdépendance des conduites entre la vie au travail et la vie hors travail (Curie, 2000, cité dans Agnoletti et al., 2019, P.558). Louche (2007), souligne que cette démarche permet de sortir d'un déterminisme unilatéral et de la dichotomie vie au travail/vie hors travail (Agnoletti et al., 2019). Cette grande variété de situations, de points de vue, de représentations et de temporalités différentes exige des démarches d'analyses clairement spécifiées (Agnoletti et al., 2019, P. 558). Deux démarches principales qui, bien que ne se situant pas sur le même plan, ne sont pas opposées (elles peuvent même correspondre à deux moments de l'investigation) peuvent être citées :

La démarche **compréhensive**, lorsqu'elle cherche à saisir le sens de la situation pour la personne (ex. : les hésitations ou les difficultés rencontrées par la personne ayant à faire face à des injonctions paradoxales).

La démarche **explicative**, lorsqu'elle cherche à établir l'enchaînement causal de faits ou d'événements qui met en relation des données externes à l'activité avec des comportements.

Cependant, Arnoux-Nicolas et al. (2016) ont présenté trois approches théoriques pour élaborer un outil de mesure du sens du travail : l'approche basée sur la compréhension du travail, l'approche centrée sur l'orientation du travail et l'approche portée sur la contribution du travail à la construction du sens de la vie. L'inventaire du sens du travail ainsi élaboré est composé de quatre sous-mesures culturellement sensibles à savoir : l'importance du travail, la compréhension du travail, la direction du travail et la finalité du travail (Nyock Ilouga & Moussa – Mouloungui, 2019).

II-3-6 : les caractéristiques importantes du travail

Le travail comme objet : c'est-à-dire résultat, produit, permet de subsister dans la nature de manière directe ou indirecte. Les activités de travail ont une fonction économique et sociale : d'une part, elles peuvent être liées à une rémunération : les aptitudes et les compétences sont mis en service pour de l'argent : ici la force de production de l'employé et ses résultats contre dédommagement financier (salaires, honoraire, activités marchandes) et

l'on se réfère aux métiers, professions, emploi et carrières. D'autres parts Elles peuvent ne pas être liées à un mode de rémunération mais plutôt à des valeurs morales ou sociétales : activités de travail liées à la vie familiale, à la vie scolaire et universitaire, à l'engagement bénévole (Agnoletti et al., 2019). Le travail a aussi une fonction psychologique de réalisation de soi et de socialisation, liant l'accomplissement personnel et développement des relations avec autrui.

Pour Clot (2015), dans Agnoletti et al. (2019, p.558) il introduit une séparation dans les préoccupations personnelles du sujet et les occupations sociales dont il doit s'acquitter. L'aliénation tout comme l'accomplissement de la personne est possible.

Le travail comme « activité forcée », consiste en « l'accomplissement de tâches qui ne s'accordent pas nécessairement avec le jeu spontané des fonctions physiques et mentales » (Wallon, 1930, dans Agnoletti et al 2019, P. 558).

Le travail englobe la tâche (prescrite, attendue, effective, réalisée, empêchée, réelle, principale, secondaire) et l'activité, dans ses aspects observables et les mécanismes qui la sous-tendent, et les conditions dans lesquelles elles se déroulent.

Le travail en tant qu'œuvre, favorise l'insertion dans un monde (Wybrand, 1999). On trouve naturellement les mêmes fonctions économiques, sociale, psychologique à ce type de travail même si elles peuvent prendre des importances différentes. Pour Arendt (1958), dans Sarnin, (2007), « la vie active est décrite par trois types d'activités :

- Le travail : condition animal minimale nécessaire pour suivre, vivre et permettre à l'espèce de continuer à exister.
- L'activité humaine s'enrichit de l'œuvre, création ou recreation d'un monde distinct du monde naturel. Elle permet par sa permanence de se distinguer de la condition animale.
- L'action, au sens de discussion, d'échange, de conflit pour organiser la société humaine, d'action politique. » (pp. 13-14),

Pour Malrieu (2003), La réalisation de soi notamment dans le travail librement assumé se retrouve dans la notion d'œuvre tel qu'il explique :

L'œuvre et cela vaut certainement pour tout travail librement assumé a pour fonction de surmonter les blocages, les contradictions qui affectent d'insignifiance la vie du sujet : c'est son enjeu personnel ; l'œuvre permet au sujet de se situer dans un courant de pensées, de traditions, de se lier à une histoire, à une culture, et de les présenter aux autres sous des

formes renouvelées : c'est son enjeu culturel ; l'œuvre exige de son auteur des disciplines de tous ordres dans son travail et dans ses relations au monde en général , une maîtrise de soi, une volonté de dépassement : c'est, si l'on veut, son enjeu moral (P. 50).

Le travail permet à l'homme de s'épanouir, se révéler à lui-même, de tisser la sociabilité des hommes entre eux et de transformer le monde.

Pour la Psychologie sociale des organisations, le travail va au-delà d'une simple activité mécanique. L'analyse du travail se fait autour duquel les organisations sont bâties. Ici, la conception du travail telle que le font Les encyclopédies (le travail en tant qu'effort pour faire une chose) ne saurait être satisfaisante. Cette définition souligne uniquement le fait que la réalisation du travail est simplement mécanique « nécessite une *mobilisation d'énergie* et que ces efforts sont mis au service de l'atteinte d'un *but* ». Bien que Ces deux caractéristiques s'appliquent bien au travail, elles sont insuffisantes pour une définition complète (satisfaisante) du travail. En effet un directeur du personnel ou un salarié assez courageux, qui mène une activité sportive dépense de l'énergie pour atteindre un *but*, sans que cette activité relève directement du domaine professionnel. Ainsi, « la *mobilisation d'énergie* », « *l'atteindre un but* » et « *la contrainte* : qui prend plusieurs aspects » sont les trois caractéristiques à prendre en compte pour définir le travail (Levy-Leboyer, 1987).

Le travail est avant tout une activité obligatoire dans la mesure où il fournit des ressources nécessaires pour vivre. Ensuite, il se déroule dans un cadre social qui pèse sur l'individu : un cadre auquel appartient l'individu et avec lequel il est en interaction permanent ; la plupart des salariés reçoivent des directives de la part d'une hiérarchie. Même un artisan, qui est en apparence isolé au niveau de ses activités, est en relation avec des banques, des clients, des fournisseurs qui exercent des contraintes sur lui. Enfin, le travail constitue une obligation sociale. Il est à ce titre porteur de contraintes morales et affectives (Levy-Leboyer, 1987). À partir de ces considérations, on définira le travail comme une activité consistant à mobiliser de l'énergie pour produire un bien ou délivrer des services et qui est contrainte par un cadre social et technique (Levy-Leboyer, 1987).

II-3-7 : Valeur/sens du travail

La société contemporaine est structurée par le travail. Sa modernisation lui a permis d'être à la fois le principal moyen de production des ressources permettant aux individus de vivre, un rapport social fondamental et le moyen d'atteindre l'objectif d'abondance que se fixe une société ; le travail est à la fois le moyen et la réponse au questionnement sur le bien-

être matériel de la modernité. Ce rôle n'est attribué au travail que depuis deux siècles, à la suite de son « invention » économique qui l'a constitué historiquement comme valeur, au prix d'une dualité toujours irrésolue aujourd'hui entre aliénation et émancipation, souffrance et réalisation de soi (BOUVET, communication personnelle, 2009).

Selon Bernaud et al. (2015), Le travail ne pourrait figurer parmi les activités qui permettraient de donner du sens à la vie puisque ses activités sont justes, bons, autosatisfaisantes et ne nécessitent pas d'autres sources de motivation (Nyock & Moussa – Mouloungui, 2019). Compte-Sponville, (2014), dans Nyock et Moussa – Mouloungui, (2019), rejette cette affirmation, en estimant que le travail ne saurait être autosuffisant car il n'est pas une valeur morale ; puisqu'il est essentiellement un moyen au service des rôles extra-professionnels. Cependant, le sens étant une notion fondamentalement extrinsèque, (Nyock & Moussa – Mouloungui, 2019), Le travail ne prend sens que par rapport aux personnes qui le prescrivent, qui le font ou l'exercent, qui l'attendent, qui le rejettent éventuellement, qui en souffrent ou le subissent ou qui en bénéficient et s'en trouvent bien (Agnoletti, 2019, P.558). Ce sens attribué au travail est également le même lorsqu'on admire le travail des autres, qui sont nos semblables, et qui vivent les mêmes situations que nous (Nyock & Moussa – Mouloungui, 2019). Ceci vaut pour des cas de figures différents : que l'on soit dans une situation de conception, de création, de fabrication, d'exécution, de mise ou maintien en fonctionnement, de coopération, de travail collectif, de régulation, de récupération, d'assistance, d'aide, de transmission, d'écoute etc. (Agnoletti et al., 2019, P.558).

II-4-1 : L'innovation

II-4-1-1 : Historique et étymologie de l'innovation. Le terme *innovation* vient du mot latin *innovare* qui signifie « revenir à, renouveler ». *Innovare* quant à lui est composé du verbe *novare* de racine *novus*, qui veut dire « changer », « nouveau », et du préfixe *in-*, qui indique un mouvement vers l'intérieur. Dans la terminologie juridique au Moyen Age : « introduire quelque chose de nouveau dans une chose établie », d'où l'acception de renouveler. Jusqu'au XIIe siècle, le mot désignait ce qui était jeune. Vers XVIe siècle, le sens dérive vers ce qui est singulier, inattendu, surprenant. C'est à cette même période que le mot *innover* signifie faire preuve d'inventivité, créer des choses nouvelles, sens encore maintenu en partie aujourd'hui. La connotation de ce concept n'a pas toujours été positive, comme en témoigne l'interdiction de l'innovation par Edouard VI d'Angleterre en 1546, pour disait-il protéger l'Etat du désordre et de la déviance (Goden, 2008).

Le mot est ensuite réintégré dans un sens politique par Machiavel en 1613, qui prétendait qu'il s'agit de donner une impression de renouvellement d'un système politique afin d'en garder le pouvoir en période de trouble puis par Francis Bacon en 1625 (Godin, 2008). Ensuite ignoré des économistes classiques, avant d'être réintroduit au sens actuel d'innovation de *procédé* dans la pensée économique par Joseph_Schumpeter au début des années quarante (1939-1945), et au sens principal d'innovation de produit au début des années cinquante par Peter_Drucker. Ce dernier réinvente le mot et le concept, en faisant un synonyme de progrès *finalisé*. Selon Godin (2012), ce concept devient très populaire au cours du XXe siècle mais peu de gens examinent de façon critique les études produites sur l'innovation.

Dès le début du XXe siècle, les sociologues, historiens, anthropologues et économistes commencent à produire des théories sur l'innovation technologique, souvent chacun de son cadre disciplinaire respectif. Mais dans les années 1970, une vision et une compréhension plus économiques s'imposent dans ce secteur, qui ne considère alors plus l'innovation technologique que définie comme invention commercialisée. Elle devient l'objet de systèmes nationaux de soutien (Godin, 2010).

L'innovation s'appréhende parfois par un modèle linéaire de progrès Godin (2006) et n'exclut pas une imitation ou l'inspiration à partir de ce que font les autres ou la concurrence (Godin, 2002). C'est-à-dire qu'un produit, un procédé, une connaissance, un service etc. déjà usuel dans une organisation, qui est nouvellement introduite dans une autre peut être considéré comme une innovation. Le mot « progrès » a disparu des discours publics. Il est remplacé depuis 2007 environ par le mot « innovation » (Godin, 2002, p.16).

II-4-2 : Définition de l'innovation

Dans le discours populaire, créativité et innovation sont des termes apparemment synonymes qui rendent compte de la production de nouvelles idées ou de nouveaux produits. Ce qui, pourrai bien explique une interchangeabilité existante entre ces deux termes comme l'on peut parfois le constater dans la littérature. Or du côté scientifique, une distinction est faite entre ces deux concepts. La difficulté est donc d'être en mesure de bien les différencier et de les mesurer de manière distinctive afin de ne pas biaiser les résultats et par conséquent, être capable de mieux guider les organisations. Comprendre et mesurer l'innovation dans ce cas ne saurait être une tâche facile, étant donné que, dans la documentation scientifique abordant cette thématique, les limites entre la créativité et l'innovation ne sont pas toujours bien définies.

Une innovation et l'innovation possèdent plusieurs sens suivant qu'on prend ces mots au sens large ou au sens strict. Ceux donnés par le Petit Robert :

- ✓ Chose nouvelle ;
- ✓ Introduction de quelque chose de nouveau, encore inconnu, dans une chose établie.

Le *Manuel d'Oslo* (2005) définit une innovation comme implémentation d'un produit (bien ou service) ou d'un procédé de production nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques d'une entreprise, l'organisation du lieu de travail ou les relations extérieures.

L'innovation peut-être la mise en œuvre réussie économiquement sur un marché d'une idée nouvelle pour ce marché ; mais aussi la concrétisation d'une idée nouvelle que s'approprie un public (Barnu, 2010, P.10).

Elle comporte trois piliers :

- La créativité (création de nouveautés relative). Une innovation est un nouveau produit créatif, c'est-à-dire, pour reprendre la définition de la créativité d'Edward de Bono, à l'efficacité inattendue, surprenante (Barnu, 2010).
- La valeur (valeur d'estime, valeur d'usage et valeur d'échange) ;
- La socialisation (maîtrise de la conduite du changement) (Barnu, 2010).

Pour les économistes classiques, le processus d'innovation est l'un des moyens d'acquérir un avantage compétitif en répondant aux besoins du marché et à la stratégie d'entreprise. Il s'agit d'un phénomène polymorphe et complexe qui se manifeste au travers des produits, des composants, des services, des procédés, des pratiques sociales ou sportives, des logiciels, des technologies, de business model, etc. Leur plus Grande Caractéristique Commune est qu'ils ont apporté, au moment de leur lancement, face à la concurrence, et pour la première fois, un avantage *décisif* pour le marché, le client, l'utilisateur ou le consommateur, décisif au sens de « qui fait prendre une décision », celle de changer d'habitude ou de préférence d'achat (Barnu, 2010).

Autre caractéristique commune :

- Le succès. Une innovation est un nouveau produit qui a eu du succès.

Pour Schumpeter (1912), l'innovation correspond à un processus de « destruction créatrice » : destruction dans la mesure où la nouvelle élaboration implique un détachement au moins partiel d'avec les combinaisons précédemment élaborées ; créatrice parce que le processus d'innovation est le moyen de faire naître et implémenter de nouvelles

combinaisons entre les différentes ressources économiques et organisationnelles d'une entreprise ou d'un marché. Cette définition, tirée vers une perspective sociologique, permet de comprendre que l'innovation est l'occasion de l'émergence de rationalités et d'acteurs nouveaux, mais qu'elle représente un « coût » : celui de la destruction des régulations sociales antérieures. Plus encore, l'émergence des logiques d'innovation entre en conflit avec l'ordre établi antérieurement. Le processus d'innovation, du point de vue collectif et du point de vue individuel, représente cette rencontre tumultueuse (Alter et al., 2007, p. 139).

II-4-3 : Innovation et Créativité/Invention

D'un point de vue étymologique, le terme « créativité » provient du latin « *creo* » signifiant « donner naissance à ». Plus précisément, c'est la possibilité pour un individu d'imaginer, de créer ou d'inventer quelque chose de nouveau (Le Robert Illustré d'Aujourd'hui, 1997). La créativité en terme scientifique renvoie à la production de nouvelles idées ou de nouvelles solutions, originales, bénéfiques pour organisation et par rapport à une situation donnée (Amabile et al., 1996). Pour y arriver, il s'agit très souvent d'aller au-delà du travail attendu, de mobiliser de l'énergie pour la recherche de nouvelles solutions et de persévérer malgré les défis rencontrés (Frese & Fay, 2001). Les connaissances et les expériences acquises constituent en ce moment une source d'information utile pour que prennent forme les idées (Kitson, 2008), facilitant ainsi le potentiel créatif des individus. La créativité est une condition nécessaire pour que l'innovation prenne place, sans pour autant être une condition suffisante (Amabile, 1979).

En ce qui concernant l'innovation, Il ne s'agit plus ici de simplement d'avoir une idée, car l'innovation englobe également d'autres comportements qui sont manifestés dans le processus. Un individu qui par exemple introduit une nouvelle façon de faire dans son équipe de travail, qui est inspirée d'une autre équipe ou d'une autre structure différente de la sienne, serait davantage perçu comme innovant, que créatif, étant donné qu'elle introduit et applique quelque chose de nouveau dans son équipe, sans cependant faire preuve de nouveauté. Par conséquent, du côté scientifique, l'innovation se définit comme la création intentionnelle, l'introduction et l'application d'idées destinées à apporter des bénéfices significatifs à l'individu, au groupe ou à l'organisation (Janssen, 2000).

L'innovation se distingue ainsi de la créativité par son caractère intentionnel et par l'application au sein d'un groupe ou d'une organisation de nouvelles idées. L'innovation induit trois comportements différents, qui peuvent être combinés (Anderson et al., 2004). Ainsi, pour parler d'innovation, il est nécessaire avant tout de générer des nouvelles idées,

pouvant être utiles et applicables à différents domaines, ensuite, la promotion de ces idées doit être possible auprès de l'environnement organisationnel, aussi bien auprès de son équipe, ses collègues que de ses supérieurs ; La promotion d'idées vise ici, la diffusion des idées nouvelles dans le but de faciliter leur appropriation et leur acceptation par le milieu. En fin, il est souhaité d'implanter les idées en actions concrètes, en expérimentant et en évaluant constamment leurs impacts et leurs bienfaits (Janssen, 2004).

Ces phases sont donc considérées comme plus ou moins complexes, mais faisant partie d'un processus continu d'interaction entre les individus et les situations données (Janssen, 2004). Il faut aussi être capable de mettre en place des conditions favorables au processus d'innovation à long terme (Bartel & Garud, 2009).

Schumpeter (1912) distingue l'invention (la réalisation d'une nouvelle ressource pour l'entreprise) de l'innovation (l'intégration de cette nouvelle ressource dans un bien mis sur le marché). Il définit également l'innovation comme le passage d'une invention au marché, comme l'ensemble des activités consistant à transformer une idée en objet commercialisable. Mais surtout, l'auteur présente l'innovation comme la réalisation de combinaisons nouvelles entre les différentes ressources de l'entreprise : méthodes de production, marché disponible, organisation de l'entreprise, matières premières ou produits semi-finis (Alter et al., 2007, p. 141). L'innovation est la recherche permanente d'améliorations de l'existant, contrairement à l'invention, qui vise juste à créer du nouveau. L'innovation se distingue de l'invention ou de la découverte du fait peut-être de la mise en œuvre par les entreprises, dans le but d'obtenir un avantage compétitif (Pupion, 2018)

D'autres facteurs qui définissent l'innovation sont la **complexité** et la **temporalité**. Les difficultés vécues afin de maintenir et de soutenir le processus d'innovation ne sont pas banales. En fait, même si le comportement innovant n'est pas sophistiqué en soit, ce processus est difficile à entretenir en raison de deux principales notions, soit sa **complexité** et sa **temporalité**.

La **complexité** réfère à la nécessité d'avoir recours à des interactions fréquentes entre les individus et les nouvelles technologies, issues de différents domaines et niveaux de l'organisation (Dougherty & Hardy, 1996). Entre les individus et les nouveaux services et procédés. Il est nécessaire d'avoir différents individus, provenant de milieux diversifiés et ayant des connaissances variées, qui appliquent diverses actions favorables au processus d'innovation. Il faut aussi avoir un contexte organisationnel opportun et idéalement, être

soutenu par une personne expérimentée et qualifiée. À partir de là, le processus d'innovation peut plus facilement commencer à s'enclencher.

La **temporalité**, s'explique par les aspects de temps et de période nécessaires pour coordonner plus facilement le processus d'innovation et s'assurer d'une évolution constante. Ainsi, de nouvelles demandes, un nouveau compétiteur, un changement dans les routines et bien d'autres éléments encore, peuvent créer une nécessité de changer et d'anticiper les besoins de l'entreprise ou de la société actuelle, offrant alors un timing intéressant pour innover (Dougherty & Hardy, 1996).

Selon Rogers (2003) la diffusion d'innovation est : « le processus par lequel, à mesure que le temps passe, une innovation est communiquée aux membres d'un système social, à travers certains canaux. » Quatre éléments sont inhérents à la diffusion des innovations : une innovation, des canaux de communication au travers desquels elle sera diffusée, la notion de temps à laquelle elle sera soumise et un système social dans lequel elle sera insérée (Rogers, 2003).

II-4-4 : Des canaux de communication

Un canal de communication se définit comme le moyen par lequel un message est transmis d'un individu à un autre. Au cours de transmission, les participants à l'innovation créent et partagent une ou des informations avec d'autres personnes afin de se comprendre. La diffusion des innovations est considérée comme un mode de communication (Rogers, 2003). Les canaux de communications sont les moyens par lesquels les individus sont reliés.

II-4-4-1 : Un système social. C'est « l'ensemble d'unités inter reliées qui sont impliqués dans la résolution de problèmes afin d'accomplir un objectif commun. » (Rogers, 2003, p.23) La diffusion se faisant dans un système donné, qui dispose ses normes et ses valeurs préétablies. L'adoption d'une innovation dépend donc de sa compatibilité avec le système de consommation existant dans ce système (Hill, 1970). Ainsi, le degré de compatibilité de l'innovation avec les normes et valeurs inhérentes au système social concerné détermine la vitesse de diffusion (Roger, 1983). Cependant l'identification formelle de ce système social engendrera quelques difficultés (Gatignon et Robertson, 1985). Il doit par conséquent se référer à la psychologie sociale comment se définit un système social ou groupe social.

Pour la psychologie sociale, un groupe est un ensemble social dans lequel les individus interagissent entre eux et ont un objectif commun. Il ne s'agit pas simplement d'un

rassemblement d'individus ; c'est un pur agrégat social mais qui implique un système d'échange entre les individus interdépendants qui le composent et qui développent entre eux des interactions déterminées par des normes de conduite et des valeurs communes dans la poursuite de leurs objectifs (Fischer, 2005).

II-4-4-2 : Le temps. Il n'intervient pas dans toutes les définitions du concept de diffusion d'une innovation. La dimension de temps est tout aussi importante que les trois autres éléments sus-évoqués (Rogers 1962). La dimension de temps évoqué ici concerne le laps de temps entre le moment où le consommateur a connaissance de l'existence de l'innovation et le moment où il va passer à l'utilisation ou au rejet de celle-ci. Il va définir ce laps de temps comme le processus de décision innovante et considère qu'il existe cinq étapes à ce processus.

- Tout d'abord il y a l'étape de la connaissance de l'innovation. A ce stade interviennent les caractéristiques personnelles dans le degré de connaissance d'une innovation. Cela peut aller de la simple connaissance de l'existence du produit à la maîtrise totale de son utilisation.
- Puis la persuasion. Dans cette étape interviennent les caractéristiques principales de l'innovation. Si celle-ci ne répond pas à certains critères alors la persuasion ne se fera pas.
- En suite la décision. Trois comportements peuvent être adoptés par l'utilisateur : l'adoption, le rejet actif et la non-adoption (qui relève plus de la passivité de l'utilisateur que de sa propre volonté de rejet).
- Suivi de la mise en œuvre, car si jusque-là, le processus a été uniquement mental, après la décision d'adoption, l'utilisateur va ici utiliser/consommer le produit.
- Et enfin, la cinquième étape qui est la confirmation. Le processus de diffusion des innovations ne cesse pas une fois la décision prise d'adopter ou de rejeter l'innovation. L'utilisateur/consommateur peut, après avoir adopté l'objet, et l'avoir utilisé/consommé, décider soit de renforcer son choix, soit de faire marche arrière. Il va pouvoir faire marche arrière s'il est exposé à des « messages conflictuels » concernant l'innovation. Cette étape consiste à voir si le consommateur a renforcé sa décision d'adoption ou s'il décide d'abandonner celle-ci (Rogers 1962).

Pour que l'innovation se diffuse correctement au sein d'un système social, elle doit montrer certaines caractéristiques. Les attributs nécessaires à la bonne diffusion d'une innovation ont d'abord été identifiés par Rogers (2003) qui met en avant cinq caractéristiques

: l'avantage relatif, la compatibilité, la complexité, la possibilité de test, l'observabilité. Plus tard, la littérature a mis en avant deux autres attributs primordiaux : la nouveauté perçue et le risque perçue. Ces caractéristiques perçues de l'innovation sont déterminantes dans le processus d'évaluation des produits innovants (Roehrich, 1994)

II-4-5 : Types d'innovation

Schumpeter (1942), réfère l'innovation à l'instant où l'on réalise de nouvelles combinaisons. A partir de cette définition, il distingue deux types d'innovations (les innovations techniques et les innovations organisationnelles) ainsi que cinq situations d'innovation (la fabrication d'un bien nouveau, l'introduction d'une méthode de production nouvelle, l'ouverture d'un débouché nouveau, la conquête d'une nouvelle source de matières premières et la réalisation d'une nouvelle organisation). Cette définition économiste est l'une des plus anciennes et pose le cadre autour de cette notion. Ce mémoire s'inscrivant en comportement des agents du service public, nous nous intéresserons à innovations organisationnelles.

Afin de comprendre l'adoption d'un comportement innovant de l'individu dans d'un groupe nous nous tournons vers la psychologie sociale pour éclaircir cette notion. S'empare de cette notion et ainsi, dit qu'une innovation peut être considérée comme « toute idée pratique ou objet perçue comme nouveau par un individu ou toute autre unité d'adoption » (Rogers, 1963, p.12). Si l'on considère que la perception de nouveauté est déterminante pour le comportement innovant, ce comportement n'est sûrement pas universel selon les innovations implémentées. Si Schumpeter (1942) fait la distinction entre les innovations organisationnelles et les innovations techniques, la littérature a fait état d'autres typologies de l'innovation.

Marchesnay et Fourcade (1997) définissent deux niveaux permettant de différencier les innovations. Le premier niveau est la nature de l'innovation (innovation de produit, innovation de procédé, innovation organisationnelle) et le deuxième est le degré d'innovation (innovation incrémentale et innovation radicale). La diffusion des innovations étant la pénétration d'un produit nouveau ou d'une idée nouvelle sur un marché.

II-4-6 : Innovation au travail

II-4-6-1 : Définition. West et Farr (1990) définit l'innovation comme : « introduction volontaire et mise en œuvre, dans un groupe ou dans une organisation, d'idées et de processus innovants et importants pour l'unité concernée afin d'apporter des bénéfices

significatifs aux individus, aux groupes, à l'organisation et à la société » (p. 9). Dans cette définition, on peut retrouver trois aspects essentiels

- L'innovation concerne principalement l'introduction et la mise en œuvre des idées.
- Elle se propose d'apporter des bénéfices significatifs aux individus, aux groupes, à l'organisation, à la société (bénéfices économiques et productivité accrue, croissance personnelle et satisfaction, meilleure cohésion d'équipe et amélioration générale de la qualité de vie au travail).
- Elle ne doit pas avoir un caractère de nouveauté absolue mais relative : une innovation déjà utilisée par une organisation peut donc encore être considérée comme une innovation pour une nouvelle organisation), elle doit être nouvelle pour l'unité concernée.

Toutefois, il faut signaler que comme la littérature récente sur l'innovation au travail se mélange avec celle sur la créativité, Anderson, Potočnik et Zhou (2014) proposent une définition intégrative :

Créativité et innovation au travail constituent les processus, résultats et produits qui visent à développer et introduire de nouvelles et meilleures manières de faire les choses. La phase créativité de ce processus concerne la génération de l'idée, et l'innovation concerne la phase subséquente de l'implantation de l'idée vers de meilleures procédures, pratiques ou produits. Créativité et innovation peuvent exister au niveau individuel, d'équipe, d'organisation, ou à plusieurs niveaux combinés mais ils doivent conduire à des bénéfices identifiables à un ou plus de ces niveaux d'analyses (Potočnik et Zhou, 2014, p. 2).

Donc, selon cette définition la créativité est considérée comme la première phase (la génération d'idées) et l'innovation comme l'implantation, la mise en œuvre des idées.

II-4-7 : Typologies et antécédents de l'innovation

L'innovation au travail, dans les organisations est un concept multidimensionnel (génération d'idées, promotion, implémentation) et multi-niveaux (individuel, d'équipe et organisationnel). Il est orienté vers la performance et la qualité de la vie au travail. Il se représente sous différentes types (radical, incrémentale, technologique, organisationnelle, partielle, globale, de produits, de services) et peut avoir des conséquences positives (performances, innovations, améliorations) et négatives (stress, pression, émotions négatives).

La connaissance plus développée sur l'innovation au travail concerne : le niveau individuel, entendu comme l'ensemble des facteurs individuels capables de contribuer à différentes phases au comportement et à la performance d'innovation. La recherche a concentré son attention sur :

- Les traits de personnalité (ouverture à l'expérience, conscience, extraversion, personnalité proactive, personnalité créative) ;
- La motivation ;
- Les connaissances, les capacités (connaissance, capacité de réseaux, capacité créative) ;
- Les styles cognitifs (besoin de cognition, le style systématique de pensée, la flexibilité cognitive ;
- Les états psychologiques comme les émotions positives et négatives, les ambivalences émotionnelles, les croyances d'énergie et vitalité, la tension ;

Les valeurs personnelles en investiguant les liens entre la congruence, la conformité et la conservation des valeurs avec le comportement d'innovation.

Un deuxième groupe concerne les facteurs liés au travail, soit à la tâche comme les demandes et objectifs du travail, soit aux caractéristiques du travail comme la complexité, l'autonomie, la variété, l'identité de la tâche. Enfin, une partie importante des recherches a été dédiée aux facteurs de relations entre l'individu et son contexte social comme le leadership et la supervision, le feed-back, l'évaluation et la justice organisationnelle, le contrat psychologique, et plus récemment l'influences qu'exercent les clients.

Les aspects qui émergent de la littérature sur le niveau d'équipe concernent sa structure et sa composition, le climat et le processus ainsi que le style de leadership à l'œuvre.

Dans l'analyse de la littérature, les deux niveaux, individuel et d'équipe, se sont développés de manière séparée. Les raisons de ces parcours de recherche distincts peuvent être attribuées d'une part aux différents objectifs de la recherche et d'autre part, aux difficultés de réaliser des recherches intégrées et multi-niveaux.

Le développement de l'innovation

La compréhension du processus d'innovation est extrêmement importante. Le processus d'innovation est loin d'être un processus simple, linéaire qui opère essentiellement par phase subséquentes et régulières. Il est complexe, irrégulier, cyclique, s'interrompt et peut revenir en arrière en modifiant l'évolution même du processus (processus itératif). Du point de vue psychologique, traiter avec l'innovation signifie embrasser sa complexité dans la vie

organisationnelle. L'innovation est par définition une forme de rupture et de restructuration sociales. Ses effets psychologiques ressemblent aux restructurations des cognitions individuelles, perceptions individuelles de bien-être psychologique, attentes et répertoires comportementaux individuels et collectifs, valeurs culturelles et normes dans les organisations.

L'innovation dans les organisations doit plutôt devenir une stratégie à long terme et pas seulement des actions épisodiques. A travers les stratégies de ressources humaines adaptées et cohérentes avec une mission d'innovation continuent, les organisations structurent des politiques et des pratiques selon une logique stratégique et coordonnent des ressources humaines. En utilisant une perspective de pratiques organisationnelles fondées sur l'évidence empirique, l'intégration des connaissances actuelles et l'amélioration des recherches futures (Agnoletti et al. 2015).

II-4-8 : Les différentes phases du processus d'innovation

Selon la définition de Janssen (2000,2004), le comportement innovant au travail se compose de trois phases différentes : la génération des idées, la promotion des idées et leur réalisation. Le processus d'innovation commence par la production d'une idée nouvelle et utile au sein de l'organisation (Amabile, et al., 1996). Les facteurs qui contribuent à la génération d'idées peuvent être l'apparition de problèmes mais aussi l'apparition d'incohérences ou de zones de discontinuité dans le travail (Amabile et al, 1996). C'est la phase de génération des idées qui s'apparente le plus à la créativité.

Une fois l'idée produite, le travailleur s'engage dans la recherche d'autres personnes disposées à s'engager dans la mise en œuvre de l'idée, du processus ou du produit, dans la recherche de fond et de soutien pour son exécution. Cette phase vise à créer une coalition afin de soutenir les nouvelles idées et les nouvelles solutions (Scott & Bruce, 1994). Cette seconde phase du processus d'innovation consiste en la promotion d'idées. La dernière phase de l'innovation pensée qui finalement devrait être mis en œuvre au sein de l'organisation (Kanter, 1988). Cette étape permet d'expérimenter et de diffuser les prototypes et modèles de l'innovation pensée (Scott & Bruce, 1994). Ce modèle de Janssen englobe tous les comportements et actions des individus en lien avec la génération, la promotion et l'implémentation d'une idée (Janssen, 2000).

II-4-9 : L'Innovation dans le secteur public

L'innovation est un cœur de métier. Elle est la capacité qui permet de trouver des solutions à des problèmes complexes d'ordre technique, financier, organisationnel ou méthodique et qui par leur complexité ne peuvent pas s'obtenir simplement en appliquant des formules préétablies. L'innovation fait ainsi appel à des processus aux résultats incertains qui s'appuient sur des outils de management appropriés.

Les travaux sur l'innovation dans l'administration publique s'attardent majoritairement sur le sens et à l'importance de l'innovation dans ce secteur d'un point de vue conceptuel (Brown & Osborne, 2013). L'innovation traduit l'introduction de nouveaux éléments dans un service public sous la forme de nouvelles connaissances, d'une nouvelle organisation ou d'une nouvelle gestion ou de nouvelles compétences ou processus, qui représente une discontinuité avec le passé (Pupion, 2018). Innover c'est se démarquer de la simple production de nouvelles idées ; elle doit être utilisée dans la pratique. Selon Zaltman et al. (1973), « une innovation est une idée, une pratique ou un artefact matériel perçu comme étant nouveau par l'unité d'adoption concernée ». Il s'agit d'un processus par lequel un corps social s'empare ou ne s'empare pas de l'invention [...]. Plus encore c'est l'état de tension permanente entre les possibilités que représentent l'invention et les choix collectifs qui en sont progressivement tirés. Elle représente le sens que les hommes affectent à un bien (Pupion, 2018).

Windrum (2008) propose une typologie d'innovations dans le secteur public en distinguant :

- ✓ L'innovation de service réalisée par l'introduction d'un nouveau service ou l'amélioration de sa qualité ;
- ✓ L'innovation dans la prestation de services menée à bien par de nouveaux modes de prestation aux clients ;
- ✓ L'innovation administrative ou organisationnelle opérée par des modifications de structures et de routines organisationnelles ;
- ✓ L'innovation conceptuelle fondée sur le développement de nouvelles conceptions du monde remettant en cause les hypothèses qui sous-tendent les produits, processus et formes d'organisation ;
- ✓ L'innovation politique passant par des modifications des intentions de pensée ou de comportement associées à un système de conviction politique ;

- ✓ L'innovation systémique passant par des moyens d'interaction nouveaux ou améliorés avec d'autres organisations ou bases de connaissances.

Pupion, (2018) compléter cette typologie en distinguant dans les innovations publiques :

- ✓ L'innovation de processus axée sur le cœur technologique ou administratif de l'organisation. Elle correspond à la création de nouvelles formes d'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes et techniques de gestion ou de travail, et la création ou l'introduction de nouvelles technologies ;
- ✓ L'innovation de produit ou de service se réalisant par la création de nouveaux services ou produits publics ;
- ✓ L'innovation de gouvernance se faisant par le développement de nouvelles voies et processus pour résoudre des problèmes sociétaux spécifiques ;
- ✓ L'innovation conceptuelle correspondant à l'introduction de nouveaux concepts, cadres de référence ou nouveaux paradigmes permettant de recadrer la nature de problèmes spécifiques ainsi que leurs possibles solutions.

Nous pensons également à une innovation qui passe par des modifications des intentions de pensée ou de comportement associées à un système de convictions ethniques.

Les antécédents ou facteurs et obstacles à l'innovation dans le secteur public ont fait l'objet de nombreuses études. Nous proposerons ici quelques-uns classés selon quatre grandes dimensions :

- **une dimension environnementale** mettant en avant l'effet du contexte externe et notamment politique. Les facteurs de résistance à l'innovation au sein du secteur public peuvent naître de l'aversion des décideurs politiques (Borins, 2001). Pour émerger, les innovations dans le secteur public doivent faire l'objet d'autorisations et de légitimations politiques (Sörensen, 2013).
- **une dimension organisationnelle** incluant les caractéristiques structurelles et culturelles d'une organisation qui facilitent ou freinent l'introduction d'innovations. La culture administrative publique, faite d'aversion aux risques et de préférence pour les règles et procédures, constitue un frein à l'innovation (Barzelay, 1992), tout comme l'est le manque d'autonomie des cadres.

- **une dimension liée aux caractéristiques ou attributs intrinsèques d'une innovation** (sa complexité ses avantages, sa compatibilité...) qui favorisent ou freinent son adoption (Leroux & Pupion, 2015).
- **une dimension individuelle** correspondant aux caractéristiques des individus qui influent sur leur propension à innover (Pupion, 2018).

Dans une vision de la gestion publique inspirée par le new public management, le gestionnaire public est un entrepreneur et il doit introduire l'innovation. A la question de savoir qui a l'initiative de l'innovation publique s'ajoute celle de la motivation spécifique des gestionnaires publics pour initier ou mettre en œuvre les innovations.

Les comportements innovants définis comme des comportements par lesquels les employés génèrent ou adoptent de nouvelles idées et déploient des efforts supplémentaires pour les mettre en œuvre font l'objet de peu d'études (Pupion, 2018).

II-4-10 Innovation en Psychologie sociale : L'innovation comme modalité d'influence sociale

Les organisations comme la société ne sont pas des entités inertes. Au contraire, elles sont en perpétuelle mouvement et évolues permanemment. Seulement, pour ne pas s'éloigner des objectifs, des us et coutumes, de la culture... qui font leur spécificité ou tout au plus, pour ne pas sombrer dans l'anarchie, les organisations établissent des lois et règles qui régissent leurs modes de fonctionnement. Cependant, il arrive que les règles préétablies ou modes de fonctionnements deviennent caduques ou font objet de contestation par d'autres membres de la société ou groupe. Des lors, désir de changement nait. Pour cela, un individu ou un groupe de personnes se lever pour réclamer le changement. En effet, il essayera d'influence sur les autres membres du groupe Germaine de Montmollin (1977), pour apporter sa vision (nouvelle vision) des choses.

Dans ce cas lorsque la partie qui promeut le changement est majoritaire, on parle de révolution pacifique. Au cas où la partie qui promeut le changement est minoritaire, on parle d'innovation dans le sens de Moscovici. En effet, en Psychologie sociale selon Moscovici (1969), on parle d'innovation lorsque la notion de minorités nomiques apparait observable dans un groupe qui a des règles de fonctionnement, des normes préétablies : cette minorité qui fait partir du groupe, propose en vue adopter une norme de rechange. La nouveauté est adoptée si elle correspond mieux aux croyances, aux besoins ou à la réalité affective du groupe. Ici intervient donc le rôle de l'innovateur. Au travers de sa consommation marginale,

l'innovateur (faisant partie de la minorité nomique) va « influencer » la majorité qui est réticente à la nouveauté.

Les connaissances ; les règles et les normes font partir du quotidien des situations sociales. Cependant, la prévalence de l'une d'entre elles est toujours observée selon le contexte, les circonstances et le moment d'activité. Les institutions, les organisations où les innovations voient le jour subissent les influences du passé, de son environnement, les pressions externes, les influences relationnelles, culturelles et historiques qui durent et agissent sur elles (Klein et al., 2007). Avec le temps, certaines règles, normes se consolident dans les institutions. Pour Klein (2007), plus l'application de ces règles et normes sont larges, plus les acteurs les intègrent à leur action ; plus elles seront cohérentes, plus elles seront difficiles à contourner par les organisations innovatrices. Dans la même optique, elles seront également difficiles à contourner par les innovateurs.

Une société qui innove est celle qui provoque la tempête, mais qui sait aussi la gérer de façon à ce qu'il n'y ait pas de perdants, d'où l'importance d'élargir la notion d'innovation et de réfléchir sur ses dimensions sociales (Klein et al., 2007).

Dans les institutions, l'innovation se confronte à des codes de conduite, à des modalités d'action instituées qu'elle doit transgresser pour voir la lumière et changer la société. Pour Merton (1973b) dans Alter et al. (2007), l'innovation « réside dans l'impossibilité pour certains acteurs d'atteindre des buts sociaux légitimes avec les moyens dont ils disposent. » Ceux-ci doivent alors créer de nouveaux systèmes de fonctionnement, se frottant dans cette perspective à leurs environnements institutionnels en implémentant de nouveaux arrangements sociaux, de nouvelles façons de faire, de nouveaux liens sociaux. Il en résulte un processus conflictuel à l'image de la force et des intérêts organisés des acteurs unis autour des solutions nouvelles à des problèmes reformulés. Les situations d'innovation créent des confrontations, produisent des tensions et des compromis entre les acteurs, entre eux et les structures. Ce sont ces compromis qui mettent en place de nouvelles institutions, de nouvelles normes, et qui cristallisent la transformation sociale (Alter et al., 2007).

II-4-11 : Comportement innovant

Le comportement innovant fait référence à toutes les actions individuelles qui visent à la formation, l'introduction et l'application d'idées nouvelles et utiles pour améliorer l'organisation (El Abidi et al., 2022). Il comprend : la suggestion de nouveaux moyens pour

atteinte les objectifs, la recherche et la sécurisation des ressources pour mettre en œuvre de nouvelles idées et la recherche de nouvelles technologies (Yuan et Woodman, 2010).

Les salariés sont les premiers à prendre conscience des enjeux au travail, ce qui leur permet souvent de générer de nouvelles idées. Le comportement innovant des salariés est considéré comme un socle favorisant à la performance de l'entreprise (Luu, 2019 dans El Abidi et al., 2022). Le comportement innovant doit être considéré comme une construction distincte d'autres comportements des employés, tels que la créativité, la proactivité, l'initiative des employés. Il ressemble apparemment à la créativité des employés cependant, il convient de signaler que le comportement innovant consiste en la génération d'idées (c'est-à-dire la créativité), la recherche de soutien et la mise en œuvre d'idées (Scott et Bruce, 1994). En d'autres termes, la créativité est la première phase du comportement innovant (Scott et Bruce, 1994).

Le comportement innovant au travail d'un individu a pour objectif « l'introduction intentionnelle dans son travail, d'idées nouvelles et utiles, des processus, des produits ou des procédures » (Farr et Ford, 1990, p.63). Ainsi le comportement innovant est : « *La création intentionnelle, l'introduction et l'application de nouvelles idées dans son travail, son équipe ou son organisation afin de bénéficier des performances de son travail, de son groupe ou encore de son organisation* » (Janssen, 2000, p.288). Cette définition restreint le comportement innovant à des efforts volontaires qui ont pour objectif d'apporter de nouveaux résultats (Janssen, 2000).

Dans la mesure où il s'agit d'efforts volontaires, ce comportement n'est pas nécessairement attendu dans le « rôle officiel » de l'individu en tant que salarié ; il ne fait pas non plus l'objet d'une clause du contrat explicite pouvant exister entre le salarié et son organisation (Ramamoorthy et al, 2005). Donc, de tels comportements pourraient être qualifiés de discrétionnaires, soit des comportements extra rôles qui ne sont pas formellement reconnus par le système organisationnel des récompenses (Janssen, 2000). Or, les comportements extrarôles ou « comportement de citoyenneté organisationnelle » (Organ 1988), sont reconnus pour leur influence positive sur la performance individuelle et organisationnelle (Podsakoff, et al, 2009). Alors, l'on pourrait affirmer que le comportement innovateur amène à produire une sorte de gain en raison de sa caractéristique de « mise en œuvre » qui est censée apporter des résultats d'innovations (De Jong & Den Hartog, 2010). Ces résultats pourraient inclure aussi bien un meilleur fonctionnement de l'organisation que des avantages socio-psychologiques (meilleure communication interpersonnelle, satisfaction

au travail, meilleur équilibre entre les ressources du travailleur et les exigences perçues de l'emploi par exemple) pour les travailleurs individuels ou les équipes de travail (Janssen, 2000). Notons que cette caractéristique de « mise en œuvre » différencie le comportement innovateur de la notion de créativité (De Jong & Den Hartog, 2010),

CHAPITRE III : THEORIES EXPLICATIVES

Dans cette partie de notre mémoire, il sera question de communiquer sur les différentes théories qui nous permettront d'expliquer notre étude. Ainsi, pour la théorie principale de cette recherche, nous mettrons en exergue : L'histoire de la théorie ; Son ou ses auteur(s) ; Son contexte de création ; Les expériences, les enquêtes et études réalisées ; Les résultats obtenus ; Les discussions, analyses faites et conclusions retenues. Les champs d'application et Les contributions pour l'émergence de la psychologie sociale. Pour ce qui est de la TRS qui est notre théorie principale, soutenue par la théorie du noyau central, théorie qui nous renseigne sur la structure de ces représentations sociales. Cette étude se référera également à quelques modèles théoriques du changement organisationnel.

III-1 : Théorie des représentations sociales (TRS)

Introduction

Moscovici est considéré comme le pionnier dans le développement des représentations sociales, puisqu'il a mis en exergue les dimensions, le processus d'élaboration et les caractéristiques de la représentation sociale (Moumbissie, 2019, p.210). Il formule la théorie de la représentation sociale en 1961. Depuis la formulation initiale de cette théorie, elle a fait l'objet de nombreuses recherches de la part des prédécesseurs de Moscovici (Jodelet, 1984 ; Abric, 1987 ; Rateau & Lo Monaco 2013). La TRS a connu un essor international très considérable et a donné lieu à des manifestations scientifiques régulières, réunissant des chercheurs de part et d'autre du monde, afin d'échanger autour de nouveaux apports conceptuels et méthodologiques et de rendre compte de l'utilité de cette théorie en termes d'application (Rateau & Lo Monaco 2013).

III-1-1 L'histoire de la théorie

Les concepts et/ou les expressions qui font l'objet de recherche en science, apparaissent souvent comme un jet de la part des individus qui les utilisent pour la première fois. Ceux-ci sont considérés comme des précurseurs de ces nouveaux objets de recherche. Ainsi, pour ce qui est des représentations, l'on jette un regard favorable sur L'Emile Durkheim dans Moscovici, (1989), qui est le premier à l'incorporer dans l'analyse des faits sociaux. Pour lui, une représentation désigne une vaste classe de formes mentales, relatives à la science, aux

mythes ou encore aux religions, constituée d'opinions et/ou de savoirs sans distinction (Moscovici, 1989). Tout ce qui peut ainsi dire quelque chose de la réalité s'exprime à travers des représentations qui sont soit collectives, soit individuelles (Valence, 2010).

Grâce aux travaux des sociologues et anthropologues à l'instar de Emile Durkheim (1868), qui donne l'impulsion théorique et épistémologie, mais aussi de Lévy-Bruhl et Mauss, l'on peut d'une façon affirmer que l'étude des représentations a débutée entre 1830 et 1930. Toutefois, durant tout le début du XXe siècle, ce sont surtout la sociologie, l'anthropologie et l'ethnologie (Lévi-Strauss, 1962 ; Lévy-Bruhl, 1922; Linton, 1945; Mauss, 1903) qui feront usage de la notion de représentation, dans une visée principalement descriptive, en étudiant les différentes représentations collectives de communautés culturelles ou ethnique (Mauss et Karady, 1974)

C'est Durkheim qui, en 1912, à travers ces travaux basés sur la réflexion par rapport au concept de représentation collective fait aussi la distinction entre représentations individuelles et représentations collectives. Pour ce dernier, la conscience individuelle n'a pas beaucoup de poids et n'existe qu'à travers la conscience collective qui s'impose aux individus d'une génération à une autre et se concrétise matériellement par des règles de fonctionnement juridiques, économiques, morales, religieuses, etc. (Manoni, 2005). Car il estime que :

La société est une réalité sui generis, elle a ses caractères propres qu'on ne retrouve pas, ou qu'on ne retrouve pas sous la même forme, dans le reste de l'univers. Les représentations qui l'exprime ont donc un tout autre contenu que les représentations purement individuelles et l'on peut être assuré par avance que les premières ajoutent quelque chose aux secondes (Durkheim, 1912).

A travers ses recherches sur la religion, des croyances y relatives et de leur impact sur l'organisation de la vie des tribus australiennes, le sociologue Emile Durkheim pense que les croyances totémiques ne peuvent être expliquées par des paramètres essentiellement physiques ou intellectuels. Il affirme que ces croyances résulteraient d'un type de pensée partagé dans la communauté, illustrant ainsi la manière avec laquelle la société appréhende son environnement d'appartenance. Il attribuera de plus les premiers systèmes de représentations que l'homme se fait du monde à la religion. Par ailleurs, il distinguera les représentations collectives du fait de leur transmission et reproduction, des représentations individuelles, variables et éphémères, affirmant que la société a ses caractères propres qui n'évoluent pas sous la même forme, ou pas du tout dans le reste du monde. Les

représentations illustrant la société sont donc différentes dans leur nature et leur contenu des représentations individuelles et les complètent (Durkheim, 1912).

Après son apparition sous la houlette de Durkheim (1912), la notion de représentation collective, qui fut l'un des phénomènes les plus marquants des sciences sociales (Sociologie, Anthropologie...) en France connut une éclipse qui dura près de cinquante ans. Sans les traces écrites conservées d'une école d'historiens au cours des recherches effectuées sur les mentalistes (Duby, 1961), la notion de représentation collective serait même tombée en désuétude (Abris et al., 1991), avant que Moscovici ne vienne la sortir du gouffre en 1961 pour la convertir en Psychologie sociale sous la notion de représentation sociale afin d'en faire un concept clé de la Psychologie sociale, à travers son ouvrage Représentations de la Psychanalyse (1961). Il faudra attendre le début des années 1960 pour que, poursuivant les intuitions de Durkheim et s'appuyant sur les suggestions de la psychologie de l'enfant de Piaget (1932) et de la psychologie clinique de Freud, (1908, 1922), Serge Moscovici (1961) entreprenne d'élaborer une psychologie sociale des représentations (Moliner & Guimelli (2015).

Selon Moscovici, Durkheim laisse relativement peu de place à la question des interactions entre l'individuel et le collectif. Il propose de substituer à la notion de représentation collective à celle plus restreinte de représentation sociale. Pour lui, il s'agit de « ...transférer à la société moderne une notion qui semblait réservée aux sociétés traditionnelles », en réponse à la « ...nécessité de faire de la représentation une passerelle entre le monde individuel et le monde social, de l'associer ensuite à la perspective d'une société qui change... » (Moscovici, 1989, dans Moliner & Guimelli, 2015).

Moscovici pense qu'il est nécessaire d'avoir une théorie des représentations sociale parce que dit-il : il est possible de distinguer deux sources de connaissance sociale.

- La première est une source que nous partageons car nous l'avons directement expérimentée et nous sommes certains de sa validité : au sens strict du terme, nous savons par exemple à qui nous devons serrer la main, ou qu'il est nécessaire de conduire du bon côté de la route.
- La deuxième source intervient lorsque nous prétendons connaître par exemple la formule $E=mc^2$, ou lorsque nous affirmons que fumer provoque le cancer du poumon. Dans ce dernier cas, il va sans dire que nous considérons que d'autres personnes (Einstein ou la recherche médicale dans ces exemples) ont connaissance des faits et que nous avons de bonnes raisons de les croire.

Pour Moscovici (1961), la connaissance que nous partageons avec autrui fait intervenir un nouvel élément : la confiance. De ce point de vu, la confiance peut donc être considérée comme à l'origine de la connaissance sociale et qu'elle en définit en même temps les limites. Il n'y a d'ailleurs aucune activité intellectuelle ou la confiance n'est pas représentée, y compris dans les sciences.

III-1-2 : Auteurs

Moscovici est reconnu comme le véritable fondateur de la théorie des représentations sociales. Son apport va bien au-delà d'un simple éclairage de cette notion, qu'il définit dans son ouvrage Représentations de la Psychanalyse (1961) comme « une organisation psychologique, une modalité de connaissances particulières, un processus de médiation entre concept et perception » (p. 302). Par cette définition, il insiste sur la nécessité d'abandonner la distinction classique entre le sujet et l'objet (Bazier et al., 1997). Contrairement aux modèles behavioristes, il propose la représentation comme étant une fusion entre concept et perception. Ainsi déclare-t-il : « Il n'y a pas de coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu, ou du groupe. Le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts » (Moscovici, 1969, p. 90). Il insiste aussi sur l'importance de l'étude de la *pensée naïve* et du *sens commun*, révélateurs des représentations sociales (Bazier et al., 1997).

Moscovici fera l'objet d'admiration de la part de nombreux autres chercheurs tels que :

- Jodelet (1984, 1989), s'intéressant aux représentations sociales du corps humain, et de la folie ;
- Chombard de Lauwe (1971), et Farr (1987) étudiant les représentations sociales de l'enfance ;
- Herzlich (1972) et Laplantine (1978, 1987) étudiant les représentations de la santé et de la maladie ;
- Moliner (1996), dont quelques travaux porteront sur les représentations sociales des études, la liste n'est pas exhaustive ;
- Abric (1987) et Doise (1992) ... qui ont mené des études importantes sur les représentations sociales. Aujourd'hui encore, les RS ont une influence considérable non seulement sur les recherches en psychologie sociale, mais aussi en socio-économie et en sociologie.

III-1-3 : Contexte de création

La notion de représentation sociale fait son apparition en 1961, lorsque le jeune chercheur français Serge Moscovici originaire de Roumaine publie aux Presses universitaires de France les résultats d'une vaste enquête sur l'opinion française à propos de la psychanalyse. Cette enquête, menée dans le cadre d'une thèse en psychologie, s'intéresse à la manière dont le « grand public » s'est approprié les concepts psychanalytiques. À l'occasion de ce travail, Moscovici va jeter les bases de sa théorie des représentations sociales. Pour ce faire, il s'inspire d'une vieille notion ; celle de représentation collective, proposée en 1898 par le sociologue français Emile Durkheim (Moliner & Guimelli, 2015). Du fait de sa multidisciplinarité, Jodelet (1994), dira de la représentation sociale qu'elle se « située à l'interface du psychologique et du social, la notion a vocation pour intéresser toutes les sciences humaines ».

III-1-4 : Postulat

La théorie de la représentation sociale, apparaissant avec le concept de représentations sociales, est initiée par Moscovici (1976), postule que :

- La représentation sociale est un savoir de sens commun se distinguant des connaissances scientifiques par son origine, très souvent spontané ;
- La représentation sociale est issue de processus génératifs de la pensée sociale qui sont au cœur même de son élaboration ;
- La représentation sociale a un contenu et des fonctions, le premier donne un sens à la représentation sociale, les fonctions attribuent des potentiels actifs, à la représentation sociale, tant au niveau de l'individu du groupe que de la collectivité.

III-1-5 : Les expériences, les enquêtes et études réalisées

Objectif de Moscovici était de présenter une instance apte à « articuler les processus cognitifs aux systèmes de communication et aux formes de sociabilité des rapports intergroupes » (Flament & Rouquette, 2003, p. 13). Il cherchait contrairement à appréhender les mécanismes permettant l'intégration d'un fait ou d'un objet au sein du sens commun (Valence, 2010), qui était dans le cas de son étude, une théorie scientifique nul autre que la psychanalyse. Il analysait la façon dont les discours dit « savants » se transforment en discours de « sens commun ». C'est-à-dire le processus par lequel on passe « d'un système de concept théorique à un système de représentation » (Noumbissie, 2019). Pour atteindre son objectif, il va consulter pratiquement 240 documents pendant trois années avec son équipe ;

des documents relatifs à la religion, à la Psychanalyse, produits par la presse. Il fera une analyse de ces documents et mettra en exergue la façon par laquelle les médias présentent les informations et construisent des représentations particulière de la psychanalyse chez les lecteurs (Noumbissie, 2019).

III-1-6 : Les résultats obtenus

A la fin des analyses minutieusement effectuées, Moscovici établit que :

- La psychanalyse est présentée dans les journaux de grande diffusion de manière diverse allant du sérieux à l'ironie, ceci avec le souci de confronter des opinions divergentes et de relier la psychanalyse aux intérêts du public. La psychanalyse ici fait objet d'outil. Moscovici parlera donc de « diffusion » concernant cette façon de véhiculer l'information ;
- Les journaux liés à l'église représentent la psychanalyse comme une discipline qui doit être regardée avec prudence et modération ; vu que certains points sur lesquels la psychanalyse s'accroche, peuvent être résolus si l'on se réfère aux messages religieux. Vu sous cet angle, ce mode d'information sera qualifié par Moscovici de « propagation » ;
- Dans les journaux liés aux PC la psychanalyse est rejetée, présentée comme néfaste (science bourgeoise ou pseudo bourgeoise), on lui conteste toute utilité sociale réelle parce qu'elle est sans rapport avec les problèmes concrets de l'individu. Ceci lié au fait que, les informations relatives à l'importance de la psychanalyse sont très peu. Par contre, le coût de la psychanalyse est mis en exergue. Face à ceci, Moscovici appellera ce mode de transmission de l'information de la « propagande » (Noumbissie, 2019).

III-1-7 : Les discussions, analyses faites et conclusions retenues

A travers ses travaux, Moscovici montre que l'image véhiculée par rapport à un objet se retrouve dans le discours de la population interrogée. Il estime que le sujet ne perçoit pas objectivement objet : le sujet verra toujours l'objet à travers le filtre des représentations sociales (Moscovici, 1961).

III-1-8 : Les champs d'application

Depuis plus de cinquante années, la théorie des représentations sociales a été mise à contribution dans de nombreux domaines parmi lesquels : éducation, la santé, l'environnement, le marketing, la politique, le travail, etc.

III-1-9 : Les contributions pour l'émergence de la psychologie sociale

Flament (1994) : la compréhension des logiques sociales. A ce propos il affirme que : les individus et les groupes ont toujours de « bonnes raisons » de faire ce qu'ils font ou de ne pas faire ce qu'ils pourraient (ou devraient) faire ;

Ghiglione (1986) : la communication. Il insiste sur la nécessaire de coopération qui doit s'instaurer entre interlocuteurs, entre source et audience. Pour l'émetteur d'un message, cette coopération implique la prise en compte des informations et des croyances dont dispose le récepteur à propos de l'objet du message ;

Orienter le changement social Dans des domaines aussi variés que ceux de la santé, du travail, de l'environnement, de l'économie ou des relations sociales, les acteurs sociaux sont régulièrement confrontés à la question du changement (Moliner & Guimelli, 2015).

À la suite des travaux de Moscovici, Une autre perspective émergera, il s'agit de l'approche structurale des représentations sociales. Celle-ci est élaborée par un ensemble de chercheurs regroupés sous la dénomination de « l'Ecole d'Aix », constituée entre autres d'Abrieu (2001) qui mettra en évidence la théorie du noyau central, (Vergès, 1991).

L'utilisation de l'approche structurelle pour l'étude des représentations dans notre travail se justifie par le fait qu'elle constitue une approche révolutionnaire pour RS ayant s'appuyant sur la théorie du noyau central qui stipule que : « toute représentation est organisée et structurée autour d'un noyau central. Une bonne étude d'une représentation sociale repose principalement sur la détermination des éléments constitutifs de son noyau central (Abrieu, 2003, p. 376). Car le noyau central constitue la base commune et consensuelle de la mémoire collective et du système de norme auquel un groupe se réfère (Abrieu, 2001). Il représente la partie la plus stable de la représentation, oriente les comportements et les pratiques.

Les recherches suscitées par la théorie du noyau central ont débouché sur une méthodologie originale, stricte, ambitieuse et riche de potentialités (Rouquette et Rateau, 1998 ; Moliner et al., 2002) puisqu'elle permet d'allier la rigueur expérimentale aux contraintes des approches empiriques (Abrieu, 2005).

III-1-10 : La théorie du noyau central

C'est à partir de la notion de noyau figuratif, élaborée par Moscovici (1961), que Abrieu a développé en 1976 sa théorie du noyau central (ou noyau structurant). Cette théorie postule que : « toute représentation est organisée autour d'un noyau central autour duquel

s'organisent des éléments périphériques » (Abris, 1976). Les chercheurs de l'école d'Aix-Marseille qui ont fondé cette théorie sont partis du postulat que : « tous les éléments de la représentation n'avaient pas la même importance ». Pour eux, il y a des éléments essentiels et d'autres secondaires. Cette théorie reprend en grand partie la notion de noyau figuratif de Moscovici (1961), mais en se limitant pas au rôle génétique de ce noyau. Ils mettent en avant le rôle essentiel du noyau central de toute représentation, celui-ci pouvant dépasser le simple cadre de l'objet de la représentation et pouvant « trouver directement son origine dans des valeurs qui les dépassent » (Abric & Vergès, P. (1994).

III-1-10-1 : Rôle et contenu du noyau central. Le noyau central est l'élément fondamental de la représentation. Il est l'élément le plus stable et de ce fait, est très difficile de modifier ; c'est pourquoi certains auteurs tels que Mugny et Carugati (1985) vont jusqu'à parler de « noyau dur ».

Ce noyau central assure deux fonctions essentielles :

- ❖ Fonction génératrice : c'est l'élément par lequel se créent ou se transforment les autres éléments de la représentation. Ces éléments prennent un sens grâce à lui
- ❖ Fonction organisatrice : ce noyau central détermine la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation. Il a également un rôle de stabilisateur et d'unificateur des éléments de la représentation (Abric, 1994).

Le noyau est donc l'élément qui va le plus résister au changement. Si une modification de ce noyau central s'opère alors on va considérer que c'est toute la représentation qui se verra transformée (Abric, 1994). Les éléments constituant ce noyau central donnent donc à la représentation sa signification. Ce noyau central va être déterminé par plusieurs éléments : tout d'abord la *nature* de l'objet représenté, puis la *relation sujet-objet* et enfin le *système de normes, valeurs et croyances sociales* préexistant dans le groupe social donné. Selon l'objet et la situation ; le noyau central peut avoir deux dimensions différentes (Abric, 1994) :

- **Dimension fonctionnelle** : le noyau central prendra cette dimension dans les situations à « finalité opératoire ». La finalité du noyau central ici sera l'accompagnement de la tâche. Seront donc privilégiés tous les éléments qui faciliteront cet accomplissement.
- **Dimension normative** : cette dimension concerne toutes les situations « socioaffectives, sociales ou idéologique ». Ainsi, sera au centre de la représentation une norme, un stéréotype ou une attitude fortement marquée. C'est ce qu'on appelle alors le « noyau statique » - (Chombart de Lauwe, 1971), qui est constitué par des stéréotypes à « forte valeur affective ».

III-1-10-2 : rôle et contenu du système périphérique. Autour du noyau central va graviter un système périphérique qui va constituer un complément indispensable au noyau central. En effet c'est grâce à lui que la représentation va pouvoir s'intégrer à la réalité du moment. Contrairement au noyau central, le système périphérique de la représentation est plus vivant, plus concrète, plus accessible pour les individus. Les éléments qui le composent vont être hiérarchisés, et situés à des distances différentes du noyau central. Comme le noyau central et ses éléments, le système périphérique est tout aussi important. Il va constituer « l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore ou fonctionne la représentation » (Abric, 1994, P.25).

On accorde trois fonctions essentielles à ce système périphérique (Abric, 1994) :

- **Fonction de concrétisation :** les éléments périphériques sont directement liés au contexte, ils résultent de l'ancrage de la représentation dans la réalité. Ils favorisent la compréhension de la représentation par les individus. La zone périphérique rend les éléments de la représentation intelligibles au sujet (Roussiau et Bonardi, 1999), elle lui indique ce qu'il est normal de faire ou de ne pas faire. C'est ce qu'on appelle la fonction « grille de décryptage » (Jodelet, 1989).
- **Fonction de régulation :** les éléments du système périphérique diffèrent des éléments du noyau central qui sont stables et résistants au changement, par le fait qu'ils sont souples et jouent un rôle important dans l'adaptation de la représentation aux dynamiques du contexte. Ce système périphérique peut soit modifier la représentation ou en reconsidérer certains percepts ; soit remettre directement en cause la représentation en elle-même.
- **Fonction de défense :** le système périphérique a pour fonction de défendre le noyau central de la représentation. Un changement de celui-ci pouvant entraîner un « bouleversement complet » de la représentation (Abric, 1994), il protège le système central. C'est le « pare-choc » des représentations (Flament, 1989).

III-1-10-3 : La zone muette des représentations sociales. Pour certains objets, et dans un contexte particulier, il arrive qu'une zone muette se crée dans les représentations. Ses éléments ne seront pas évoqués par les individus. Cette zone muette est constituée d'éléments considérés comme « contre-normatifs » (Abric, 2003). On peut la définir comme « un sous-ensemble spécifique de cognitions ou de croyances qui tout en étant disponibles, ne sont pas exprimées par le sujet dans les conditions normales de production [...] et qui, si elles s'étaient exprimées, pourraient mettre en cause des valeurs morales ou des normes valorisées par le

groupe » (Guimeli, 1998) qui introduit l'idée que certains éléments du noyau peuvent être, dans certaines situations, non activés. Abric (2003) considère donc qu'il existe dans une représentation, et plus particulièrement dans le noyau central, deux types « d'éléments dormants » :

- Les éléments en sommeil « non activés »
- Les éléments en sommeil « non exprimable » (zone muette)

La zone muette ne concerne pas tous les types de représentation, elle concerne celles qui portent sur des objets transférant des valeurs sociales importantes. On considère généralement que cette zone muette concerne des « objets sensibles », qui, si l'on exprimait les éléments de cette zone muette, pourraient entraîner une remise en cause des valeurs morales. Il est donc relativement compliqué d'isoler les composantes de cette zone muette, et il faut faire appel à une méthode de substitution afin que les individus puissent s'exprimer librement sur le sujet choisi.

III-1-11 : les caractéristiques de la représentation sociale du travail

Dans cette partie consacrée aux représentations sociales, les caractéristiques fondamentales sont attribuables à toutes les représentations, 'opérationnalisant selon les particularités, de différentes manières. Nous effectuons ci-dessous une adaptation claire des caractères de toute représentation à celle qui fait l'objet de notre étude.

- ◆ L'objet de la représentation sociale qui est dans le cadre de cette étude est le travail. C'est pourquoi nous avons utilisé la formulation « représentations sociales du travail » ;
- ◆ Le sujet considéré comme celui qui produit, vit et manifeste la représentation. Il s'agit dans le cas présent des fonctionnaires ;
- ◆ Le caractère imageant : il renvoie à l'image que les fonctionnaires entretiennent à propos du travail, qu'il illustre la représentation. L'objet abstrait est matérialisé chez le sujet, à travers les mots qui concrétisent ce qu'ils en pensent ;
- ◆ Le caractère symbolique et signifiant : il s'agira du contenu, des éléments attribués à l'objet qui permettent de l'interpréter, de lui donner un sens ;
- ◆ le caractère constructif : la représentation sociale du travail est une réalité construite par les fonctionnaires. Les informations sur l'objet sont traitées, appropriées en fonction du contexte socioculturel ; une image propre au groupe est ainsi élaborée ;

- ◆ Le caractère autonome et créatif : selon qu'elle est perçue et vécue, elle exerce une influence sur les attitudes et les comportements des fonctionnaires.

Les lignes précédentes nous ont permis de prendre connaissance des propriétés qui peuvent être dissociées de cette variable, celle qui focalisera notre attention à l'orientation des attitudes et des conduites. Notre étude porte sur le lien entre les représentations du travail par les fonctionnaires camerounais et l'innovation dans les services publics, en nous appuyant sur l'approche structurelle de Abric (2001), car plusieurs approches permettent d'étudier les RS.

La théorie de la représentation sociale dans son approche structurale, nous permettra donc de soutenir notre recherche à travers quelques-unes de ses orientations essentielles. Dans un premier temps, puisque nous nous situons dans la description de la structure de l'objet, nous opérationnaliserons notre représentation non selon l'approche de Moscovici, mais selon les composantes révélées par l'examen de la structure, à travers les techniques inhérentes à cette approche. (Abric 1994, 2001) précisera à l'endroit de l'étude des représentations sociales la nécessité d'en rechercher au-delà du contenu qui est néanmoins recueilli, l'organisation de ce contenu.

Par la suite, nous nous attèlerons à établir la relation entre la représentation du travail et l'innovation. Nous ferons tout ceci à la lumière des fonctions d'orientation des conduites et de génération des attitudes des représentations sociales. Abric (2001), affirme à ce propos que le rôle principal des représentations sociales est de guider, de prescrire les conduites et les attitudes des individus appartenant à un groupe donné.

III-2 : Théorie du changement organisationnel

III-2-1 Le changement

Le changement est encore un thème qui « englobe de nombreuses significations différentes. Changer, c'est tout à la fois devenir, s'ajuster, s'adapter et transformer » (Rim Zid, 2006, p. 18).

Collerette *et al.* (1997) le définissent comme « le passage d'un état à un autre, qui est observé dans l'environnement et qui a un caractère relativement durable » (p. 20).

Pour Bélanger (1994), le changement serait « le passage d'un état actuel à un état désiré, d'une situation originale actuelle, jugée inadéquate, à une autre considérée comme étant plus adaptée, qui répond mieux aux exigences du milieu ou aux nouvelles aspirations des personnes concernées » (p. 357). Ainsi, selon Bélanger, le changement constitue une

sorte de rupture d'équilibre. Il peut donc être créateur d'une situation plus ou moins inconfortable ou égale à la recherche d'un nouvel équilibre.

L'expression changement vient du latin « *cambiare* » qui signifie : échanger, substituer un élément à un autre. Il s'agit d'un concept polysémique fréquemment utilisé dans plusieurs disciplines notamment en sciences humaines et sociales (Rhéaume, 2002, P. 65 dans Muzi, 2020). Sa définition n'est pas du tout aisée du fait des nombreuses significations qui lui sont attribuées en fonction des domaines et des termes qui lui sont associés. L'échange se situe au cœur du changement et celui-ci aurait pas conséquent une nature dynamique, évolutive à travers des échanges et des interactions (Muzi, 2020).

Toutefois il faut être prudent sur ce que l'on peut considérer comme changement de ce qui s'en éloigne. Cas pour Rhéaume (2002, p. 65) dans Muzi, (2020, p. 20), on parle de changement dans une organisation si elle préserve son identité. Ainsi, sans la préservation de l'identité de la structure, il ne s'agit plus du changement mais d'un remplacement donc une disparition ce qui ne correspond plus à l'idée du changement (Muzi, 2020).

III-2-2 : Le modèle de Lewin (1958)

Le modèle conceptuel de Kurt Lewin (1958) pour la compréhension du processus de changement a suscité beaucoup d'intérêt de la part des chercheurs. Ici, les travaux de Lewin se focalisent surtout sur changement des attitudes, et établissent le processus de changement sur en trois étapes : il a alors défini trois niveaux dans un changement social :

- le niveau du dégel nécessaire : initiation, décristallisation ;
- Ensuite le mouvement lui-même (la transition) : adoption, adaptation ;
- et enfin le niveau du regel nécessaire : consolidation, routinisation, recristallisation. (Lewin, 1947).

- Le dégel ou la décristallisation

Selon le modèle de Lewin, cette phase est considérée comme la première du changement et correspond à une période de remise en cause des comportements, des attitudes et des perceptions, que ce soit d'une façon volontaire ou non. Elle s'apparente à la prise de conscience des inconvénients d'une situation soit de l'écart entre une situation présente et une autre plus agréable (Bélanger, 1994). Cependant, le changement n'est pas encore acquis pour autant. Il ne s'agit pas simplement de l'abandon des anciens comportements, des attitudes ou des perceptions, mais suppose également l'acquisition d'autres manières de faire. Ainsi en se référant à notre étude, les agents de l'état devraient remettre en question leurs

comportements, leurs attitudes et leurs perceptions, afin d'abandonner les comportements non désirés, tout en adoptant de nouveaux comportements agréables pour la société.

- ***La transition***

Cette phase renvoie à l'apprentissage de nouveaux modes de fonctionnement, d'expérimentation de nouvelles attitudes et d'adoption de nouveaux comportements. Durant cette phase, les individus investissent l'essentiel de leurs énergies. Concernant cette phase, les fonctionnaires devraient s'adapter aux nouveaux modes de fonctionnement, d'expérimentation, faire usage de nouveaux comportements susceptibles d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers.

- ***Le regel ou la recristallisation :***

C'est la phase du changement proprement dit. Pendant cette phase, le changement serait intégré spontanément dans les nouvelles façons de faire. Par ailleurs, les nouvelles attitudes, valeurs et comportements commencent à se stabiliser et à se recristalliser (Bumes, 2004). Le comportement censé être efficace pour l'évolution d'un service sont progressivement adoptés et consolidés par les fonctionnaires.

Comme la complexité de définition de la notion de changement, la définition du changement organisationnel ne fait pas encore l'unanimité chez les théoriciens (Demers, 2003). Même s'il ne s'agit pas d'une question nouvelle, la littérature sur le changement organisationnel n'évoque pas clairement une théorie du changement organisationnel. La majeure partie des études sur le changement organisationnel s'intéresse le plus souvent aux contenus du changement et à l'absence de théorie qui fassent l'unanimité (Van de Ven et al, 1995). Ainsi, nous ferons allusion au processus de changement en s'appuyant sur les modèles de Kurt Lewin (1958).

III-2-2 : Changement organisationnel

III-2-2-1 Définition. Il existe un grand nombre de définitions du changement organisationnel.

Pour Van de Ven et Poole (1995), le changement organisationnel est « un type d'événement, une observation empirique d'une différence dans la forme, la qualité ou l'état d'une entité à travers le temps. Cette entité peut être un travail individuel, un groupe de travail, une stratégie d'une organisation, un programme un produit ou toute une organisation » (pp. 510-540).

Pour Collerette et al. (1997), le changement organisationnel est « toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou les gens qui sont en relation avec ce système » (p. 20).

Le changement organisationnel peut traduire également un ajustement ou une altération au sein de l'organisation permettant d'influencer « l'expérience psychologique ou physique des acteurs de l'organisation » (Muzi, 2020). C'est un phénomène « complexe, peu prévisible, qui requiert un large éventail d'agents et de pilotes du changement » (Champagne, 2002, p. 4). Les rôles et l'implication de ces agents de transformation vont varier dans le temps. Par ailleurs, il représente une « modification, circonscrite dans le temps et l'espace, d'un ou de plusieurs paramètres organisationnels » (Champagne, 2002, p. 8). Bouillon, Bourdin et Loneux (2007), dans Muzi (2020) estiment que le changement organisationnel constitue une logique d'adaptation de l'organisation au regard aussi bien de son environnement que d'elle-même.

Hassani (2016), dans Muzi, (2020), y voit un processus dans un contexte d'interactions entre les acteurs du système et leur environnement. En effet, le changement organisationnel est généré par un changement environnemental qui, une fois reconnu par l'organisation, modifie les principales variables organisationnelles et affecte ensuite les partenaires d'un groupe et leurs conduites. Il s'accompagne ainsi d'une optique d'amélioration des processus organisationnels (Tessier, 1992, dans Muzi, 2020).

Ces définitions ont en commun le postulat que le changement dépend de l'entreprise mais également de ses collaborateurs, qui y exercent des rôles importants (Muzi, 2020).

III-2-2-2 : L'organisation face au changement. Parler du changement organisationnel c'est parler d'un phénomène qui allie : complexité et imprévisibilité ; qui requiert également un large éventail d'agents et de pilotes du changement » (Champagne, 2002, p. 4). Les rôles et l'implication de ces agents de transformation vont varier dans le temps. Par ailleurs, il représente une « modification, circonscrite dans le temps et l'espace, d'un ou de plusieurs paramètres organisationnels » (Champagne, 2002, p. 8). Le changement organisationnel suppose un processus interactif ; des relations qu'entretiennent les acteurs du système entre eux et avec leur environnement (Muzi, 2020). En effet, le changement organisationnel est « généré par un changement environnemental qui, une fois reconnu par l'organisation, modifie les principales variables organisationnelles et affecte ensuite les partenaires d'un groupe et leurs conduites » (Jimmieson, Terry, & Callan, 2004, dans Muzi, 2020). Il s'accompagne ainsi d'une optique d'amélioration des processus organisationnels (Tessier, 1992).

Ces définitions ont en commun le postulat que : « le changement dépend de l'entreprise mais également de ses collaborateurs, qui y exercent des rôles importants. »(Muzi, 2020).

Le changement organisationnel peut parfois être considéré comme un événement négatif pour les individus qui s'y confrontent, de la mesure il suscite du stress, de l'anxiété et d'entraîner des conséquences néfastes. Les changements peuvent ainsi être perçus de manière défavorable par les salariés, qui peuvent en appréhender les effets de diverses manières. Une « résistance au changement », synonyme de blocage, de frein et d'opposition, constitue, dans une organisation, un « résultat lié à un ensemble de manifestations observables, actives ou passives, individuelles ou collectives qui entravent le processus de changement » (Bareil, 2004, p. 66). À l'opposé, le soutien au changement représente l'acceptation du changement par un individu, qui cherche à le favoriser (Muzi, 2020).

III-3 : Les représentations sociales du travail

Pratiqué librement et avec goût, le travail peut être enrichissant. Mais, par son caractère contraignant et, surtout, quand la machine n'exige plus de l'ouvrier que des automatismes bien réglés, le travail peut être source d'inadaptation. Le plus souvent, il contribue à la bonne insertion sociale de l'homme en lui procurant une occupation régulière, qui le valorise par rapport à ses semblables et lui donne la possibilité d'accéder à l'autonomie financière.

Si le travail est dans une certaine mesure considéré comme une activité de production de bien ou un service, Il nécessite un effort orienté vers un but et s'exerce dans le cadre de contraintes. Il varie aussi considérablement selon les sociétés.

Dans certaines sociétés dites primitives, le travail ne semblait pas être considéré comme une contrainte, dans mesure où, les activités de production étaient simplement proportionnelles aux besoins à satisfaire. Chez les indiens par exemple, une production cumulative ne semblait pas nécessaire dès lors que la satisfaction globale des besoins était assurée (environ quatre heures de travail journalier en moyenne) (Filali et al., 2018). Par contre, dans la civilisation Gréco-Romaine, le travail renvoyait à la corvée, servitude forcée destiné aux esclaves. Ainsi il fut toujours méprisé en raison de sa pénibilité. Au moyen Âge que l'on assistera à une revalorisation progressive des activités commerciales, agricoles et artisanales. L'Église jouera un rôle important à ce niveau en associant le travail à de nouvelles valeurs morales et travail a une valeur rédemptrice. Le protestantisme avec Luther affirmera avec force la nécessité morale du travail qui deviendra un devoir. Travailler finira même par constituer une obligation inscrite dans le droit tandis que la mendicité et l'oisiveté, sources de troubles, seront réprimées.

Smith (1776), avec son ouvrage sur la richesse des nations, placera le développement des richesses au centre des projets de la société et le travail humain comme son moteur essentiel. Le travail, facteur de création de valeur, passe au premier plan de l'économie politique. La représentation du travail sera profondément transformée au XIX siècle qui fera du travail « l'essence de l'homme ». Cette idée était présente chez Marx pour qui l'homme s'affirme en façonnant la nature par le travail (Filali et al., 2018). Le travail devient également constitutif du lien social et source d'épanouissement personnel. À ce titre, il fait l'objet d'une glorification (Méda, 1995 dans Lévy-Leboyer, 2007)). Jahoda (1982) considère que le travail remplit des fonctions latentes importantes (Filali et al., 2018).

- il structure la temporalité des individus en donnant des contraintes de gestion du temps (horaires, etc.) ;
- il permet les contacts sociaux en dehors de la famille ;
- grâce à la production de biens ou à la délivrance de services, il insère l'individu dans le collectif. Il l'intègre dans la société ;
- il définit le statut social de l'individu et contribue à la définition de son identité ;
- il constitue une source d'activités. Dans cette logique, la perte de l'emploi ne pourra être que très douloureuse et s'accompagnera d'une chute du bien-être, d'une position dépressive (Lévy-Leboyer, 2007).

Comme estime Moscovici (1961),

- il existe une interaction entre cet individu et la société. Ainsi, si l'individu est influencé par la société, cette société est construite par ces individus Moscovici (1961).
- il existe différents groupes et donc qu'il va exister différents types de représentations sociales selon le groupe auquel l'individu appartient. L'approche par les représentations collectives avait une vision de la réalité plus sociétale que groupale. Ainsi, les fonctionnaires qui constituent un groupe peuvent avoir des représentations sociales du travail relatives à eux

Le travail traduit quelque chose de différent pour travailleur de la fonction publique au Cameroun : il y a ceux pour qui travail représente la créativité ; certains pensent que c'est aliénation, pour d'autres, il s'agit de l'épanouissement, inclusion sociale, frustrations, stress, rémunération, occupation...

Pour ce concerne notre étude, en se basant des résultats obtenus sur le contenu des RS du travail chez les fonctionnaires camerounais, l'épanouissement, stress, rémunération, occupation constituent les éléments à prendre en compte ici.

❖ Stress et comportement innovant

Le terme « *stress* » qui vient du latin *stringere* signifiant « *tendu de façon raide* », « *serrer* » et du vieux français *estrece* ou « *étroitesse* », exprimant l'idée d'un resserrement, d'une oppression et d'une asphyxie. Il se réfère à : *angoissé, épuisé, débordé, irrité, fatigué, préoccupé, nerveux, déprimé, tendu, anxieux, pressé, dispersé, perturbé, etc.* le terme de stress traduit ces différents états. (Grebot, 2008, p.3). *Même si* selon le physiologiste canadien Hans Selye (1907-1982) qui considéré comme père des études sur le stress, ceci « *développera la fonction positive d'adaptation à une situation, parle de stress positif et du stress négatif.* » présente trois réactions successives constituant le syndrome général d'adaptation : la *phase d'alerte*, la *phase d'habituation* ou *d'endurance* et la *phase d'épuisement* : si l'agression persiste, l'organisme épuise son énergie et n'est plus capable de s'adapter. Les ressources énergétiques dont dispose l'organisme ne sont pas illimitées et l'épuisement peut aboutir à la mort. (Hans Selye, 1907-1982 ; Grebot. 2008).

Pour les entreprises, le stress se chiffre en journées d'arrêt de travail, en perte de motivation, en *turnover*, en absentéisme, en désinvestissement, en conflits, en baisse de productivité, etc. Pour la société, le coût du stress est exponentiel, car les procès se multiplient, les demandes de réparation augmentent, les plaintes ne cessent de croître, etc.

Pour les salariés, les maladies physiques et psychologiques liées au stress au travail entraînent une consommation excessive et coûteuse d'anxiolytiques ou d'antidépresseurs et poussent certains au suicide, parfois même, sur le lieu de travail. (Grebot, E. 2008, p.2)

Ainsi, un fonctionnaire qui se représente le travail comme le stress, même s'il développe une fonction d'adaptation face à la situation stressante, en cas d'épuisement il, sera amené à ne pas adopter un comportement innovant. Comme la souligné Cohen (1980) plus haut, La complexité et la temporalité relatives à l'innovation, jumelées au caractère exploratoire des idées et aux attentes que l'innovation peut susciter, peuvent faire en sorte que les agents de l'état soient portés à percevoir l'innovation comme très exigeante sur le plan cognitif (Cohen, 1980) dans la mesure où ils seront appelés à initier des nouvelles façon de fonctionner qui pourraient conduire à une perception plus difficile leur travail, qui réclame de disposer d'une réserve d'énergie cognitive élevée. En lien avec la théorie des ressources cognitives et des études sur le stress (Demerouti et al. 2001), l'enjeu est que l'exposition à des situations stressantes en milieu de travail peut épuiser cette réserve d'énergie, en raison des demandes cognitives et émotionnelles que suscitent les stresseurs. Conséquemment, la capacité innovante des individus risque d'être réduite (Vecchio, 1990).

Les impacts des stressseurs sont donc non-négligeables et ont des effets différents en fonction du type de stressseur en cause (Byron, Khazanchi, & Nazarian, 2010). De ce fait, il devient encore plus crucial pour les organisations d'être capables d'identifier les effets différenciés des stressseurs au travail, qui impactent directement ou indirectement les facteurs susceptibles de faciliter le processus d'innovation.

Cependant, il faut noter que le stress très souvent évalué comme une émotion négative, joue aussi un rôle essentiel à la survie de l'espèce et contribue à la protection de l'individu qui éprouve. L'importance du stress se manifeste pendant les périodes de crises. En ces périodes, les situations de stress invitent à la mise en place de stratégies de défense contre la menace perçue. Même s'il est généralement difficile à supporter.

❖ **Rémunération et comportement innovant**

Selon la théorie libérale, le salaire est la variable d'ajustement entre l'offre (employeur) et la demande de travail (salariés). Cette théorie stipule que :

- Plus les salaires sont élevés, plus il y aura de personne voulant travailler, moins il y aura de postes disponibles.
- Plus les salaires sont bas, moins il y aura de personnes souhaitant travailler, plus il y aura de poste disponibles.

Cependant, cette théorie semble se limiter à se limiter à l'impact du salaire sur la quantité de demande d'emplois, il faut noter qu'un salaire bas peut aussi affecter le rendement et la qualité du travail fourni. Aussi, un salaire élevé pouvant être source de motivation pour le salarié peut néanmoins devenir un obstacle pour un bon rendement et la qualité du travail fourni, si l'égoïsme se développe. C'est-à-dire qu'un salaire voyant que le salaire est conséquent au travail ou plus, il peut vouloir s'accaparer toute les tâches (essayer d'effectuer tout seul un travail normalement destiné à plusieurs personnes. Ceci crée un cumul de fonctions et entraînent une stagnation au niveau des services (Locke, Smith, s.d).

Kuvaas (2000), dans Mary (2023) a démontré que :

- L'augmentation du salaire fixe des employés a un impact positif sur leur perception de la valorisation de leurs contributions pour l'organisation ainsi que sur leur bien-être, leur motivation et leur engagement.
- Mais qu'en revanche, certaines primes et certains bonus ponctuels peuvent avoir des effets pervers sur le moral du salarié et sur les performances de l'entreprise en ajoutant du stress, mais aussi en encourageant certains salariés à cacher des informations ou à moins coopérer avec leurs collègues.

❖ **Épanouissement et comportement innovant**

L'épanouissement professionnel est la somme de l'accomplissement et du bien-être au travail. Il développe la créativité au travail et améliore la production de toute l'équipe : il évite le désengagement au travail. L'épanouissement dans le travail est la perception de l'accomplissement d'un travail signifiant et stimulant, et permettant de s'y réaliser en tant qu'individu (Dockert, 2009).

DEUXIEME PARTIE :
CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE

Dans la partie précédente il était essentiellement question de présenter les aspects théoriques de l'étude, en ressortant dans un premier temps la problématique, ensuite des éléments théoriques tels que la revue documentaire scientifique, l'analyse des concepts scientifiques, et en fin les théories relatives à l'étude. Dans cette seconde partie de notre recherche intitulée cadre méthodologique et opératoire, Nous ferons une présentation des procédures méthodologiques ayant permis la réalisation de cette étude. Pour se faire, Nous présenterons : un cadre méthodologique, une analyse suivie d'une interprétation des résultats de recherche et enfin la discussion de ces résultats.

CHAPITRE IV : METHODOLOGIE

Cette section nous permettra de rendre compte de la démarche suivie pour la compréhension du problème de cette étude. En outre, il sera question, du rappel de l'objectif de l'étude, la question de recherche, des hypothèses, leurs variables et ainsi que leurs indicateurs respectifs et de la précision sur le type de recherche. Nous nous focaliserons aussi sur le site de l'étude choisit, la technique d'échantillonnage, de l'outil de collecte des données utilisé, et enfin la technique d'analyse.

IV-1 : Rappel des questions de l'étude, des objectifs et des hypothèses, du type d'étude

IV-1-1 : Rappel des questions de l'étude

Il est d'abord important de se rappeler que le problème sur lequel porte cette étude est celui de la crise d'innovation qui perdure dans les services publics camerounais et qui affecte la qualité du service rendu dans les structures publiques, alors que toutes les organisations privées ou publiques qui se veulent être compétitives et efficace, font de l'innovation le levier important pour y parvenir.

Notre travail de recherche porte sur : *les représentations sociales du travail par les fonctionnaires camerounais et l'innovation dans les services publics*. Nous sommes parties de l'observation du taux d'innovation dans les institutions et plus précisément, de la décroissance du taux d'innovation entre 2015 et 2022. Ce taux d'innovation déjà peu satisfaisant tel que présenté par l'Indice Mondial de l'Innovation (2015, 2016, 2017, 2022), était estimé à 27,8% en 2015, puis à 20,0% en 2020 (IMI, 2020). La situation persiste en 2021 et 2022 malgré les solutions déployées pour remédier à cette situation. Plus loin, on constate des services publics continuellement routiniers, tracassiers et insatisfaisants. Notre curiosité a été particulièrement suscitée par la rupture observée entre les agents des services publics et les usagers.

En effet, au travers des pratiques, et comportements des fonctionnaires, incompatibles avec l'éthique professionnelle, nous avons observé tant au niveau des performances, de la qualité du service rendu aux usages et des comportements qu'il se posait un réel problème d'innovation dans les services publics. D'où notre interrogation sur l'origine de ce problème. Au-delà des multiples facteurs susceptibles d'influencer l'innovation, nous avons orienté notre attention sur les représentations sociales du travail en tant qu'entité susceptible

d'engendrer et d'orienter des attitudes, des comportements et des pratiques sociales, et donc pouvant influencer le processus d'innovation.

La recherche scientifique vise la description, la compréhension voire l'explication d'un phénomène dans le but de proposer des solutions à un problème constaté. Ainsi, dans le souci de décrire, l'expliquer voire de comprendre ce phénomène, afin de proposer des solutions à la situation qui prévaut dans les services publics camerounais, nous avons formulé les questions suivantes : *Existe-t-il un lien entre les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires et l'innovation dans les services publics ? Ou*

Les représentations sociales du travail par les fonctionnaires camerounais ont elles une incidence sur les comportements innovants dans les services publics ? Cette question principale nous a orienté vers la formulation des questions spécifiques suivantes.

IV-1-1-1 : Questions spécifiques.

QS1 : Quels sont les éléments qui structurent le contenu des représentations que les fonctionnaires camerounais ont de leur travail ?

QS2 : Que pensent fonctionnaires camerounais des comportements d'innovation en rapport avec leur travail ?

QS3 : Quel lien existe-t-il entre les représentations sociales et les comportements d'innovation chez les fonctionnaires camerounais ?

IV-1-2 : Rappel des objectifs de recherche

IV-1-2-1 : Objectif général.

Étudier le lien entre les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais et les comportements innovants dans les services publics camerounais.

IV-1-2-2 : Objectifs Spécifiques.

OS1 : Inventorier les éléments qui structurent le contenu des représentations que les fonctionnaires camerounais ont de leur travail.

OS2 : Evaluer adoption des comportements d'innovation des fonctionnaires camerounais en rapport avec leur travail.

OS3 : Vérifier l'existence d'un lien entre les représentations du travail et l'innovation les fonctionnaires camerounais.

IV-1-3 : Les variables de l'étude

Une variable est un groupement logique d'attributs ou de caractéristiques qui décrivent un phénomène observable empiriquement (Mace & Pétry, 2011). La variable dans une recherche est une donnée susceptible de prendre plusieurs valeurs (modalités) différentes. Dans cette étude nous avons une variable indépendante (VI) et une variable dépendante (VD).

IV-1-3-1 : Variable indépendante : Les représentations sociales du travail. Selon Myers et Hansen (2007), la variable indépendante est une variable que le chercheur manipule volontairement. C'est encore la variable cause. Elle est indépendante parce qu'elle ne dépend pas d'une autre variable dans l'étude menée. Dans la présente étude, *Les représentations sociales du travail* constitue notre variable indépendante. Afin de l'opérationnaliser, nous avons opté pour l'approche structurelle de Abric (2003) et Vergès (1992), dans son aspect dynamique et fonctionnel. A travers cette approche, l'on observe et étudie l'influence et l'incidence des éléments centraux de la représentation sur les comportements et les pratiques sociales.

L'utilisation de l'approche structurelle pour l'étude des représentations dans notre travail se justifie par le fait qu'elle constitue une approche révolutionnaire pour les RS s'appuyant sur la théorie du noyau central, selon laquelle : toute représentation est organisée et structurée autour d'un noyau central. Une bonne étude d'une représentation sociale repose principalement sur la détermination des éléments constitutifs de son noyau central (Abric, 2003, p. 376). Car le noyau central constitue la base commune et consensuelle de la mémoire collective et du système de norme auquel un groupe se réfère (Abric, 2001). Il représente la partie la plus stable de la représentation, oriente les comportements et les pratiques.

Les recherches suscitées par la théorie du noyau central ont débouché sur une méthodologie originale, stricte, ambitieuse et riche de potentialités (Rouquette et Rateau, 1998 ; Moliner et al., 2002) puisqu'elle permet d'allier la rigueur expérimentale aux contraintes des approches empiriques (Abric, 2005).

. L'approche structurelle nous a permis de relever quatre modalités pour notre Variable indépendante :

- Le stress
- L'occupation
- L'épanouissement
- La rémunération

Le **stress** se réfère aux changements de comportements au travail tel que : ne pas être compris, ressentir de la fatigue, ne plus déjeuner avec ses collègues, se renfermer sur soi-même, l'abaissement du seuil de tolérance, un comportement agressif, une réponse plus violente que la raison face à interlocuteur collègue ou à un usager...

L'**Occupation** renvoie au divertissement, distraction, passe-temps, tâche, activité, besogne, et à l'affairement.

L'**épanouissement** renvoie à un sentiment de plénitude chez l'homme,

La **rémunération** constitue : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, ainsi que les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

Notons que, pour choisir les éléments faisant partie du système central des représentations du travail dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé les tableaux de Verges (1991) et de Abric (2003). Nous avons choisi les éléments qui apparaissent dans au moins une des deux cases destinées aux éléments considérés.

En réalité, les éléments que nous avons relevés comme faisant partie du système central des représentations du travail dans le cadre de notre étude sont :

- Salaire
- Stress
- Argent
- Épanouissement
- Occupation

Cependant les éléments salaire et argent faisant partie de la rémunération, nous avons utilisé l'élément rémunération aussi contenu dans la liste des mots évoqués. Ce qui nous a permis de ressortir quatre modalités pour notre VI.

IV-1-3-2 : La variable dépendante : Comportements d'innovation. Selon Mvessomba (2013), la variable dépendante désigne le comportement que le chercheur veut étudier ou mesurer. C'est donc le comportement qui reflète l'effet de la variable indépendante. Dans la présente étude, *Comportements d'innovants* constitue notre variable dépendante. Elle a été opérationnalisée d'après sa définition selon Janssen (2000). Il en ressort trois modalités :

- La génération d'idées,
- La promotion d'idées,
- L'implémentation d'idées.

La **génération des nouvelles** vise la production d'idées, pouvant être utiles et applicables à différents domaines.

La **promotion d'idées** vise ici, la diffusion des idées nouvelles (générées) dans le but de faciliter leur appropriation et leur acceptation dans un milieu.

L'**implantation des idées** traduit la mise en actions concrètes, en expérimentation et en évaluation constante de leurs impacts et leurs bienfaits dans une structure.

Le tableau ci-dessous présente clairement l'hypothèse générale et ses variables.

Tableau 4

L'hypothèse générale et ses variables :

Hypothèse générale	Variable indépendante	Dimensions	Variable dépendante	Dimensions
Les représentations sociales du travail élaborées par les fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements innovants dans les services publics camerounais	Représentations Sociales du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le travail centré sur le stress - Le travail centré sur l'occupation - Le travail centré sur la rémunération - Le travail centré sur l'épanouissement 	Comportements d'innovants	<ul style="list-style-type: none"> -Génération d'idées -Promotion d'idées -Implémentation d'idées

Dans le but d'établir d'éventuelles relations entre les variables, nous conceptualiserons la construction d'un plan d'expérience.

◆ Plan d'expérience

Pour Mvessomba (2013 ; pp. 60-68) « Le plan d'expérience est un schéma logique qui précise la nature et l'ordre des différentes phases de l'expérience [...] C'est en quelque sorte un tableau de bord pour parler comme les pilotes. » Les plans d'expériences sont nombreux, leur choix dépend de l'étude menée. Le chercheur utilisera le type de plan de recherche qui correspond à son hypothèse. Si l'hypothèse est de nature causale, c'est-à-dire qu'elle sert à déterminer si une variable impacte ou entraîne une autre, le chercheur utilisera de préférence des plans de recherche expérimentaux parmi lesquels : plan factoriel, plan en carré latin, plan en carré gréco-latin. Un plan de recherche quasi expérimental peut être aussi utilisé surtout en milieu naturel. Lorsque le chercheur ne peut manipuler une variable et s'intéresse simplement

à la relation entre deux variables, il a recours à un plan corrélational (matrice des corrélations).

En ce qui concerne notre étude, nous utiliserons la matrice des corrélations pour étudier une potentielle relation entre les RS du travail et les comportements d'innovants dans les services publics camerounais.

Tableau 5

La matrice des corrélations

	S	O	R	E	GEN	PRO	IMP
S	1						
O	O*S	1					
R	R*S	R*O	1				
E	E*S	E*O	E*R	1			
GEN	GEN*S	GEN*O	GEN*R	GEN*E	1		
PRO	PRO*S	PRO*O	PRO*R	PRO*E	PRO*GEN	1	
IMP	IMP*S	IMP*O	IMP*R	IMP*E	IMP*GEN	IMP*PRO	1

Note : S = Stress ; O = Occupation ; R = Rémunération ; E= Epanouissement ;

GEN= Génération d'idées ; **PRO** = Promotion d'idées ; **IMP** : Implémentation d'idées.

L'analyse de cette matrice de corrélations permet de constater qu'une diagonale la divise en deux moitiés identiques. C'est-à-dire qu'il apparaît de part et d'autre les mêmes croisements. Ce qui amène à ne considérer pour la combinaison de variables, qu'une seule moitié de cette matrice. Ceci nous permet de remarquer que toutes les modalités des variables indépendantes sont croisées entre elles et avec les modalités des variables dépendantes. Le but de cette étude étant de chercher les facteurs explicatifs des comportements d'innovation à travers trois modalités : génération d'idées, promotion d'idées et implémentation d'idées chez les travailleurs de la fonction publique camerounaise et qui représente par conséquent la variable dépendante de cette étude.

En éliminant les modalités des variables qui se croisent entre elles dans la matrice des corrélations, il ne reste plus que douze combinaisons de variables que sont :

- S*GEN (Stress * Génération d'idées)
- S*PRO (Stress * Promotion d'idées)
- S*IMP (Stress * Implémentations d'idées)
- O*GEN (Occupation* Génération d'idées)

- O*PRO (Occupation* Promotion d'idées)
- O*IMP (Occupation* Implémentation d'idées)
- R*GEN (Rémunération * Génération d'idées)
- R*PRO (Rémunération* Promotion d'idées)
- R*IMP (Rémunération * Implémentation d'idées)
- E*GEN (Epanouissement * Génération d'idées)
- E*PRO (Epanouissement* Promotion d'idées)
- E*IMP (Epanouissement * Implémentation d'idées)

C'est en définitive sur la base de ces douze combinaisons retenues à partir du plan d'expérience que sont formulées les différentes hypothèses spécifiques de notre étude.

IV-1-4 : Hypothèses de l'étude

La présente étude repose sur une hypothèse générale dont l'opérationnalisation a généré douze hypothèses opérationnelles.

La réponse provisoire à notre question de recherche constitue notre hypothèse générale.

IV-1-4-1 : Hypothèse générale. Dans le cadre de cette étude, l'hypothèse générale (HG) suivante a été formulée : « *Les représentations sociales du travail élaborées par fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements innovants dans les services publics* ».

Cette hypothèse générale n'étant pas directement mesurable, ce qui la rendent difficile à tester, elle a été opérationnalisée. Cette opération (opérationnalisation) a généré douze hypothèses spécifiques.

IV-1-4-2 : Hypothèses spécifiques. L'hypothèse spécifique est encore appelée hypothèse opérationnelle. Celle-ci constitue un énoncé clair, contraint et mesurable de l'hypothèse générale, pour une appréhension plus directe, réaliste et pertinente des faits. En d'autres termes elles sont des déclinaisons, des décompositions de l'hypothèse générale en des termes plus clairs par rapport aux opérations de vérification empirique à faire. Bien plus, elles gagnent à afficher si possible la direction attendue de la relation entre les variables, en prédisant non seulement l'existence de la relation mais aussi sa nature (N'da, 2015 ; P.68).

Notre hypothèse générale, du fait des variables et des modalités en présence a donné lieu à douze (12) hypothèses spécifiques. Nous nous sommes appuyé sur l'approche structurale (Abric, 2003 ; Vergès, 1992), dans son aspect dynamique et fonctionnel à travers

lequel l'on étudie et observe l'influence, l'incidence des éléments centraux de la représentation sur les comportements, les pratiques sociales.

Précisons que les éléments centraux de la représentation sociale du travail ont pu être identifiés grâce à l'association libre de Vergès (1991) lors d'une investigation préalable. Cependant, pour choisir les éléments faisant partir du système central du travail dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé les tableaux de Vergès (1991) et celui de Abric (2003) pour pallier aux différentes insuffisances que pourraient présenter les deux méthodes, surtout celle liée au « critère de prototypicalité » que Vergès (1991) évoquait lui-même, dans sa première formulation. Ainsi, nous avons choisi ceux apparaissant dans au moins une des deux cases destinées aux éléments considérés comme centraux.

Chacune des hypothèses opérationnelles ci-dessous formulées explicite donc un élément central des représentations sociales du travail susceptible d'avoir un lien avec des comportements d'innovation.

Hypothèses spécifiques (HS)

HS1 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS2 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS3 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS4 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS5 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS6 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS7 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation a accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS8 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS9 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS10 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS11 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS12 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

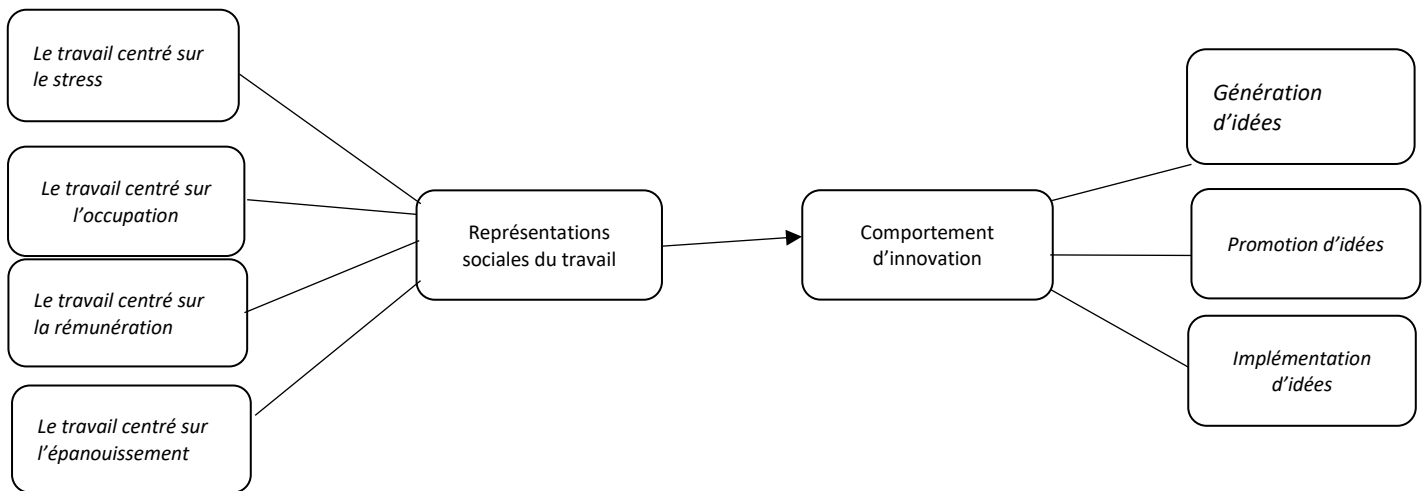
Tableau 6
Tableau synoptique

Hypothèses de recherche	Variable indépendante	Modalités	Indicateurs	Variable dépendante	Modalités	Indicateurs
HS1 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la génération des nouvelles idées dans les services publics.		-Travail centré sur le stress	-fatigue -gêne -angoisse		-Génération d'idées	- développe de nouvelles idées pour régler les difficultés rencontrées
HS2 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la promotion des nouvelles idées dans les services publics.			- cherche de nouveaux outils			
HS3 : La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.			- méthode ou technique de travail			
HS4 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.		- Pourboire - dédommagement financier	- imaginer des solutions originales à des problèmes			
HS5 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.		-contrepartie	-			

<p>HS6 : La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.</p>	<p>Représentations Sociales du travail</p>	<p>-travail centré sur la rémunération</p>	<p>- salaire</p>	<p>Comportement d'innovation</p>	<p>-Promotion d'idées</p>	<p>communiquer -recherche des personnes disposées à s'engager dans la mise</p>
<p>HS7 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation a accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.</p>		<p>travail centré sur l'occupation</p>	<p>-tâche - besogne</p>		<p>en œuvre de l'idée, du processus ou du produit -créer une coalition afin de soutenir les nouvelles idées et les nouvelles solutions</p>	
<p>HS8 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation a accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.</p>		<p>travail centré sur l'épanouissement</p>	<p>-loisir -passe-temps</p>		<p>-production d'un prototype ou du modèle de l'innovation pensée -expérimenter et de diffuser les prototypes et modèles de l'innovation pensée</p>	
<p>HS9 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation a accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.</p>						
<p>HS10 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.</p>						
<p>HS11 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.</p>						
<p>HS12 : La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.</p>						

Figure 2

Cadre opérationnelle des hypothèses



IV-3 : Type d'étude

La recherche effectuée s'inscrit dans l'approche quantitative. Car la collecte des données s'est faite à l'aide des échelles ordinales ou des échelles métriques. De plus, les données traitées ici étant directement collectées sur le terrain, cette étude est empirique.

Plus loin, elle constitue une étude corrélationnelle explicative dans la mesure où elle vise à expliquer l'association entre des variables. En effet, l'étude corrélationnelle explicative permet d'appréhender, d'analyser les relations qui existent entre les variables d'une étude.

Elle permettra de saisir le sens que les fonctionnaires Camerounais donnent au travail, de décrire la compréhension qu'ont ces derniers du travail, en présentant les différents éléments des représentations sociales selon une approche structurale d'Abric (1987). Elle permettra aussi d'évaluer les comportements d'innovation chez les fonctionnaires camerounais à travers l'outil de Janssen (2000). Et de vérifier l'existence d'un lien potentiel entre : les représentations sociales du travail et l'innovation dans les services publics.

IV-4 : Présentation du site d'investigation

Le site d'investigation pour notre recherche est la ville de Yaoundé qui est l'une des plus importantes villes du Cameroun. En tant que site de l'étude, nous nous attèlerons donc, à la décrire de manière succincte, sur les plans géographique et institutionnel.

IV-4-1 : Particularités géographiques de la ville de Yaoundé

La ville de Yaoundé, capitale du Cameroun, est située dans la région du centre, dont elle est aussi le chef-lieu. Elle est campée au sein d'un ensemble de collines, ce qui lui confère le nom de ville des sept (07) collines, dont les sommets les plus élevés sont le Mont Mbam Minkom (1295m) et le Mont Nkolodom (1221m) dans la partie Nord-Ouest de la ville, le Mont Eloumden (1159m) au Sud-Ouest. Pourvus d'un relief accidenté, elle est constituée de l'importante végétation, particulière aux zones équatoriales, et est traversée par des cours d'eau, dont le plus important est le fleuve Mfoundi. De plus, la ville de Yaoundé est dotée d'aménagements hydrographiques, à l'exemple du lac central. L'on y retrouve quatre types de reliefs, notamment :

- les crêtes de faible pente dont les terrains sont facilement urbanisables ;
- les collines aménageables ;
- les collines très difficiles à aménager ;
- les fonds de vallée inondables.

La ville de Yaoundé s'étend sur une superficie de 304 km², entre le 3^e et le 5^e degré de latitude Nord et entre 11^e et le 31^e degré de longitude Est. Avec une population estimée à environ 4 336 670 habitants, soit environ 14 266 habts/km². La ville de Yaoundé est peuplée de la quasi-totalité des groupes ethniques présents au Cameroun, du fait, en grande partie de l'exode rural.

Ses limites géographiques sont :

- A l'Ouest, l'arrondissement de Mbankomo ;
- A l'Est, le département de la Mefou-Afamba ;
- Au Sud, le département de la Mefou-Akono ;
- Au Nord, l'arrondissement d'Okola.

Son climat, de type équatorial est constitué de quatre saisons, dont deux pluvieuses (une grande et une petite) et deux saisons sèches (une grande et une petite). Bien que ses saisons soient devenues depuis quelques temps peu maîtrisables, dû à l'influence par les changements climatiques. Les températures moyennes varient entre 25°C en saison de pluie, et 35°C en saison sèche.

Cependant, cette partie du territoire camerounais, comporte d'autres particularités, notamment institutionnelles.

IV-4-2 : Particularités institutionnelles de la ville de Yaoundé

Yaoundé, capitale du Cameroun depuis 1922 après Buea puis Douala en 1908, est également le chef-lieu de la région du Centre et du Département du Mfoundi. Cette ville est communément appelée *ongola* qui signifie « enclos », ou « clôture ». Elle voit le jour le 30 Novembre 1889, fondée par les allemands Kurt Von Morgen, George Zenker et l'autochtone Mebenga Mebono, qui sera plus tard Martin Paul Samba, leur guide. Son premier nom, Epsum signifiait « chez Essomba », ou encore N'tsonum :ez « Essono Ela ». Dès 1887, une équipe allemande, dirigée par Kurt et Tapenbeck, se rendant au sud Nachtigal en passant par grand Batanga, et ayant aperçu des gens qui semaient des arachides dans ce lieu accidenté les ont questionnés sur leur identité ; ceux-ci ont répondu qu'ils étaient des *Mia Wondo*, « semeurs d'arachide ». Cependant les allemands dans une compréhension erronée ont traduit *Yaundé*, d'où le nom actuel Yaoundé.

Cette ville contrairement à la plupart des villes du Cameroun est une communauté urbaine (commune urbaine à régime spécial) dirigée par un Délégué du Gouvernement nommé par le Président de la République. Découpée en sept arrondissements. Deuxième grande ville du Cameroun après Douala capitale économique, du fait de la prolifération et d'une implantation notoire et profonde de l'activité économique. Yaoundé est aussi la capitale politique du Cameroun, siège des institutions et centre décisionnaire. En effet, bien que l'on y retrouve quelques industries (tabac, matériaux de construction, brasseries, papeteries, scieries...), représentations et activités économiques, la ville de Yaoundé a la particularité d'abriter les ministères, les administrations publiques centrales, quelques sièges des sociétés publiques et parapubliques. En outre, l'on y recense des organisations internationales et représentations diplomatiques. C'est son caractère cosmopolite en ce qui concerne le Cameroun qui fait d'elle un site idéal pour la recherche.

IV-5 : Population d'étude et technique d'échantillonnage

Il s'agit pour nous ici de définir et de préciser les sujets de notre travail, et d'en justifier le choix.

IV-5-1 : Population d'étude

Selon Fortin (1996, P. 366), la population d'étude est « *l'ensemble de tous les sujets ou autres éléments d'un groupe bien défini ayant en commun une ou plusieurs caractéristiques* »

semblables, et sur lequel porte la recherche ». En d'autres termes il s'agit des individus possédant des critères inclusifs pour la recherche en vigueur.

Notre population cible est donc constituée de tous les fonctionnaires dont l'activité est régie par le Statut Général de la Fonction Publique camerounaise. La population accessible quant à elle comprend les fonctionnaires régis par le statut général de la fonction publique résidant dans la ville de Yaoundé. Etant donné l'impossibilité de travailler avec tous les fonctionnaires, et vu exigences temporelles et financières considérables qui seraient induites par une étude sur une aussi grande population, nous avons procédé par un échantillonnage afin de trouver l'échantillon (ceux sur qui la recherche doit effectivement être menée). Selon le Décret n°94/199 du 07 Octobre 1994 portant statut général de la Fonction publique de l'État modifié et complété par le décret n°2000/287 du 12 Octobre 2000, dans son

article 3.1, est considéré comme fonctionnaire, toute personne qui occupe un poste de travail permanent et titularisé dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'État. Ainsi, la Fonction publique camerounaise est composée de : la Fonction publique de l'État, la Fonction publique territoriale ou décentralisée et de la Fonction publique parlementaire. La présente étude porte : la Fonction publique de l'État.

Le choix des fonctionnaires comme population d'étude pour cette étude émane du fait que c'est eux qui sont chargés m'implémenter les objectifs et les réformes mise sur par l'état. C'est travers les services publics que l'Etat assure les activités indispensables au lien sociale, à l'évolution du pays et à l'intérêt général : c'est-à-dire que les services publics doivent être le service de l'intérêt générale.

V-5-2 : Technique d'échantillonnage

L'échantillonnage est un « ensemble d'opérations qui consiste à choisir un groupe de sujets ou tout autre élément représentatif de la population étudiée » (Fortin, 1996).

Pour Rossi (1992 : 27), les techniques d'échantillonnage, ont pour objet en général « le choix dans une population définie que l'on veut décrire, d'un certain nombre d'éléments qui doivent présenter les mêmes caractéristiques que la population ».

La constitution du groupe des participants dans une recherche se fait de deux grandes manières. Soit le chercheur donne la même chance à tous les individus de la population accessible de participer à l'étude (techniques d'échantillonnage probabiliste ou aléatoire).

Soit il réduit ou annule la possibilité de certains individus de la population accessible de participer à l'étude (techniques d'échantillonnage non probabiliste).

- **Les techniques d'échantillonnage probabiliste :** ce sont des techniques qui impliquent les choix hasardeux (par tirage au sort) des participants d'une étude parmi ceux de la population accessible. Elle regroupe entre autres : l'échantillonnage aléatoire simple ; *l'échantillonnage aléatoire stratifié* ; *l'échantillonnage aléatoire proportionnel* ; *l'échantillonnage aréolaire* ; *l'échantillonnage en grappes et l'échantillonnage systématique* (N'da, 2015, p. 102-104).
- **Les techniques d'échantillonnage non probabiliste :** ce sont des techniques qui excluent les choix hasardeux des participants à une étude. Elles constituent l'échantillon de l'étude sur la base des informations obtenues sur la population cible. Elle regroupe entre autre : *l'échantillonnage accidentel ou de commodité* ; *l'échantillonnage de volontaires* ; *l'échantillonnage par quota* ; *l'échantillonnage typique ou par choix raisonné ou intentionnel* ; *l'échantillonnage en boule de neige ou par réseaux* (N'da, 2015, p. 105-106).

Pour le cas de notre étude, nous pouvons affirmer que l'échantillonnage est non probabiliste : aucun tirage au sort n'a été effectué. En réalité, nous avons implémenté deux types de cette méthode. Nous avons effectué :

- *l'échantillonnage accidentel* : dans ce cas, les sujets qui font partis de l'échantillon sont choisies accidentellement et qu'ils sont disponibles à un lieu et au moment de collecte. Ceci dit, une partie de notre échantillon provient de certains fonctionnaires rencontrés fortuitement dans des lieux publics (Université, cours de fonction publique...).

- *l'échantillonnage en boule de neige* : la procédure consiste ici à choisir des individus par qui le chercheur pourra collecter ses données. A travers ces individus considérés comme noyau, l'échantillon se construit par ajout successif de tous ceux qui sont en relation (de travail, d'amitié, d'affaires, etc.) avec les sujets choisis. Concrètement, nous nous sommes servis de certains individus avec qui nous collaborons, qui à leur tour ont utilisé leurs relations pour constituer l'autre partie de notre échantillon.

V-1-1 : Description de l'échantillon de l'étude

Les participants de cette étude ont été sélectionnés par la technique d'échantillonnage par convenance. Au total, l'échantillon de la présente étude est composé de 201 (N=201) travailleurs du secteur public.

V-1-1-1 : Données sociodémographiques des participants.

V-1-1-1-1 âge ;

Tableau 7

Répartition des participants selon leur âge.

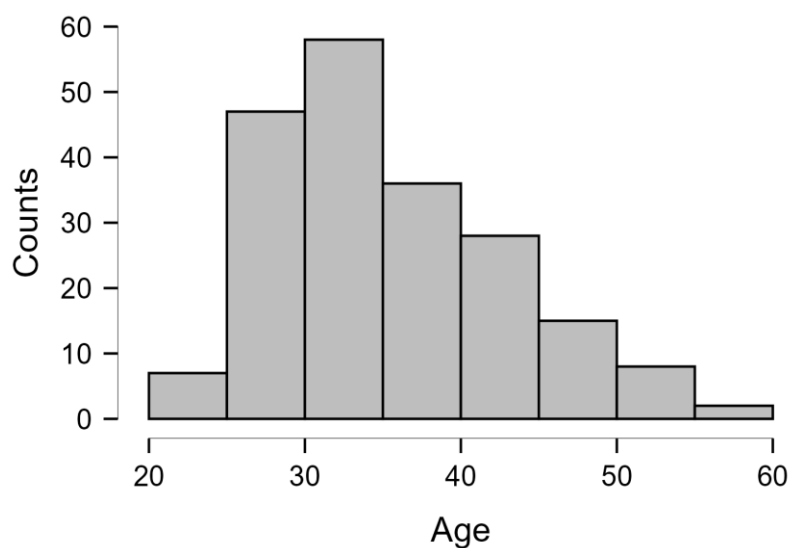
	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Asymétrie	Erreur d'asymétrie	Min	Max
Age	201	0	36.383	7.551	0.654	0.172	23.000	59.000

Source : Terrain

Figure 3

Graphique de répartition des participants selon les âges

Age



Source : Terrain

L'histogramme ci-dessus nous montre que les participants les plus nombreux de notre échantillon ont entre [30 – 35] ans.

V-1-1-1-2 : sexe.**Tableau 8***Répartition des participants selon le sexe*

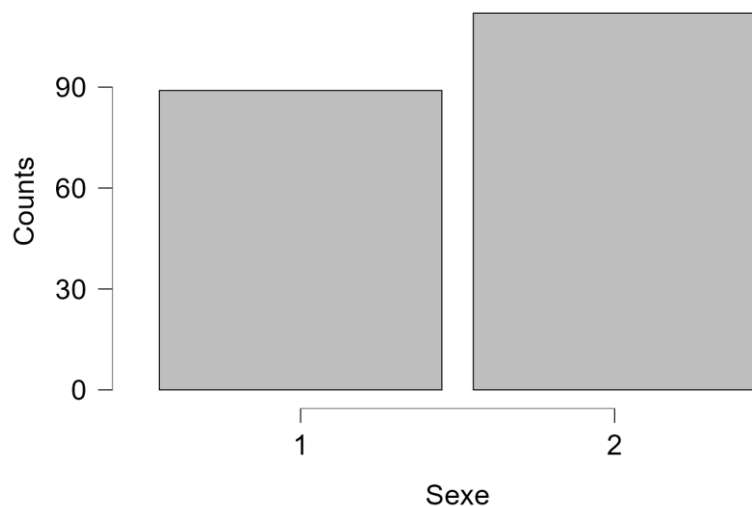
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Valide	1	89	44.279	44.279
	2	112	55.721	100,0
	Manquante	0	0.000	
	Total	201	100,0	

Source : Terrain*1=Masculin ; 2=Féminin*

Aux vues de cette répartition, nous remarquons bien que le sexe le plus représenté est celui des femmes, soit 112 (55.721 %) et 89 hommes (44.279 %). Ainsi, l'on peut donc dire que l'échantillon de cette étude est constitué pour la plupart des femmes que d'hommes.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Sexe	201	0	1,557	0,498	1	2

Source : Terrain**Figure 4***Graphique de répartition des participants selon le sexe*



Source : Terrain

Cet histogramme nous montre bien que le sexe le plus représenté est celui des femmes, soit 112 contre 89 Hommes. Ce qui fait du sexe féminin le sexe modal dans cette étude.

V-1-1-1-3 : situation matrimoniale.

Tableau 9 :

Répartition des participants selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage	Pourcentages cumulés
1	99	49.254	49.254
2	97	48.259	97.512
3	1	0.498	98.010
4	2	0.995	99.005
5	2	0.995	100.000
Valeur manquante	0	0.000	
Total	201	100.000	

Source : Terrain

Marié(e) = 1 ; Célibataire = 2 ; Veuf / Veuve = 3 ; Divorcé(e) = 4 ; Union libre = 5

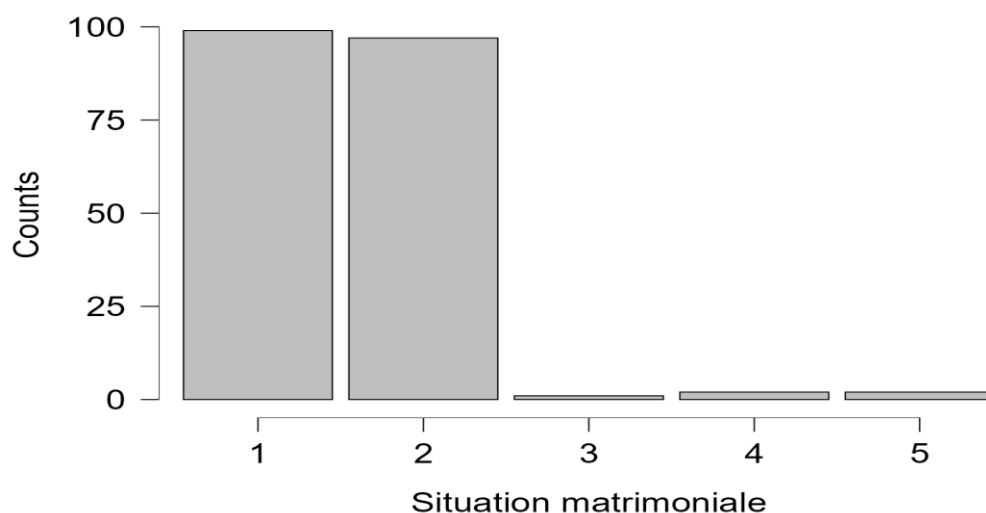
Dans cette étude, regard de la distribution de l'échantillon selon la situation matrimoniale, les mariés 99 sujets soit (49,25%) des participants, constituent la part la plus importante de l'échantillon d'étude suivi des célibataires 97 sujets soit (48,25%) de l'échantillon.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Situation matrimoniale	201	0	1.562	0.661	1	5

Source : Terrain

Figure 5

Graphique de répartition des participants selon la Situation matrimoniale



Source : Terrain

Marié(e) = 1 ; Célibataire = 2 ; Veuf / Veuve = 3 ; Divorcé(e) = 4 ; Union libre = 5

Cet histogramme nous montre bien que la Situation matrimoniale la plus représentée est celui des mariés soit 99 mariés. Ainsi, les mariés constituent le groupe modal dans cette étude en ce qui concerne la situation matrimoniale

V-1-1-1-4 : niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquences	Pourcentages	Pourcentages cumulés
1	3	1.493	1.493
2	57	28.358	29.851
3	141	70.149	100.000
Missing	0	0.000	
Total	201	100.000	

Source : Terrain

Primaire = 1 ; Secondaire = 2 ; Supérieur = 3

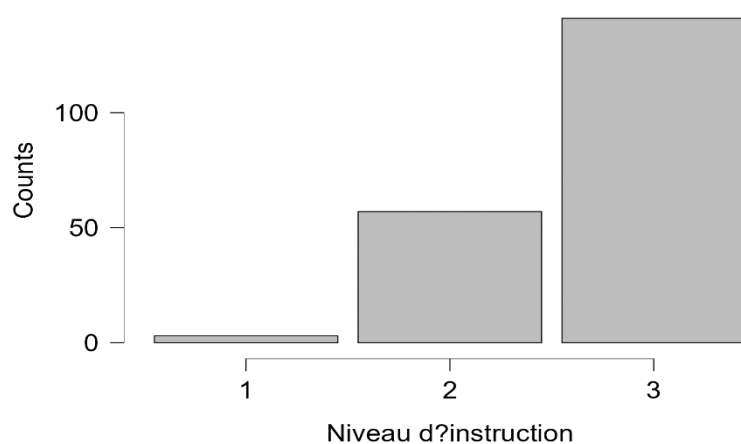
Le tableau ci-dessus montre que la majorité des participants à notre étude sont des fonctionnaires ayant fait des études supérieures. Ainsi, 141 sujets soit (70,14%) ont fait des études supérieures, 57 soit (28,35%) ont un niveau secondaire et 3 sujets soit (1,49) de l'échantillon ont arrêté les études au primaire.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Niveau d'instruction	201	0	2.687	0.496	1	3

Source : Terrain

Figure 6 :

Graphique de répartition des participants selon le Niveau d'instruction



Source : Terrain

Primaire = 1 ; Secondaire = 2 ; Supérieur = 3

Cet histogramme nous montre bien que la majorité des participants de cette recherche ont fait le supérieur, soit 141 sur 201 participants. Ainsi, les individus ayant fait les études supérieures constituent le groupe modal dans cette étude en ce qui concerne le niveau d'instruction

V-1-1-1-5 : Statut social.

Statut social	Fréquence	Pourcentages	Pourcentages cumulés
Fonctionnaire	201	100	100
Valeurs manquantes	0	0	

Statut social	Fréquence	Pourcentages	Pourcentages cumulés
Total	201	100	

Source : Terrain

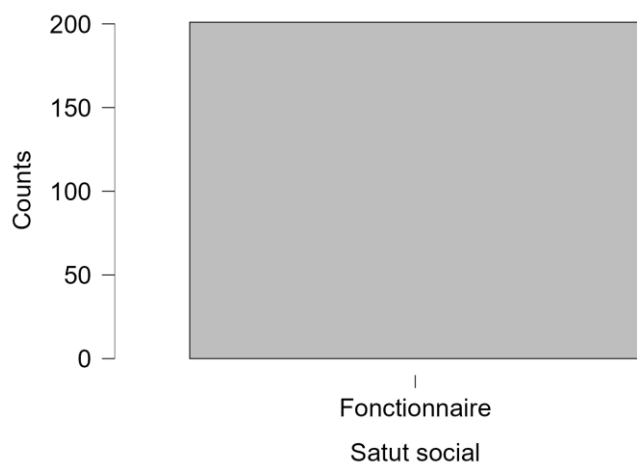
D'après ce tableau, tous les participants de l'étude sont des agents de l'état. Ce qui signifierait que ce critère a été respecté.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Statut social	201	0				

Source : Terrain

Figure 7 :

Graphique de distribution des participants selon le statut social



Source : Terrain

V-1-1-1-6 : Religion

Religion	Fréquences	Pourcentages	Pourcentages cumulés
1	100	49,751	50
2	53	26,368	76,5
3	11	5,473	82
4	18	8,955	91
5	6	2,985	94
6	11	5,473	99,5
	1	0,498	100

Religion Fréquences Pourcentages Pourcentages cumulés

Missing	1	0,498
Total	201	100

Source : Terrain

Catholique = 1 ; protestant = 2 ; musulman = 3 ; Pentecôtiste = 4 ; culte des ancêtres = 5 ; autre = 6

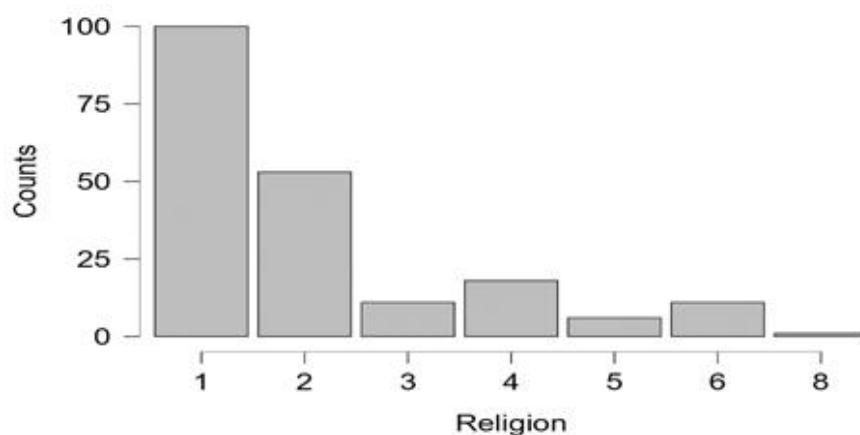
Au regard de ce tableau, on peut admettre que toutes les composantes religieuses du Cameroun font partir de notre l'échantillon. Relevons que : les Catholiques 100 participants soit (49,75%) de l'échantillon sont les plus nombreux, suivi des Protestants 53 participants soit (26,36%) de l'échantillon d'étude.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Statut social	201	1	2,075	1,5	1	8

Source : Terrain

Figure 8 :

Graphique de distribution des participants selon la religion



Source : Terrain

Catholique = 1 ; protestant = 2 ; musulman = 3 ; Pentecôtiste = 4 ; culte des ancêtres = 5 ; autre = 6

Cet histogramme nous montre bien que la majorité des participants de cette recherche sont des Catholiques, soit 100 sur 201 participants. Ainsi, les individus de confession catholiques constituent le groupe modal dans cette étude en ce qui concerne la religion.

V-1-1-1-7 : Région d'origine.**Région d'origine Fréquences Pourcentages Pourcentages cumulés**

Région d'origine	Fréquences	Pourcentages	Pourcentages cumulés
1	3	1.493	1.579
2	15	7.463	9.474
3	10	4.975	14.737
4	11	5.473	20.526
5	49	24.378	46.316
6	50	24.876	72.632
7	8	3.980	76.842
8	25	12.438	90.000
9	15	7.463	97.895
10	4	1.990	100.000
Missing	11	5.473	
Total	201	100.000	

Source : Terrain

Adamaoua = 1 ; Littorale = 2 ; Nord = 3 ; Est = 4 ; Ouest = 5 ; Centre = 6 ; Extrême-Nord = 7 ; Sud = 8 ; Nord-Ouest = 9 ; Sud-Ouest = 10

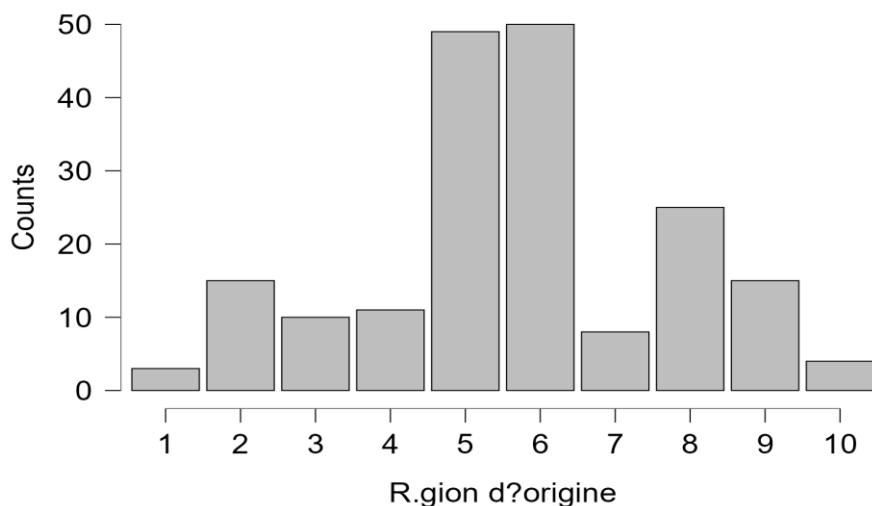
Au regard de ce tableau, on peut constater que notre échantillon est constitué de ressortissant des dix régions du Cameroun. On peut néanmoins relever que les plus représentés sont les ressortissants du Centre 50 participants soit (24,87%) de l'échantillon et de l'Ouest 49 participants soit (24,37%) de l'échantillon.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Région d'origine	190	11	5,7	2,0421	1	10

Source : Terrain

Figure 9 :

Graphique de distribution des participants selon la région d'origine



Adamaoua = 1 ; Littorale = 2 ; Nord = 3 ; Est = 4 ; Ouest = 5 ; Centre = 6 ; Extrême-Nord = 7 ; Sud = 8 ; Nord-Ouest = 9 ; Sud-Ouest = 10

Cet histogramme nous montre bien que la majorité des participants de cette recherche sont Originaire de la région du centre, soit 50 sur 201 participants. Ainsi, les individus de cette constituent le groupe modal dans cette étude en ce qui concerne la région d'origine.

IV-6 : Collecte de données et instruments utilisés

IV-6-1 : Instrument d'investigation

IV-6-1-1 : Généralités. L'instrument d'investigation est l'outil dont se sert l'enquêteur pour recueillir les données relatives à son travail. En Psychologie, plusieurs instruments permettent de collecter des données pour la recherche. Nous avons entre autres : les entrevues, les questionnaires, les tests, les échelles de mesure... Concernant notre étude, nous utiliserons un questionnaire.

Pour Fortin (1996, p. 367), le questionnaire est : Un ensemble d'énoncés ou de questions permettant d'évaluer les attitudes, les aptitudes et le rendement des sujets ou de recueillir toute autre information auprès des sujets. »

Rappelons que l'objectif principal de notre recherche est *d'étudier la relation entre les représentations sociales du travail et les comportements d'innovants* ; nous avons donc, de prime abord recueillir les contenus des RS du travail. Ensuite nous nous sommes attelés à situer les sujets par rapport à ces derniers. Enfin nous nous sommes intéressés au rapport entre les deux entités étudiées. Nous avons pour cela, fait usage de questionnaires différents selon le types d'information recherche. Ceux-ci feront l'objet d'une description succincte dans les lignes qui suivent.

IV-6-1-2 Questionnaire réservé aux représentations sociales. Le désir de nous rapprocher autant que possible de la pensée des fonctionnaires par rapport au travail nous a conduit à l'élaboration d'un questionnaire sur la base de l'approche structurale. Nous avons par conséquent fait usage d'un questionnaire d'association libre proposé par Vergès (2001). Questionnaire adapté pour ce cas.

Ce premier outil comportait en occurrence :

- Une question d'évocation, qui est une question d'association libre dont l'énoncé permet à l'enquêté de choisir librement 5 mots ou expressions qu'il associe au mot inducteur « Travail » du cas de cette étude.
- Une (1) question dont l'énoncé demande de classer les mots ou expressions citées par d'importance sur une échelle de Likert allant de *1 pour le plus important.....* à *05 pour le moins important.*
- Une question dont l'énoncé demande aux participantes d'entourer simplement le chiffre qui traduit le mieux leur opinion par rapport au « travail » concernant les mots ou expressions cités à l'énoncé sur une échelle de Likert allant de *1 pour Très négatif.....* à *10 pour Très positif*
- Une question dont l'énoncé demande aux participants d'entourer simplement le chiffre qui traduit le mieux votre opinion par rapport au « travail » concernant les mots ou expressions cités à l'énoncé. Ceci sur une échelle allant de : *1 = certainement non, 2 = plutôt non, 3 = plutôt oui, 4 = certainement oui.*

◆ Les techniques d'association verbale

Dans la même optique que l'entretien, l'association verbale permet l'accession aux contenus discursifs d'une représentation sociale. Enjeu consiste à demander aux sujets d'associer à un mot inducteur, généralement constitué par l'objet de la représentation, une série de mot/expressions induits (très souvent : trois, quatre, ou cinq). La consigne donnée aux enquêtés pour un objet « X » à cet effet est la suivante : « Quels sont les mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit quand vous pensez à « X ». Pour plus de précision, on peut simplement demander aux sujets des éléments de définition ou les caractéristiques de l'objet « X ».

Les sujets doivent écrire les mots/expressions, sur une feuille de réponse, dans l'ordre où ils leur viennent à l'esprit. Cette première tâche est généralement suivie de deux autres. En effet, une fois les réponses fournies, on propose aux sujets de classer les mots/expressions

qu'ils viennent d'écrire en fonction de l'importance qu'ils accordent à chacun des mots sur une échelle allant de 1 (le mot/expression qu'ils jugent être le plus important) à 4 (pour le mot/expression qu'ils jugent le moins important). Après ceci, on leurs suggère pour terminer, de bien vouloir évaluer chacun des mots qu'ils ont produits, sur une échelle allant de 1 (très négatif) à 10 (très positif).

Ces différentes tâches sont le souvent proposées sous forme de questionnaire, ce qui présente plusieurs avantages. En effet, les questionnaires sont non seulement très bien acceptés par les sujets mais ils aussi particulièrement économique.

A l'issue du recueil des données, qui, grâce au questionnaire ce fait généralement de façon collective, on dispose d'un corpus très large (par exemple, si le nombre de mots ou d'idées associés à l'inducteur est de 5, et que nous avons 100 sujets, nous obtiendrons $5 \times 100 = 500$ mots induits) qui recouvre une partie importante du champ représentationnel. Il s'agit donc d'une procédure très efficace qui permet d'obtenir rapidement au moins cinq mesures pour chacun des mots produits par les sujets.

IV-6-1-2 Questionnaire d'enquête final : Questionnaire et échelle de mesure. Notre outil de mesure était un questionnaire auto-rapporté composé de 40 items regroupant 2 échelles validées et 8 questions factuelles (genre, âge, sexe, etc.) Aux 40 items, étaient associées des échelles de type Likert. De façon à minimiser les biais et à neutraliser l'impact de l'ordre des échelles dans le questionnaire, les instructions et l'ordre de présentation des échelles varient (Podsakoff et al., 2000).

La sous-dimension réservée aux RS du travail, comportait 31 items associés à une échelle de type Likert à 7 degrés allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 7 « Tout à fait d'accord », évaluant la signification du travail chez les participants.

La sous-dimension réservée aux comportements innovant au travail selon Janssen (2000). Elle comporte 9 items mesurant les trois phases du comportement innovant (la génération d'idées, la promotion d'idées et la réalisation d'idées), comprenant trois items chacun, associés à une échelle de type Likert à 5 degrés allant de 1 « Jamais » à 5 « Toujours ». Pour la génération d'idées (Exemple : « Je suis capable d'imaginer des solutions originales à des problèmes de mon travail. » ; Promotion d'idées (exemple : « Je suscite auprès des membres de mon service, de l'enthousiasme pour des idées innovantes. » et le Réalisation d'idées (exemple : « J'utilise systématiquement des innovantes dans mon lieu de travail. »

IV-6-2 : Collecte des données

La collecte des données pour notre étude s'est fait en deux phases : une phase exploratoire et une phase de collecte proprement dite.

a) - L'enquête exploratoire.

Du fait de l'absence d'information sur les éléments centraux qui meublent les RS du travail chez les fonctionnaires camerounais et surtout de l'aspect dynamique des RS d'un objet, nous avons dû mener une enquête exploratoire pour ressortir les éléments du système central des RS du travail chez les fonctionnaires.

La collecte des contenus des représentations sociales du travail a été effectuée à l'aide d'un questionnaire d'association libre de Vergès (1991). Le mot inducteur était « travail » et la principale consigne : « Qu'est-ce que le terme « **travail** » évoque pour vous ? ». (Voir annexes)

Pendant la collecte de ces données, 60 questionnaires ont été distribués. Nous avons pu récupérer 50. Cependant, le manque d'informations dans certains questionnaires nous a amené à extraire 05 questionnaires du lot. En définitive, 45 questionnaires pour un taux (75%) de participants nous ont réellement aidé à recenser les éléments qui structurent les RS du travail chez les fonctionnaires camerounais.

Le taux de récupération (TR) se calcule en divisant le nombre de questionnaire récupéré par le nombre de questionnaire distribué multiplié par cent.

b) Questionnaire de collecte des contenus des représentations sociales du travail

Précisons que les éléments centraux de la représentation sociale du travail ont pu être identifiés grâce à l'association libre de Vergès (1991) lors d'une investigation préalable. Cependant, pour choisir les éléments faisant partir du système central des RS du travail dans le cadre de notre étude, nous avons utilisé les tableaux de Vergès (1991) et Abric (2003) pour pallier aux différentes insuffisances que peuvent présenter les deux méthodes, surtout celle que Vergès lui-même, dans sa première formulation. IL parlait bien d'ailleurs, à ce propos, de « critère de prototypicalité » (1991). Ainsi, nous avons choisi ceux apparaissant dans au moins une des deux cases destinées aux éléments considérés comme centraux.

IV-6-3 L'étude du contenu représentationnel

Cette rubrique de l'étude permettra de présenter les méthodes et techniques que nous avons utilisées pour traiter le contenu représentationnel.

La littérature sur les représentations sociales considère qu'il existe deux grandes catégories classiques de techniques d'analyse de données : les techniques descriptives et les techniques factorielles (Moliner, Rateau & Cohen- scali, 2002).

IV-6-3-1 Questionnaire d'évocation et Analyse Prototypique.

➤ Organisation des représentations du travail

Il existe deux grandes catégories de mesures : les mesures classiques dites explicites ou directes et les mesures d'accessibilités dites implicites ou indirectes.

L'utilisation des mesures implicites permet une réduction maximale des effets liés à la Désirabilité sociale. Elles reposent sur l'accessibilité en mémoire et donc sur le temps de réponse. L'association libre sus-évoquée en fait partie. Il s'agit bien des techniques associatives de données, qui consistent à donner par écrit, à partir d'un mot inducteur (la représentation étudiée ; par exemple « travail » pour cette étude), les mots qui viennent spontanément à l'esprit comme énoncé plus haut. L'idée est que les productions des sujets se réfèrent à un partage social d'une conception de l'objet de la représentation. Par conséquent, ces productions font partie d'une description groupale de l'objet représentationnel (Philippe de Carlos, 2015).

Le principe de l'association libre se réfère aux travaux réalisés sur les associations catégorielles et le fonctionnement associatif de la mémoire. Inspirée de la Psychologie Clinique, elle permet de répertorier le stéréotype d'un groupe par rapport à un autre ou alors d'accéder au contenu d'une représentation sociale. Les éléments stéréotypiques présent en mémoire forment un réseau. Ainsi, activation d'une représentation donnée « préhistoire » modifie l'accessibilité des éléments qui lui sont associés dans le réseau (Philippe de Carlos, 2015).

L'analyse prototypique et catégorielle a pour objectif d'étudier comment s'organisent les associations libres en différenciant les éléments centraux des éléments périphériques (Vergès, 1992).

Avant toute action, une organisation des évocations recueillies sans analyse de contenu est préalablement faite. On procède à une analyse prototypique qui consiste à croiser les rang d'apparition et les fréquences d'apparition des mots/expressions évoqués. Le croisement de ces deux critères fait apparaître un tableau à 4 cases « rang-fréquences » (voir tableau).

Tableau 14 :*rang-fréquence. Vergès (1991)*

	Rang moyen faible	Rang moyen élevé
Fréquence élevée	Case 1 : Zone du noyau	Case 2 : Zone de changement potentiel
Fréquence basse	Case 3 : Zone de changement Potentiel	Case 4 : Périphérie

La case 1 regroupe les éléments les plus saillants et signifiant et contient ceux qui forment le noyau central de la représentation.

Les cases 2 et 3 contiennent des éléments contradictoires puisque là, soit la fréquence est importante et le rang l'est aussi soit c'est l'inverse. Selon Vergès, il s'agit d'une zone potentiellement déséquilibrante, source de changement possible de la représentation. Les éléments de la case 2 en particulier (fréquence élevée) peuvent être considérés comme des éléments qui pourront potentiellement venir fusionner avec ceux de la case 1 (Flament, 1994).

La case 4 comporte des éléments à la fois peu présents et peu importants.

Cette technique repose sur idée selon laquelle, les évocations les plus importantes sont énoncées en premières. L'ordre d'apparition refléterait l'accessibilité des termes, ce qui renseignerait sur la force des associations de chacun de ceux-ci avec la catégorie proposée : plus un terme apparaîtrait rapidement dans la liste, plus ce dernier serait fortement associé au label catégoriel du mot inducteur. Or les travaux de Jones (1958) ; Winnick et Kressel (1965) dans Philippe de Carlos (2015), ont montré que les idées importantes apparaissent souvent dans un deuxième temps. Pour résoudre ce problème, Abric (2003) propose de remplacer le rang d'apparition par le rang d'importance. On demande donc dans ce cas aux sujets de hiérarchiser en classant eux-mêmes les productions en fonction de l'importance qu'ils accordent à chaque terme pour définir l'objet de la représentation.

Le croisement de la fréquence des évocations (critère quantitatif) et de leur rang d'importance (critère qualitatif) constitue un indicateur de centralité, de la nécessité des éléments produits. Le croisement des deux critères (fréquences et importance) permet de produire un tableau à quatre case « importance-fréquences » qui correspond aux quatre zones de la représentation (voir tableau).

Tableau 15 :
importance-fréquences. Selon Abric (2003)

	Rang moyen faible	Rang moyen élevé
Fréquence élevée	Case 1 : Zone du noyau	Case 2 : 1ère périphérie
Fréquence basse	Case 3 : Éléments contrastés	Case 4 : 2ème périphérie

La case 1 regroupe les éléments les plus saillants et signifiant ; potentiellement centraux de la représentation, sur la base de leur fréquence et de leur importance. Certains éléments dans cette case peuvent ne pas faire partie du noyau central. Mais les éléments qui constituent le système central sont présents.

Le cases 2 contient des éléments périphériques les plus importante mais peu fréquents.

La case 3 représente la zone des éléments contrastés. Selon Abric (2003), cela peut révéler l'existence d'un sous-groupe minoritaire dont les éléments du noyau se trouveraient dans cette case. Il peut aussi s'agit d'un complément de la première périphérie.

La case 4 comporte des éléments rares et avec une moindre importance ; il s'agit de la deuxième périphérie.

On constate en comparant les deux tableaux que les cases 1 et 4 restent assez bien circonscrites : on retrouve les éléments les plus saillants dans les cases 1 et les moins saillants en case 4. Cependant, utilisation isolée de chaque méthode met en évidence la différenciation des éléments de la case 2. Il convient après ce constat de noter que l'utilisation conjointe des deux méthodes semble plus intéressante car « tous ces éléments montrent qu'entre la déclaration spontanée et leur classement, nous assistons à une modification des représentations » (Dany et al., 2014, p. 20). Cette modification agit aussi bien sur la zone du noyau comme sur les périphériques (Philippe de Carlos, 2015).

En effet, en utilisant la méthode de Vergès (1991) « rang-fréquence », c'est le *consensus* qui fait apparaître tel ou tel terme à tel emplacement. Lorsqu'il s'agit de la technique « importance-fréquence » de Abric (2001), on peut considérer que le critère devient plus qualitatif car il est le résultat d'un choix ordinal a posteriori des sujets. Or c'est le caractère non négociable d'un élément qui détermine s'il est central ou non. C'est-à-dire une caractéristique plutôt quantitative

Or ce qui importe pour déterminer si un élément est central ou pas, c'est son caractère non négociable, c'est-à-dire une caractéristique plutôt qualitative. À ce sujet, Moliner (1994)

propose de distinguer la centralité *qualitative* qui correspondrait au caractère symbolique de l'élément (*i.e.*, son caractère non négociable dans l'attribution de sens à l'objet), de la centralité *quantitative* qui renverrait à la saillance de l'élément qui serait toutefois moins décisif en termes d'allocation de signification concernant l'objet sous étude. La technique importance-fréquence permet donc de recueillir un contenu qui n'est pas seulement le résultat d'une récupération mnésique, mais bien celui d'une attribution de sens (Dany, *et al.*, 2014, dans Philippe de Carlos, 2015).

Le point faible de la technique importance-fréquence reste le problème de la désirabilité sociale qui fait qu'un groupe peut être amené à répondre d'une façon plutôt qu'une autre. Il apparaît donc utile, sinon indispensable, de combiner les deux techniques pour identifier les éléments qui vont changer de ceux qui vont perdurer, ceux qui vont muter d'une case à l'autre. Sachant que les éléments du noyau sont ceux qui sont les plus stables Abric (2001) dans Rateau et Lo Monaco (2013), une comparaison des résultats des deux techniques appliquées au même *corpus* produit par les mêmes participants permet d'identifier ces éléments. Cette information, ajoutée à celle fournie par l'analyse prototypique classique, permet de mieux préciser les hypothèses concernant les éléments qui ont une forte probabilité de constituer le système central de la représentation.

Rappelons que ces deux techniques ne permettent pas de déterminer formellement les éléments du noyau mais seulement un repérage. Il faudrait pour cela compléter l'analyse avec le modèle des schèmes cognitifs de base (SCB), la technique de mise en cause (MEC) ou le test d'indépendance au contexte (TIC) au cas où les sujets sont des enfants sachant que les deux premiers sont impossibles à mettre en œuvre auprès d'enfants. Pour cette étude, nous avons opté pour la technique de mise en cause (MEC).

➤ ***Le traitement des données de la représentation***

Le traitement prototypique

Les données peuvent être traités soit à l'aide d'un logiciel soit manuellement.

Avec un logiciel, l'ensemble des mots produit par les sujets interrogés sont enregistrés au sein d'un fichier « brut » Excel dans lequel on fait apparaître en colonne nos variables et en ligne nos observations (fonctionnaires) et à l'intersection les données sous une forme textuelle : chaque mot choisi par les participants.

La saisie doit respecter certains impératifs : un trait d'union entre les mots composés pour qu'ils soient considérés comme un seul terme, le remplacement des mots de deux lettres par des équivalents car le programme ne sait pas traiter les termes très courts, la suppression

des accents et de la ponctuation. Le fichier Excel est transformé en fichier « csv » puis importé dans le programme Evoc 2000 conçu par Vergès. Une fonction « nettoie » permet d'afficher l'ensemble des évocations et de procéder à des corrections orthographiques. Il est aussi possible de supprimer certaines données comme les « hors sujets » pour qu'elles ne soient pas prises en compte dans l'analyse. En ce qui nous concerne, nous avons privilégié un nettoyage direct dans les fichiers bruts « Excel » et « csv » pour éviter la multiplication des manipulations déjà très nombreuses et disposer de fichiers de travail à jour uniques.

◆ *Le traitement manuel des données de la représentation*

a) sa fréquence dans la population : Si dans une population de 100 sujets soumis à une épreuve d'association verbale, 10 sujets ont produit le terme « travail », on va considérer que la fréquence d'apparition de ce terme est de 10 %. La fréquence d'un terme se calcule donc en divisant le nombre d'apparitions de ce terme par le nombre de sujets, soit dans notre exemple 10/100. Il s'agit de la fréquence relative qui est donnée par le rapport : f/N , où f est la fréquence observée du mot dans la population et N le nombre de sujets ayant répondu au questionnaire.

b) son importance moyenne dans la population, donnée par le rapport d / f où d est l'évaluation individuelle de l'importance du mot replacée dans le contexte donné par l'inducteur. Ainsi, l'importance moyenne d'un mot se calcule en faisant la somme des évaluations individuelles de son importance, divisée par le nombre de sujets ayant produit ce mot. Si par exemple, trois sujets ont donné le même terme, l'un en lui attribuant la note d'importance 1, le second en lui attribuant la note 2 et le troisième en lui donnant la note 3, l'importance moyenne du mot est : $(1 + 2 + 3) / 3 = 2$.

c) son rang moyen dans la suite associative : dans une épreuve d'association verbale les sujets produisent leurs réponses successivement. On peut donc s'intéresser au rang d'apparition de ces réponses en considérant qu'un mot produit en premier lieu aura plus d'importance qu'un mot produit à la fin de la séquence associative. Ainsi, le rang moyen d'apparition se calcule en faisant la somme des rangs d'apparition du mot, divisée par le nombre de sujets l'ayant produit. Si par exemple 3 sujets ont donné le même terme, l'un en première position, le second en cinquième position et le troisième en seconde position, le rang moyen du mot considéré est : $(1 + 5 + 2) / 3 = 2.66$.

On a donc le rapport r / f où r est le rang auquel le mot apparaît pour un individu donné dans la suite associative, les sujets enregistrant leurs réponses dans l'ordre où elles leur viennent à l'esprit.

Tableau 16 :

Analyse des évocations à l'expression-stimulus « Travail » selon la fréquence et le rang d'apparition (Verges, 1991)

	Mots et expressions	Fréquence	Rang < 4	Mots et expressions	Fréquence	Rang ≥ 4
Fréquence ≥ 5	Salaire	13	1,92			
	Stress	7	2,71			
	Argent	6	2			
	Épanouissement	6	3,16			
	Occupation	5	2,4			
	Discipline	4	1,75	Devoir	2	5
	Assiduité	3	2	Responsabilité	2	4,5
	La sécurité sociale	3	2,33	Collaboration	2	4
	La corruption			Discretion	2	5
	Disponibilité	4	3,75	L'indépendance	2	4
Fréquence < 5	Fatigue	2	3	Noble	2	4
	Rémunération	4	3			
	Rendre service	3	1,66			
	Le service	2	3			
	Sécurité	3	2,66			
	Assurer sa retraite	2	1,5			
	Ponctualité	3	4			
	Respect de la hiérarchie	3	1,66			
	Confidentialité	3	3,66			
	Activité incontournable pour l'homme	2	3			
	Engagement	2	4,5			
	Pas stressant					
	Passionnant	2	2			
	Prenant	2	1			
	Conscience professionnelle	2	3			
	Pression passionnant	2	2,5			
		2	2			
		2	2,5			
		2	3			

Source : terrain

Fréquence minimale = 2 ; fréquence intermédiaire = 5 ; rang moyen = 4.

Tableau 17 :

Analyse des évocations à l'expression-stimulus « Travail » selon la fréquence et le rang d'importance (Abric, 2003).

	Mots et expressions	Fréquence	Rang \geq 4	Mots et expressions	Fréquence	Rang $<$ 4
Fréquence \geq 5	Stress	7	4,28	Salaire	13	2,38
				Argent	6	2,16
				Epanouissement	6	3,16
				Occupation	5	3,4
Fréquence $<$ 5	Fatigue Collaboration Sécurité Prenant	4 2 2 2	4,75 4 4 4	Discipline	4	2,5
				Assiduité	3	2,66
				Discrétion	2	2,5
				La sécurité sociale	3	3,66
				La corruption		
				Disponibilité	4	3,75
				Responsabilité	2	3,5
				Devoir	2	2,5
				Rémunération	2	2
				Rendre service	3	2,66
				Le service	2	2,5
				La retraite	3	2,66
				L'indépendance	3	3,36
				Ponctualité	2	3
				Respect de la hiérarchie	3	3
				La confidentialité	3	2,66
				Activité incontournable pour l'homme	2	1
				Noble		
				Conscience professionnelle	2	3
				Pas stressant		
Passionnant						
Pression	2	2				
	2	1				
	2	1				
	2	2				
	2	2,5				

Source : Terrain

Fréquence minimale = 2 ; fréquence intermédiaire = 5 ; Importance moyen = 4.

Elaboration du questionnaire de l'étude

A titre de rappel, le questionnaire conçu dans la présente étude vise à recueillir des informations ou données auprès des fonctionnaires camerounais afin d'étudier le lien entre la représentation que les fonctionnaires ont du travail et les comportements innovants.

Ce questionnaire est organisé en trois (03) parties ou rubrique à savoir : une note introductive à l'attention des participants, les échelles de mesure des variables (VI, VD) et les facteurs sociodémographiques.

- **La note introductive**

Elle est la première partie du questionnaire encore appelée préambule se présente au début et est destinée aux participants. Dans la présente étude, elle se présente de la manière suivante : ce questionnaire n'est pas obligatoire « Cette enquête porte sur les représentations sociales du travail des fonctionnaires camerounais. Nous vous assurons que la confidentialité totale de vos réponses sera préservée conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°2020 / 010 du 20 juillet 2020 sur les enquêtes statistiques et les recensements au Cameroun ».

- **Les échelles de mesure**

- La représentation sociale du travail

Notre souhait de nous rapprocher autant que possible de la pensée réelle des fonctionnaires camerounais en ce qui concerne le travail nous a conduit à l'élaboration d'un questionnaire en fonction de l'approche structurelle des représentations sociale initiée par Abric (2003). Nous nous sommes spécialement basés sur les cinq éléments considérés comme faisant partir du système central de la représentation telles que décrit par Abric (1987) pour ressortir les différents items de notre échelle.

IV-6-3-2 : Enquête.

IV-6-3-2-1 : Procédure d'enquête. En toute éventualité, nous avons dû, avant toute action, solliciter des demandes d'autorisation de recherche, en nous rapprochant des autorités compétentes des structures dans lesquelles nous souhaitons mener notre enquête. Muni l'attestation de recherche et des questionnaires imprimés, nous nous sommes rendus dans différentes structures publiques telles que les Ministères, les Délégations, les Hôpitaux etc. Ceci, afin de constituer un échantillon composé des agents des services publics variés.

IV-6-3-2-1-a : Pré-test et validation du questionnaire.

IV-6-3-2-1-a -1 : Le pré-test.

Le questionnaire test est un ensemble standardisé de questions administrées à un individu ou à un groupe d'individus afin d'évaluer la présence ou l'absence d'un phénomène, voire d'aptitudes particulières. C'est un instrument qui permet de faire le diagnostic d'un individu en particulier, de ressortir les caractéristiques ayant un lien avec un aspect particulier du fonctionnement, de l'état psychologique (intelligence, personnalité, santé mentale).

La collecte de données est une étape importante de la recherche qui demande de l'objectivité au chercheur. Ce dernier utilise des outils comme le questionnaire pour la collecte des données comme c'est cas dans cette étude. Pour le fait, le chercheur doit : soit utiliser un outil déjà existant, soit le concevoir soi-même. Dans tous les cas, il doit s'assurer que la population à qui son questionnaire par exemple ne trouve pas d'ambiguïté dans les items formulés. Les items doivent être cohérents avec le problème de recherche. C'est la raison pour laquelle le chercheur fait un premier test appelé *pre-test* sur petit nombre (environ 10 sujets) de la population cible pour rendre son outil de collecte plus sûre (sans ambiguïté, compréhensible).

Cependant, notons que, lorsque que le cherche se sert d'un outil qui a été conçu dans contextes culturel différent de celui dans lequel il doit être utilisé, le chercheur doit fait une adaptation. Libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine pour le contextualiser notamment en utilisation des expressions langagières locales (Nyock, 2018).

Concernant notre étude, 10 fonctionnaires ont choisi pour le pré-test. Ce qui nous permis de corriger quelques erreurs et reformuler certains items. Après le pré-test, il a fallu s'assurer que notre questionnaire est valide.

IV-6-3-2-1-a -2 : Validation de l'outil de collecte de données. La validation du questionnaire de recherche passe par la vérification du le degré d'homogénéité des items. Ainsi, pour Caumont et Ivanaj (2017), la mesure de la cohérence interne des facteurs se fait par le calcul du « coefficient de Cronbach » représenté par la lettre grecque (α) dont la formule est la suivante :

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S_T^2 - \sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Notes : n = nombres d'items ; S_T^2 = variance des sommes des sores S_i^2 = variance des scores obtenus par item donné

Le questionnaire utilisé dans cette étude a été construit à partir de deux échelles : *l'échelle de mesure de RS du travail* et *échelle de mesure des comportements d'innovation*.

Cohérence de l'instrument de mesure des RS du travail.

Tableau18 :

Analyse de fiabilité de l'échelle de mesure des RS du travail.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,919	33

Le tableau ci-dessus montre que le coefficient alpha de Cronbach de l'outil de mesure des RS travail est : $\alpha = .91$. Au regard de ce coefficient, on peut conclure que les 33 items qui composent l'échelle des RS du travail présentent une cohérence interne satisfaisante.

Cohérence de l'instrument de mesure des comportements d'innovation

Tableau 19 :

Analyse de fiabilité de l'échelle de mesure des comportements d'innovation.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,821	9

Le tableau ci-dessus montre que le coefficient alpha de Cronbach de l'outil de mesure des RS travail est : $\alpha = .82$. Au regard de ce coefficient, on peut conclure que les 9 items qui composent l'échelle des comportements d'innovation présentent une cohérence interne satisfaisante.

IV-6-3-2-2 : Enquête finale : Le déroulement de l'enquête. Selon N'da (2015), un questionnaire peut être rempli personnellement par l'enquêté : l'administration *directe* ou par chercheur à partir des réponses qui lui sont données par l'enquêté ; l'administration *indirecte*. Concernant ce travail, les participants ont rempli eux-mêmes les questionnaires. Ceci afin d'éviter les biais pouvant être causés par le problème de transcription des informations.

Après obtention des autorisations de recherche dans certaines structures publiques, nous avons dû nous rapprocher des employés des services pour solliciter leur participation. Pour ceux qui acceptaient de nous, nous souhaitions récupérer les questionnaires dans les heures qui suivent afin d'éviter trop de perte de questionnaires. Malgré cette approche, nous avons toujours fini par laisser des questionnaires à certains. La récupération des questionnaires laissés à certains fonctionnaires n'était pas facile (à cause des va et vient permanent). Cependant, la difficulté majeure ici était le fait que certains fonctionnaires s'abstenaient de prendre les questionnaires estimant que nous sommes des espions. Face à cet obstacle, nous avons donc sollicité l'aide des certaines personnes pour ajouter notre échantillon.

Nous sommes rapprochés des amis et connaissances, fonctionnaires. Ceux-ci ont accepté de participer à cette recherche, et ont permis et facilité l'accès à leurs collègues et connaissances qui étaient des travailleurs du même registre. Par ailleurs, d'autres fonctionnaires, sollicités directement dans leur lieu de service, ont bien voulu de participer à l'étude. Nous avons ainsi pu identifier les sujets susceptibles de concourir à l'avancée de ce travail.

Il est important de préciser que la collecte de données, qui s'est déroulée du 11 Novembre 2022 au 28 Février 2023 et a nécessité beaucoup de patience. Car il fallait en plus des dépenses financières et d'énergie occasionnée par les déplacements constants. Quelquefois rentrer dans les bureaux et dans les lieux autres (domiciles) pour récupérer les questionnaires. Faire preuve de créativité pour convaincre les enquêtés (créer des raisons pour lesquelles leur participation serait cruciale pour la recherche).

Au court de la collecte de données, 260 questionnaires anonymes (ceux-ci, en assignant à chacun un numéro d'identification) ont été distribués aux fonctionnaires.

A la fin de l'enquête, nous avons obtenu un ensemble hétérogène de 201 fonctionnaires ayant véritablement pris part notre travail, donc susceptibles de nous fournir les informations escomptées. Ceci représente un taux de 77,3% de participation par rapport au nombre de questionnaire distribué.

L'analyse de données : La littérature sur les représentations sociales considère qu'il existe deux grandes catégories classiques de techniques d'analyse de données : les techniques descriptives et les techniques factorielles (Moliner, Rateau et Cohen-Scali, 2002).

IV-7 : Traitement statistique des données

Les données qui viennent du terrain sont des informations bruitées qui doivent être analysées et interprétées. Pour que ceux-ci soient faits objectivement, les données collectées font l'objet de traitement statistique.

Les informations issues du questionnaire ont été saisies dans le logiciel Excel 2019, suivi d'un codage de certaines informations sociales démographiques et toutes les variables au sein d'une base de données structurellement constituée pour faciliter les calculs souhaités. Tous les traitements statistiques ont été faits à l'aide du logiciel JASP version 26. Notre étude étant de type corrélationnel et explicatif, car elle vise à vérifier l'existence d'un lien entre les RS du travail et l'innovation. Plusieurs techniques statistiques pour vérifier nos différentes hypothèses de recherche.

Ainsi les différentes techniques suivantes ont été retenues : l'analyse corrélationnelle (corrélations de Bravais-Pearson), et les analyses de régressions linéaires (régressions linéaires simples).

IV-7-1 : Analyse de corrélations

Le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson encore appelé coefficient de corrélation linéaire (r) est un test statistique qui mesure le degré de relation qui existe entre deux séries de données quantitatives, et qui renseigne également sur le sens de cette relation. En d'autres termes, le coefficient de corrélation permet de mesurer le lien linéaire entre deux variables quantitatives X et Y . La valeur de ce coefficient oscille entre -1 et $+1$ ($-1 \leq r_{xy} \leq 1$).

Lorsque le signe coefficient de corrélation est positif, cela indique que les variables étudiées évoluent dans le même sens. Dans ce cas, la relation est dite directe. Ainsi, l'augmentation ou la diminution des scores de la VI impliquent respectivement l'augmentation ou de la diminution des scores VD à laquelle elle est liée. Par contre, un signe négatif du coefficient de corrélation est synonyme d'une variation en sens opposé. Dans ce cas, le lien est dit indirect. Des lors, une augmentation des scores d'une variable (VI) traduit une diminution des scores de l'autre variable (VD).

Le coefficient de corrélation linéaire de Pearson est représenté par la formule suivante :

Équation 1. Formule du coefficient de corrélation de Bravais-Pearson

$$r_{xy} = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Note : r_{xy} = coefficient de corrélation linéaire entre la variable X et la variable Y ; S_{xy} = covariance entre la variable X et la variable Y ; S_x = écart-type de la variable X ; S_y = écart-type de la variable Y ; X_i =score du participant i à la variable X ; \bar{X} = moyenne des scores de l'échantillon total à la variable X; Y_i = score du participant i à la variable Y ; \bar{Y} = moyenne des scores de l'échantillon total à la variable Y.

IV-7-2: Régression linéaire simple

La régression simple est une technique statistique consistant à déterminer l'effet direct d'une et une seule variable indépendante X donnée sur une variable dépendante Y. Elle a pour

but de faire des prévisions sur la variable dépendante lorsque la variable indépendante est mesurée. De manière générale, le modèle de la régression linéaire simple se présente sous la forme suivante :

Équation 2. Formule de la droite de régression (régression linéaire simple)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Note : Y est la variable dépendante ; β_0 est l'ordonnée à l'origine ; β_1 est la pente de la droite de régression (c'est le coefficient de régression) ; X est la variable indépendante et ε est une erreur aléatoire.

CHAPITRE V : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Ce chapitre a pour objectif de développer les points suivants :

- Présentation des résultats de l'étude suivie de leurs analyses ;
- La vérification des hypothèses de l'étude ;
- L'interprétation des résultats.

Il sera question ici de faire une analyse descriptive, suivie d'une analyse inférentielle des données de la recherche. Ceci consiste à donner une présentation claire et précise des résultats des données collectées auprès d'un échantillon des fonctionnaires camerounais.

V-1 : Analyses descriptives

L'objectif de ces analyses est de présenter la physionomie des données recueillies lors de l'enquête de terrain. Cette analyse descriptive portera essentiellement sur les variables de la présente étude. Les données résumées seront présentées dans des tableaux et leurs physionomies seront ressorties tour à tour par des histogrammes.

V-1-1-2 : Présentation des données liées aux différentes variables de l'étude. Nous mettrons en exergue les informations importantes liées aux modalités pour chacune des variables.

Tableau 20

Statistiques descriptives de l'échantillon relatives aux différentes modalités des variables

	TCS	TCE	TCO	TCR	PRO	GEN	IMP
Valide	201	201	201	201	201	201	201
Valeur manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4.226	5.133	4.201	4.201	3.592	3.756	3.644
Ecart-type	1.424	1.329	1.276	1.276	0.766	0.841	0.866
Asymétrie	0.035	-0.805	0.018	0.018	-0.422	-0.542	-0.560
Erreur d'asymétrie	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172	0.172
Minimum	1.000	1.000	1.500	1.500	1.000	1.000	1.000
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000	5.000	5.000	5.000

TCS= Travail centré sur le stress ; TCE= Travail centré sur l'épanouissement ; TCO= travail centré sur l'occupation ; TCR = Travail centré sur la rémunération ;

GEN=Génération d'idées ; PRO= Promotion d'idées ; IMP= implémentation d'idées.

V-1-1-2-1 : Représentations du travail. Cette section concerne la description des variables utilisées dans la présente étude pour Représentations du travail. De ce fait, elle vise la description des données issues du terrain relatif au : *TCS= Travail centré sur le stress ; TCE= Travail centré sur l'épanouissement ; TCO= travail centré sur l'occupation ; TCR = Travail centré sur la rémunération.*

V-1-1-2-1-1 : Travail centré sur le stress.

Tableau 21 :

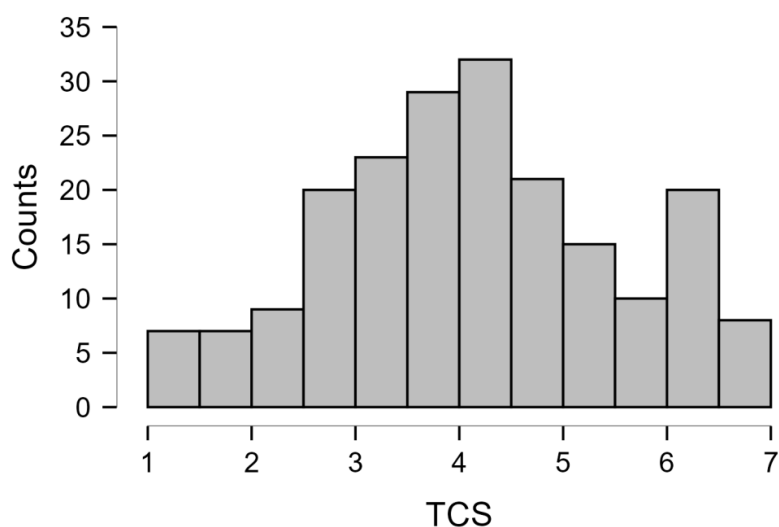
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur le stress.

	Valide	Valeur manquante	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
TCS	201	0	4,226	1,424	1	7

Score moyen de la représentation du travail centrée sur le stress pour 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 4.226. Ce score est équivalent à la moyenne théorique d'une échelle à sept points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires rencontrés considèrent le stress comme un élément central du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1.424). On note néanmoins un écart considérable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (Max = 7) enregistrés sur cette échelle.

Figure : 10

Graphique de distribution de l'échantillon relatif au travail centré sur le stress



V-1-1-2-1-2 : Travail centré sur l'épanouissement.

Tableau 22 :

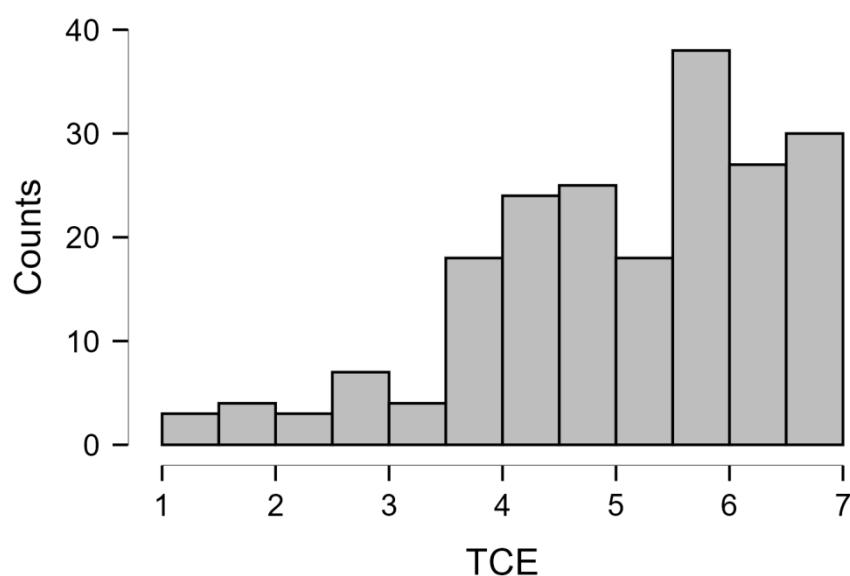
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur l'épanouissement

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
TCE	201	0	5,133	1,329	1	7

Score moyen du Travail centré sur l'épanouissement pour 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 5.133. Ce score est équivalent à la moyenne théorique d'une échelle à sept points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires rencontrés considèrent l'épanouissement comme un élément central du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1.329). On note néanmoins un écart considérable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (Max = 7) enregistrés sur cette échelle.

Figure 11 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur l'épanouissement



V-1-1-2-1-3 : Travail centré sur l'occupation.

Tableau 23 :

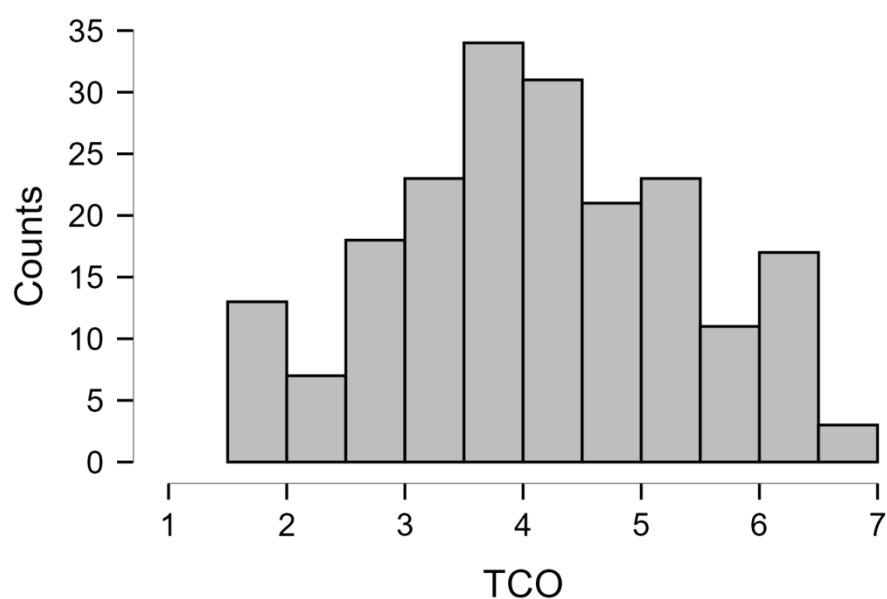
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au travail centré sur l'occupation

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
TCO	201	0	4.201	1.276	1,5	7

Score moyen du Travail centré sur l'occupation pour 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 4.201. Ce score est équivalent à la moyenne théorique (4) d'une échelle à sept points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires rencontrés considèrent l'occupation comme un élément central du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1.276). On note néanmoins un écart considérable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (Max = 7) enregistrés sur cette échelle.

Figure 12 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur l'occupation



V-1-1-2-1-4 : Travail centré sur la rémunération.

Tableau 24 :

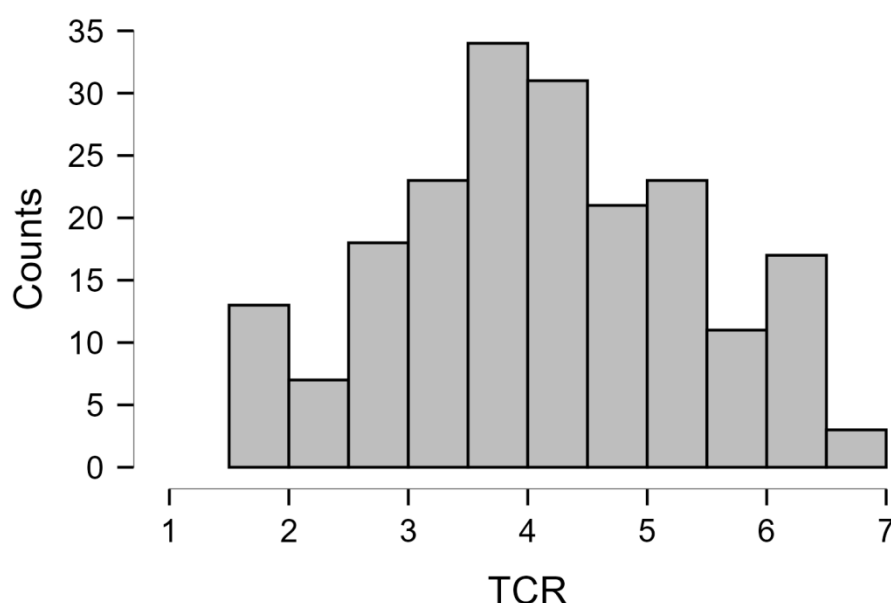
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives au Travail centré sur la rémunération

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
TCR	201	0	4.201	1.276	1.5	7

Score moyen du Travail centré sur la rémunération pour 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 4.201. Ce score est équivalent à la moyenne théorique (4) d'une échelle à sept points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires rencontrés considèrent la rémunération comme un élément central du travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1.276). On note néanmoins un écart considérable entre le score minimum (Min = 1) et le score maximum (Max = 7) enregistrés sur cette échelle.

Figure 13 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives au travail centré sur la rémunération



V-1-1-2-2 : Comportement innovants. Cette section concerne la description des variables utilisées dans la présente étude pour Comportement innovants. De ce fait, elle vise la description des données issues du terrain relatif au :

GEN=Génération d'idées ; PRO= Promotion d'idées ; IMP= implémentation d'idées

V-1-1-2-2-1 : Génération d'idées.

Tableau 25 :

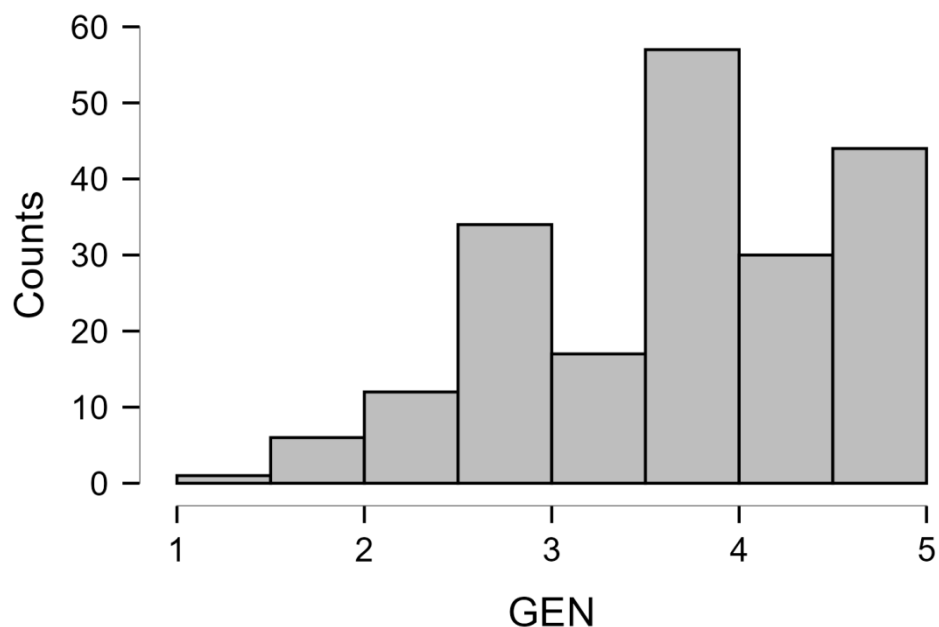
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à la génération d'idées

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
GEN	201	0	3.756	0.841	1	5

Le score moyen de la génération d'idées pour les 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 3,756. Ce score est supérieur à la moyenne théorique (3) d'une échelle à cinq points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires interrogés pensent qu'ils produisent des idées nouvelles dans leur travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = .841). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,000) et le score maximum (Max = 5,000) enregistrés sur cette échelle.

Figure 14 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives à la génération des idées



V-1-1-2-2-2 : Promotion d'idées.

Tableau 26 :

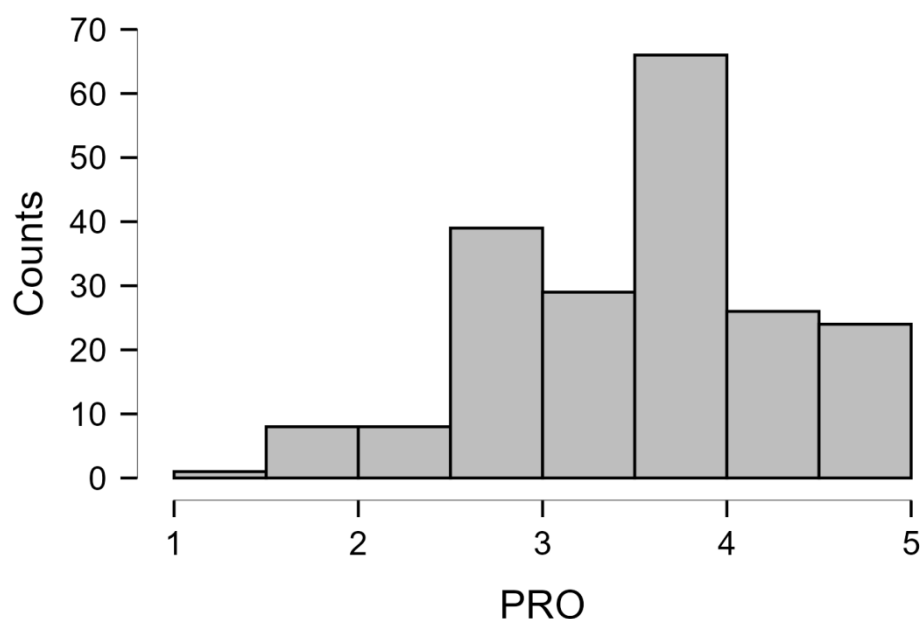
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à la promotion d'idées

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
PRO	201	0	3.592	0.766	1	5

Le score moyen de la promotion des idées pour les 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 3,592. Ce score est supérieur à la moyenne théorique (3) d'une échelle à cinq points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires interrogés pensent qu'ils font la promotion des idées nouvelles dans leur travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = .766). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,000) et le score maximum (Max = 5,005) enregistrés sur cette échelle.

Figure 15 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives à la promotion des idées



V-1-1-2-2-3 : Implémentation d'idées.

Tableau 27 :

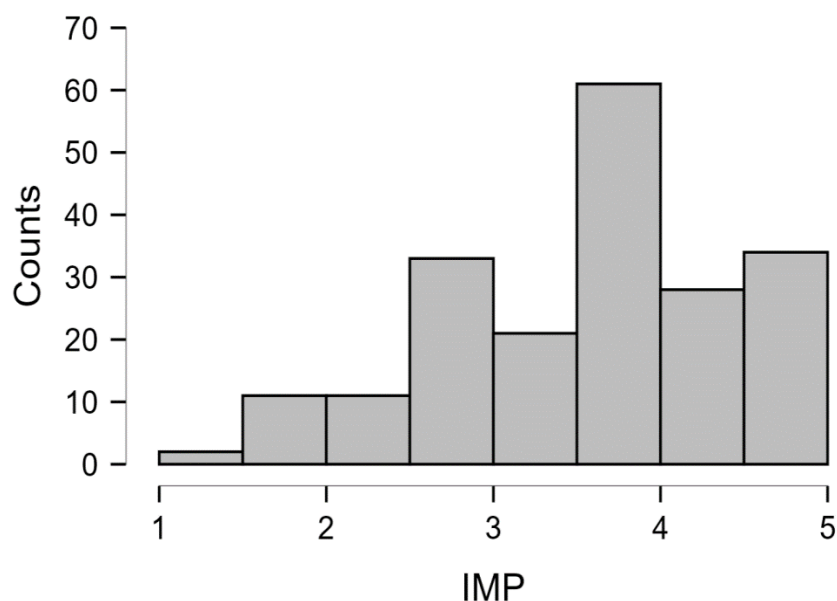
Statistiques descriptives de l'échantillon relatives à l'implémentation d'idées

	Valide	Valeurs manquantes	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
IMP	201	0	3.644	0.866	1	5

Le score moyen de l'implémentation d'idées nouvelles les 201 fonctionnaires interrogés s'élève à 3,644. Ce score est supérieur à la moyenne théorique (3) d'une échelle à cinq points. Cela signifie que la majorité des fonctionnaires interrogés pensent qu'ils implémentent parfois de nouvelles idées dans leur travail. La dispersion des scores autour de cette moyenne est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = .866). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,00) et le score maximum (Max = 4,00) enregistrés sur cette échelle.

Figure 16 :

Graphique de distribution de l'échantillon relatives à l'implémentation d'idées



V-2 : Analyse Inférentielle

La section précédente était destinée à la description des différents scores obtenus en fonction des différentes échelles de mesure des variables sur le terrain. Actuellement, objectif mettre en relation les variables de l'étude et ressortir les résultats. En d'autres termes, de rechercher un lien entre les représentations du travail chez les fonctionnaires camerounais et les comportement d'innovation dans les services publics. Plus précisément, nous ferons une analyse inférentielle permettant de tester statistiquement nos différentes hypothèses de recherches. À cet effet, il a été procédé au calcul des corrélations, ainsi qu'à des analyses d'équations structurelles à travers des analyses de régressions simples.

V-2-1 : Analyse corrélacionnelle

Pour mesurer les liens existants entre les différentes variables de la présente étude, le recours à l'analyse des corrélations s'est avéré nécessaire. Les résultats des calculs des corrélations se trouvent dans le tableau ci-dessous

Tableau 28

Matrice de corrélations entre les modalités des variables de l'étude

Corrélations

Variable	TCS	TCR	TCO	TCE	GEN	PRO	IMP
1. TCS	Pearson's r —						
	p-value < .001	—					
3. TCO	Pearson's r 0.397	1.000	—				
	p-value < .001	< .001	—				
4. TCE	Pearson's r -0.147	0.236	0.236	—			
	p-value 0.037	< .001	< .001	—			
5. GEN	Pearson's r -0.048	0.217	0.217	0.498	—		
	p-value 0.497	0.002	0.002	< .001	—		
6. PRO	Pearson's r 0.032	0.251	0.251	0.424	0.660	—	
	p-value 0.651	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
7. IMP	Pearson's r -0.005	0.221	0.221	0.483	0.719	0.733	—
	p-value 0.942	0.002	0.002	< .001	< .001	< .001	—

La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral). $P < 0.01$

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral). $P < 0.05$

Note : TCS= Travail centré sur le stress ; TCE= Travail centré sur l'épanouissement ; TCO= travail centré sur l'occupation ; TCR = Travail centré sur la rémunération GEN=Génération d'idées ; PRO= Promotion d'idées ; IMP= implémentation d'idées.

Sur les 19 corrélations testées (voir tableau ci-dessus), toutes ne sont pas significatives. On constate que la majorité des variables sont significativement corrélées entre elles. De toute évidence, nous nous intéresserons uniquement aux 12 corrélations en rapport avec les hypothèses que nous avons formulé pour notre étude.

L'objectif de cette analyse est de présenter les résultats obtenus au test de corrélations. En effet, l'examen de la matrice de corrélations montre que :

V-2-1-1 : Travail centré sur le stress et comportements d'innovation. Les résultats au test de corrélation montrent qu'il n'existe pas un lien significatif entre : Travail centré sur le stress et génération d'idée ($r = -0.048$; $p = 0.0497$), le travail centré sur le stress et la promotion d'idées, ($r = 0.032$; $p = 0.651$), le travail centré sur le stress et l'implémentation des nouvelles idées. ($r = -0.005$; $p = 0.942$). Ceci traduit le fait qu'il n'existe pas de lien considérable entre la représentation sociale du travail centrée sur le stress et les comportements innovants.

V-2-1-2 : Travail centré sur la rémunération et comportements d'innovation. Les résultats au test de corrélation montrent qu'il existe un lien significatif entre : Travail centré sur la rémunération et la génération d'idée ($r = 0.217$; $p = 0.002$), le travail centré sur la rémunération et la promotion d'idées, ($r = 0.251$; $p < 0.001$), le travail centré sur la rémunération et l'implémentation des nouvelles idées. ($r = 0.221$; $p = 0.002$). Ceci traduit le fait qu'il existe un lien considérable entre la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et les comportements innovants.

V-2-1-3 : Travail centré sur l'occupation et les comportements d'innovation. Les résultats au test de corrélation montrent qu'il existe un lien significatif entre : Travail centré sur l'occupation et génération d'idée ($r = 0.217$; $p = 0.002$), le Travail centré sur l'occupation et la promotion d'idées, ($r = 0.251$; $p < 0.001$), le Travail centré sur l'occupation et l'implémentation des nouvelles idées. ($r = 0.221$; $p = 0.002$). Ceci traduit le fait qu'il existe un lien considérable entre la représentation sociale du travail centrée sur l'occupation et les comportements innovants.

V-2-1-4 : Travail centré sur l'épanouissement et les comportements d'innovation. Les résultats au test de corrélation montrent qu'il existe un lien significatif entre : Travail centré sur l'épanouissement et génération d'idée ($r = 0.498$; $p < 0.001$), le Travail centré sur l'épanouissement et la promotion d'idées, ($r = 0.424$; $p < 0.001$), le Travail centré sur l'épanouissement et l'implémentation des nouvelles idées. ($r = 0.483$; $p < 0.001$). Ceci traduit le fait qu'il existe un lien considérable entre la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement et les comportements innovants.

L'objectif de l'étude étant d'étudier le lien entre les différentes variables du sujet, la pertinence d'examiner plus en profondeur leur relation va se poursuivre grâce à des analyses de régression. Ainsi donc, à la suite de cette analyse de corrélations, il a été procédé à des analyses de régressions simples.

V-2-2 : Tests des hypothèses de recherche

Dans l'optique de compléter les analyses de corrélations précédentes, nous avons procédé à des analyses de régressions simples afin de déterminer les effets des représentations du travail sur les comportements d'innovation. À ce niveau il s'agit bien de donner la réponse à la question posée au départ. Mieux encore, il s'agit de présenter l'issue de nos hypothèses de recherche, notamment de savoir si elles sont confirmées ou infirmées. Cependant il est important de noter que l'infirmité d'une hypothèse ne signifie pas que le chercheur ait perdu son temps car le désaccord entre les faits et l'hypothèse peut entraîner la formulation d'une nouvelle hypothèse. De même la vérification d'une hypothèse ne signifie aucunement que d'autres hypothèses ne soient aussi valables pour résoudre le problème posé (Mvessomba, 2013 ; p. 57).

V-2-2-1 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO1.

HS1 : *La représentation du travail centrée sur le stress inhibe la génération des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 29 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur la génération des nouvelles idées

-GEN

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0,841
H ₁	0,048	0,002	-0,003	0,843

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
B	Erreur standard	t		p	
H ₀	3,756	0,059		63,292	< ,001
H ₁	3,877	0,187		20,782	< ,001
TCS	-0,028	0,042	-0,048	-0,681	0,497

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la génération de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur le stress et la

génération d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur le stress oriente à la baisse, la génération des idées nouvelles au travail ($\beta = -.048, t = -.0681; p = 0.497$). Toutefois, cet effet n'est pas statistiquement significatif. Ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse H_1 .

V-2-2-2 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO2.

HS2 : *La représentation du travail centrée sur le stress inhibe la promotion des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 30 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur la promotion des nouvelles idées

-PRO

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0,766
H ₁	0,032	0,001	-0,004	0,767

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
B	Erreur standard	t		p	
H ₀	3,592	0,054		66,519	< ,001
H ₁	3,519	0,170		20,720	< ,001
TCS	0,017	0,038	0,032	0,453	0,651

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la promotion de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur le stress et la promotion d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur le stress oriente à la baisse, la promotion des idées nouvelles au travail ($\beta = .032, t =$

.0453; $p = 0.651$). Toutefois, cet effet n'est pas statistiquement significatif. Ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse H_2 .

V-2-2-3 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO3.

HS3 : *La représentation du travail centrée sur le stress inhibe l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 30 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur le stress sur l'implémentation des nouvelles idées

-IMP

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0,866
H ₁	0,005	0	-0,005	0,868

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H ₀	3,644	0,061		59,657	< ,001
H ₁	3,657	0,192		19,027	< ,001
IMP	-0,003	0,043	-0,005	-0,073	0,942

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe l'implémentation de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation du travail centrée sur le stress et l'implémentation d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur le stress oriente à la baisse, l'implémentation des idées nouvelles au travail ($\beta = -0.005$; $t = -0.073$; $p = 0.942$). Toutefois, cet effet n'est pas statistiquement significatif. Ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse H_3 .

V-2-2-4 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO4.

HS4 : *La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 31 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur la génération des nouvelles idées

-GEN

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.841
H ₁	0.217	0.047	0.042	0.823

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H ₀	3,756	0,059		63,292	< ,001
H ₁	3,154	0,2		15,754	< ,001
TCS	0,143	0,046	0,217	3,142	0,002

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération d'idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.217, t = 3.142; p = 0.002$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la génération d'idées nouvelles s'élève à 4% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_4 est validée.

V-2-2-5 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO5.

HS5 : *La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 32 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur la promotion des nouvelles idées

-PRO

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H₀	0	0	0	0.766
H₁	0.251	0.063	0.058	0.743

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H₀	3,592	0,054		66,519	< ,001
H₁	2,959	0,181		16,380	< ,001
TCS	0,151	0,041	0,251	3,661	< ,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles sur le travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.251, t = 3.661; p < 0.001$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la promotion d'idées nouvelles s'élève à 6% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_5 est validée.

V-2-2-6 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO6.

HS6 : *La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 33 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur la rémunération sur l'implémentation des nouvelles idées

-IMP

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.866
H ₁	0.221	0.049	0.044	0.847

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
B	Erreur standard	t		p	
H ₀	3,644	0,061		59,657	< ,001
H ₁	3,013	0,206		14,636	< ,001
TCS	0,15	0,047	0,221	3,202	0,002

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles sur le travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles ($\beta = 0.221, t = 3.202; p = 0.002$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de l'implémentation d'idées nouvelles s'élève à 4% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Par conséquent, l'hypothèse H_6 est validée.

V-2-2-7 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO7.

HS7 : *La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 34 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur la génération des nouvelles idées

-GEN

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H₀	0	0	0	0.841
H₁	0.217	0.047	0.042	0.823

Coefficient					
Modèle	Coefficient non standardisés			Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard	Béta	t	p
H₀	3,756	0,059		63,292	< ,001
H₁	3,154	0,2		15,754	< ,001
TCS	0,143	0,046	0,217	3,142	0,002

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles sur le travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.217, t = 3.142; p = 0.002$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la génération d'idées nouvelles s'élève à 4% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_7 est validée.

V-2-2-8 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO8.

HS8 : *La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 35 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur la promotion des nouvelles idées

-PRO

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.766
H ₁	0.251	0.063	0.058	0.743

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H ₀	3,592	0,054		66,519	< ,001
H ₁	2,959	0,181		16,38	< ,001
TCS	0,151	0,041	0,251	3,661	< ,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans le travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la promotion des nouvelles idées au travail ($\beta = 0.251, t = 3.661; p < 0.001$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la promotion d'idées nouvelles s'élève à 15% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens contraire de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H₈ est validée.

V-2-2-9 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO9.

HS9 : La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

Tableau 36 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur l'occupation sur l'implémentation des nouvelles idées

-IMP

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.866
H ₁	0.221	0.049	0.044	0.847

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H ₀	3,644	0,061		59,657	< ,001
H ₁	3,013	0,206		14,636	< ,001
TCS	0,15	0,047	0,221	3,202	0,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.221, t = 3.202; p = 0.002$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la génération d'idées nouvelles s'élève à 4% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H₉ est validée.

V-2-2-10 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO10.

HS10 : *La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics*

Tableau 37 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur génération des nouvelles idées

-GEN

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.841
H ₁	0.498	0.248	0.244	0.731

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
B	Erreur standard	t		p	
H ₀	3,756	0,059		63,292	< ,001
H ₁	2,137	0,206		10,359	< ,001
TCS	0,315	0,039	0,498	8,105	< ,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroissent la génération de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération et la génération d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération oriente à la hausse, la génération des idées nouvelles dans le travail ($\beta = 0.498, t = 8.105; p < 0.001$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la génération d'idées nouvelles s'élève à 24% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_{10} est validée.

V-2-2-11 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO11.

HS11 : *La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau 38 :

Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur la promotion des nouvelles idées

-PRO

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H ₀	0	0	0	0.766
H ₁	0.424	0.18	0.176	0.695

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H ₀	3,592	0,054		66,519	< ,001
H ₁	2,337	0,196		11,922	< ,001
TCS	0,244	0,037	0,424	6,612	< ,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion de nouvelles idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement et la promotion d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement oriente à la hausse, la promotion des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.424, t = 6.612; p < 0.001$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de la promotion d'idées nouvelles s'élève à 18% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_{11} est validée.

V-2-2-12 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO12.

HS12 : *La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.*

Tableau39 : *Régression simple de la dimension travail centrées sur l'épanouissement sur l'implémentation des nouvelles idées*

-IMP

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
H₀	0	0	0	0.866
H₁	0.483	0.233	0.23	0.76

Modèle	Coefficient				
	Coefficient non standardisés		Béta	Coefficient standardisés	
	B	Erreur standard		t	p
H₀	3,644	0,061		59,657	< ,001
H₁	2,028	0,214		9,459	< ,001
TCS	0,315	0,04	0,483	7,783	< ,001

L'objectif de cette analyse est de vérifier l'hypothèse selon laquelle : que la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroissent l'implémentation d'idées au travail. Les deux variables que sont : la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement et l'implémentation d'idées nouvelles au travail ont été évaluées à l'aide d'échelles de type Likert. Les données collectées sur les deux variables se présentent alors sous la forme numérique. Nous avons logiquement choisi de procéder à une analyse de régression pour tester cette hypothèse. Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement oriente à la hausse, l'implémentation des idées nouvelles au travail ($\beta = 0.483, t = 7.783; p < 0.001$). Cet effet est statistiquement significatif. Il apparaît que la contribution de la représentation sociale du travail centrée sur la rémunération dans l'explication de la variance des scores obtenus dans l'évaluation de l'implémentation d'idées nouvelles s'élève à 23% de la variance expliquée. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse. Ainsi, l'hypothèse H_{12} est validée.

CHAPITRE VI : DISCUSSION

L'objectif général de cette recherche était d'étudier la relation entre les RS du travail et comportements innovants dans les services publics. Le présent chapitre est consacré à l'interprétation et à la discussion des résultats obtenus au terme de l'enquête effectuée auprès des fonctionnaires camerounais.

VI-1 : Interprétation des résultats

VI-1-1 : Représentations sociales du travail

Les résultats obtenus grâce au questionnaire de mesure des éléments centraux liés à l'échelle de Likert nous permettent de mieux cerner les éléments qui structurent les RS du travail chez les fonctionnaires camerounais. Ceci est un indicatif solide permettant saisir l'image que les fonctionnaires se font du travail. Les résultats pointent un niveau de symbiose satisfaisant et ceci peut s'observer notamment au travers des scores obtenus aux différentes modalités de cette échelle notamment le Travail centré sur le stress ($M= 4.226$ E-T = 1.424), Travail centré sur l'épanouissement ($M= 5.133$; E-T = 1.329), le Travail centré sur l'occupation ($M= 4.201$; E-T = 1.276) et Travail centré sur la rémunération ($M= 4.201$; E-T = 1.276). Notons que ces scores sont tous supérieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée. Ce résultat nous montre que Travail centré sur l'épanouissement est la dimension dominante ici, cela pourrait signifier que les fonctionnaires interrogés ont plus tendance à orienter leurs représentations sur l'épanouissement au travail.

Cela signifie que le fonctionnaire interrogé estime que le travail doit être le plus épanouissant possible. De plus, les RS du travail orientent vers une image socialement acceptable que les employés peuvent avoir dans le cadre de leur travail.

Ces résultats peuvent se justifier par le fait que les fonctionnaires mobilisent tous les moyens possibles pour se sentir épanouis même si ceux ne sont pas réglementaires dans les services publics.

Ce que de nombreux auteurs (Cohen & Levinthal, 1989 ; Black & Lynch 2000 ; Turcotte & Rennison, 2004) ont développé à travers la notion de « capital humain ».

VI-1-2 : Comportements innovants

Dans le cadre de la présente étude, les comportements innovants sont examinés selon le modèle de Janssen (2000). Auteurs présentent un modèle sur trois phases : la génération des nouvelles idées, la promotion des nouvelles idées et l'implémentation des nouvelles idées. Les résultats obtenus à l'analyse descriptive nous ont montré que ces phases des comportements innovants au travail sont présentes dans les données collectées auprès des participants à notre étude.

L'analyse des indices de tendance centrale (moyenne) et de dispersion (écart-type) montre que la dimension la plus dominante est celle la génération d'idées ($M= 3,756$, $E-T = .841$), l'implémentation d'idées nouvelles les ($M= 3,644$; $E-T = .866$) et enfin celle la promotion des idées ($M= 3,592$; $E-T = .766$). Notons que les moyennes présentent des scores supérieurs à la moyenne théorique de l'échelle utilisée qui est de 3. Ce résultat nous montre que la génération des nouvelles idées est dimension dominante ici. Cela pourrait signifier que les fonctionnaires interrogés ont plus tendance à produire des nouvelles idées que de les promouvoir ou de les implémenter au travail.

VI-2 : Discussion des principaux résultats

Cette partie de notre travail sera consacrée à la discussion des résultats obtenus aux tests d'hypothèses.

VI-2-1 : Le Travail centré sur le stress et comportements d'innovation

Les premières hypothèses formulées sur la base du Travail centré sur le stress étaient : *Les RS du Travail centrées sur le stress inhibent les comportements innovants dans les services publics respectivement (la génération d'idées, l'implémentation d'idées nouvelles et enfin celle la promotion des idées).*

Les résultats montrent que les RS du travail centrées sur le stress inhibent chacune des dimensions des comportements innovants dans les services publics. En outre, Les RS du Travail centrées sur le stress inhibent successivement la génération d'idées, la promotion des idées et l'implémentation d'idées nouvelles dans les services publics. Néanmoins, même si les résultats obtenus au test d'hypothèses vont dans le sens de notre raisonnement. Ils ne sont pas du tout significatifs. En effet, chacune des dimensions des comportements innovants n'est pas associée aux RS du Travail centré sur le stress.

En lien avec la théorie des ressources cognitives et des études sur le stress (Demerouti et al. 2001), l'enjeu est que l'exposition à des situations stressantes en milieu de travail peut épuiser cette réserve d'énergie, en raison des demandes cognitives et émotionnelles que suscitent les stressseurs. Conséquemment, la capacité innovante des individus risque d'être réduite (Vecchio, 1990). Les impacts des stressseurs sont donc non-négligeables et ont des effets différents en fonction du type de stressseur en cause (Byron, Khazanchi, & Nazarian, 2010). De ce fait, il devient encore plus criant pour les organisations de connaître les effets différenciés des stressseurs en milieu de travail, qui impactent directement ou indirectement les conditions dans lesquelles il est possible de faciliter le processus d'innovation.

VI-2-2 : Travail centré sur l'épanouissement et comportements d'innovation

Les hypothèses formulées sur la base du Travail centré sur l'épanouissement stipulaient que *Les RS du Travail centrées sur l'épanouissement accroissent les comportements innovants dans les services publics* (respectivement la génération d'idées, la promotion des idées et l'implémentation d'idées nouvelles). Conformément à nos prévisions, nous constatons que ces hypothèses sont confirmées. Chacune des dimensions des comportements d'innovation est positivement associée au Travail centré sur l'épanouissement. Cela signifie simplement que l'épanouissement au travail, contribuer à s'appropriier les comportements innovants dans les services publics. Le simple fait d'être épanoui favoriserait d'adoption d'un comportement innovant.

VI-2-3 : Le Travail centré sur l'occupation et comportements d'innovation

Les hypothèses formulées sur la base des RS Travail centrées sur l'occupation stipulaient que *Les RS du Travail centrées sur l'occupation accroissent les comportements innovants dans les services publics* (respectivement la génération d'idées, la promotion des idées et l'implémentation d'idées nouvelles). Conformément à nos prévisions, nous constatons que ces hypothèses sont confirmées. En effet, les résultats indiqués vont dans le sens de nos hypothèses. Chacune des dimensions du comportement d'innovation est positivement associée au Travail centré sur l'occupation. Cela signifie simplement l'occupation, peut contribuer à adopter les comportements innovants dans les services publics. Le simple fait d'être occupé favoriserait d'adoption d'un comportement innovant.

VI-2-4 : Travail centré sur la rémunération et comportements d'innovation

Les RS du Travail centré sur la rémunération accroissent les comportements innovants dans les services publics (respectivement la génération d'idées, l'implémentation

d'idées nouvelles et enfin celle la promotion des idées) Conformément à nos prévisions, nous constatons que ces hypothèses sont confirmées. En effet, les résultats indiqués vont dans le sens de nos hypothèses. Chacune des dimensions du comportement d'innovation est positivement associée au Travail essentiellement centré sur la rémunération. Cela signifie simplement la rémunération, peut contribuer à adopter les comportements innovants dans les services publics. Le simple fait d'être rémunéré favoriserait d'adoption d'un comportement innovant.

Les résultats générés sur le Travail centré sur l'épanouissement, l'occupation, rémunération et comportements d'innovation qui vont dans le sens de nos prédictions divergent des ceux des travaux de Lecordier-Ferlay (2012) qui a montré que la multiplicité des représentations sociales d'un seul et même objet induit sont des freins sociaux à la diffusion des innovations

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était Étudier le lien entre les représentations sociales du travail chez les fonctionnaires camerounais et les comportements innovants dans les services publics camerounais. Notre question de recherche se formulait comme suit : Les représentations sociales du travail par les fonctionnaires camerounais ont elles une incidence sur les comportements d'innovation dans les services publics ? Nous avons essayé de rejoindre trois objectifs spécifiques dans ce mémoire : Inventorier les éléments qui structurent le contenu des représentations que les fonctionnaires camerounais ont de leur travail, Evaluer les comportements d'innovation auprès des fonctionnaires camerounais en rapport avec leur travail et établir l'existence d'un lien entre les représentations du travail et les comportements d'innovation. Compte tenu de nos objectifs, nous avons effectué une recherche quantitative.

Les résultats de nos analyses statistiques ne permettent pas de conclure à la validation de la totalité des hypothèses formulées. En effet, nous sommes en mesure de constater que Les représentations du travail centrées sur le stress inhibent les comportements innovants dans les services publics camerounais. Cependant, ces résultats ne sont pas significatifs.

Plus précisément, cette étude a permis voir que de travail centrées sur le stress inhibent les comportements innovants :

HS1 qui consiste à vérifier si La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS2 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe sur le stress inhibent la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS3 selon laquelle La représentation sociale du travail centrée sur le stress inhibe sur le stress inhibent l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

D'autres hypothèses sont simplement allées dans sens contraire de nos prédictions notamment :

HS4 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics.

HS5 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS6 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur la rémunération accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS7 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics

HS8 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS9 qui stipule que L La représentation sociale du travail centrée sur l'occupation accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

HS10 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la génération des nouvelles idées dans les services publics

HS11 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît la promotion des nouvelles idées dans les services publics.

HS12 qui stipule que La représentation sociale du travail centrée sur l'épanouissement accroît l'implémentation des nouvelles idées dans les services publics.

Il s'agissait de voir si les RS du travail chez les fonctionnaires camerounais impactent les comportements innovants dans les services publics. Pour vérifier cela, l'étude s'est appuyée sur la méthode de moindre au carré qui permet de tester les effets des dimensions les RS du travail chez les fonctionnaires camerounais sur les comportements innovants dans les services publics. Ce qui justifie les douze hypothèses de recherche formulées dans le cadre de cette étude. Ainsi, les résultats des analyses de corrélations et de régressions simples ont d'un permis de tester nos hypothèses.

Limites

Dans la généralisation et l'interprétation des résultats de cette étude, plusieurs limites doivent être prises en compte. Compte tenu du contexte de l'étude, la désirabilité sociale peut avoir affecté les participants de cette étude, dans la mesure où certains fonctionnaires éprouvaient du mal à évoquer clairement ce qu'ils font dans les services, ce qui pourrait influencer la justesse et la validité des réponses de nos échelles de mesure.

La taille de l'échantillon (N=201) : elle semble être insuffisante par rapport à la population de référence. En effet, étant donné l'outil de mesure et la théorie utilisée, cette étude devrait se baser sur une taille relativement plus grande pour pouvoir davantage mieux expliquer les résultats et proposer une validité des échelles plus convaincante. Les études sur les représentations sociales requièrent une taille d'échantillon largement importante dans le

but de mieux comprendre le phénomène et aussi d'en faire une « *lunette commune* » (Jodelet, 1989, P.228).

Échantillonnage aléatoire stratifié pour échantillon

PERSPECTIVES

Dans cette rubrique de notre travail, nous aspirons à un réinvestissement de nos résultats afin qu'ils puissent servir d'hypothèses pour de nouvelles recherches et de nouvelles actions, dans espoir d'approcher de plus en plus les réalités des représentations liées au travail. Nous voudrions éventuellement proposer quelques actions et études visant à transformer les représentations négatives du travail et ainsi favoriser l'implémentation récurrente des comportements innovants dans les services publics.

Il faudrait donc, d'une part, travailler aux changements de certaines représentations du travail (au sens large du terme). D'autre part, il faudrait faciliter l'information. Enfin, il nous semble important d'approfondir l'étude des représentations sociales du travail à la lumière d'une analyse socio-économique approfondie. Diverses pistes d'actions et de réflexions peuvent être envisagées.

On pourrait, pour faciliter le changement de représentations néfastes pour l'innovation et maintenir les représentations favorables à l'innovation chez les agents de l'état, dans un premier temps à partir des focus-groupes de cette recherche, former des groupes de discussion et de sensibilisation à la problématique. Ensuite éventuellement créer d'autres groupes sur le même modèle et y intégrer les fonctionnaires.

Les groupes doivent permettre aux participants de mieux prendre conscience du problème et de leurs représentations quant à celui-ci, mais aussi permettre la rencontre, les témoignages instructifs. C'est l'occasion de faire peut-être naître chez chacun la conviction que les autres membres du groupe une attitude nouvelle.

La réalisation d'un travail de marketing social auprès des travailleurs permettra de démystifier certains stéréotypes. Pour cela, la mise en place d'un bureau spécialisé dans l'adaptation de poste de travail est nécessaire. Le bureau sera chargé de trois missions : une mission d'audit, une mission d'encadrement et une mission de gestion et de suivi administratif.

- Concernant l'audit, il doit permettre la découverte de poste de travail et favoriser l'adaptation au poste de travail soit pour de nouvelles personnes employées par l'Etat, soit pour des personnes déjà employées.

- Pour ce qui est de l'encadrement, il concerne aussi bien les fonctionnaires que leur environnement social de travail.
- La mission de gestion et de suivi administratif a pour rôle de soulager les agents de l'Etat.

Les responsables de ce bureau sont sensés suivre une formation spécifique et exclusive, et devraient entre autres, répondre à des critères d'aptitude à travailler en équipe, à travailler dans un certain stress et être flexible au changement. La formation dont les responsables de ce bureau bénéficient doit également les permettre de bénéficier de technologie adaptée et d'entrer dans une nouvelle conception du travail telle décrit per Méda (1995).

Arrivé au terme de cette étude, il est évident que notre conclusion ne ferme pas la recherche. Bien au contraire, elle ouvre de nouvelles voies et met en évidence la nécessité de poursuivre la réflexion en élargissant la notion de travail. Elle invite aussi à entreprendre des recherches sur les représentations du travail chez toute personne non fonctionnaire.

Notre étude voulait simplement questionner la situation mitigée de l'innovation dans les services publics à travers la lunette des représentations sociales. Nous espérons avoir pu mettre en évidence l'utilité et la pertinence d'une telle démarche.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE

- Abanda, A. A. (2003). *Vers une administration au service des administrés : regard sur l'héritage historique de la fonction sociale de l'administration publique au Cameroun*.
- Abric, J.-C. (1976). *Jeux, conflits et représentations sociales* [thèse de Doctorat d'État, Université de Provence].
- Abric, J.-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*, DeVal.
- Abric, J.-C. (1994d). *Pratiques sociales et représentations*. Presses Universitaires de France.
- Abric, J.-C. (2001). Approche structurale des représentations sociales : développement recents. *Psychologie et société*. 2 (4), 81-104.
- Abric, J. C. (2003). *Méthodes d'étude des représentations sociales*. Erès.
- Abric, J.-C (2005). *Méthodes d'étude des représentations sociales*.
ISBN : 2-7492-0123-3 CF – 11-4 www.editions-eres.com
- Abric, J.-C., Boucher, L., Ghombart de Lauwe, M.-J., Doise, W., Flament, C., Gilly, M., Grize, J.-B., Harré, R., Hewstone, M., Jodelet, D., Kaës, R., Laplantine, F., Moscovici, S., Palmonari, A., Semin, G., Sperber, D., Vergès, P., Windisch, U., ... Zani, B. (1991 Décembre). *Les représentations sociales* (2^{ème} éd). Presses Université de France.
- Abric, J.-C., & Vergès, P. (1994). *La représentation sociale de la banque*, Études et Recherches du Gifresh. n° 26.
- Al Bachawaty, E. (2015). *Innovation et compétences : Une analyse du comportement innovant de la firme française*. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II.
- Agnoletti, M.-F., Almudever, B., Althaus, V., Amparo, J., Barcenilla, J., Barthe, B., Battistelli, A., Bentein, K., Bernaud, J.-L., Bertolino, M., Bisch, C., Bobillier Chaumon, M.-É., Bornet, C., Boudrias, J.-S., Bourguignon, D., Brangier, É., Burakova, M., Caesens, G., Cahour, B., ... Caroly, S. (2019). *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*. © Dunod, www.dunod.com, ISBN 978-2-10-080141-1
- Allard-Poesi, F., Meier, O. (2000). *Une analyse Moscovicienne des processus d'innovation et*

- de changement : Apport & Illustration. *Revue de Gestion des Ressource Humaine* (pp.48-68). *Eska*, Hal-01494545.
- Alter, N., Amin, A., Anthony, P., Arthur, L., Bassand, M., Bélanger, P., Bellemare, G., Bernier, C., Bouchard, M., Boucher, J., Boulianne, M., Briand, L., Cailluette, J., Collan, M., Comeau, Y., Cucumel, G., D'Amours, M., Duperré, M., Eme, B., ... Fecteau, J.-M. (2007). *Innovation sociale : émergence et effets sur la transformation des sociétés*. Presse de l'Université du Québec,
- Amabile, T. M. (1979). Social Influences on Creativity: The Effects of Contracted-for Reward.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* Vol.10, 123-167. Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anderson, N. R., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-173. Doi:10.1002/job.236
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*. 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177%2F0149206314527128>
- Andreani J.C. (2001), Marketing du produit nouveau, *Revue Française du Marketing*, 182(2), 5-11.
- Arcé, R., Farina, F., Novo, M., & Egidio, A. (2009). *Théorie et méthode en psychologie sociale*. L'harmathan.
- Arnoux-Nicolas, C., Sauvet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016). Developpement and validation of the meaning of work inventory among French workers. In *International Journal of Education and Vocational Guidance*. doi: 10.1007/s10775-016-9323-0.
- Article 5 de loi n°2020 / 010 du 20 juillet 2020.

- Barnu, F. (2010). Le vrai nature de l'innovation-Pourquoi elle remet en cause les fondements de l'entreprise.
- Bartel & Garud, (2009). The role of narratives in Sustaining Organisational Innovation
- Battistelli, A. (2014). La recherche psychosociale sur le processus d'innovation individuelle et d'équipe : un bilan des connaissances. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(4), 336–352.
- Battistelli, A., Montani, E., & Odoardi, C. (2013, Juin). The impact of feedback from job and task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change and innovation work behaviour. *European Journal of work and Organizational Psychology* 22 (1), 26-41, <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.616653>
- Bazier, G., Collin, V., Defeyt, P., Merlin, C., & Muselle, S. (1997). Approche des représentations sociale à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne.
- Bélangier (1994). Le changement Organisationnel et le développement.
- Berjot, S., & Delelis, G. (2020). *Les 30 grandes notions de psychologie sociale* (2e éd. Revue et augmentée). Dunod.
- Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations* (2e éd. Entièrement revue et augmentée). Dunod.
- Bernaud, J.-L., Lemoine, C., Aubret, J., Boogaerts, L., Brunet, L., Clot, Y ; Curie, J., Depolo, M., Desrichard, O., Desrumaux, P., Dubois, M., Falque., Fernandez, G., François, P-H., Gangloff, B., Gilbert, P., Guichard, J., Kop, J-L., Kouabernan, D. R., ... Kouloumdjian, M-F. (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations* (3^e éd), © Dunod, Paris, ISBN 978-2-10-058037-8.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L. Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le "sens" de la vie et du travail*. Dunod.
- Besançon, E., & Chochoy, N. (2015a). Les marqueurs d'innovation sociale : Une approche institutionnaliste. *Revue internationale de l'économie sociale. Recma*, 336, 80. <https://doi.org/10.7202/1030162ar>
- Besançon, E., & Chochoy, N. (2015b). Les marqueurs d'innovation sociale : Une approche institutionnaliste. *Revue internationale de l'économie sociale: Recma*, 336, 80. <https://doi.org/10.7202/1030162ar>
- Binard, C., Pohl S. (2013), L'auto-efficacité créative, la flexibilité cognitive et le soutien à l'innovation comme antécédents du comportement innovant, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19, pp, 420-435. DOI:10.1016/S1420-

- Bontems, V. (2016). *De quoi l'innovation fut-elle le nom ?* [archive], USI.
- Borins & Sandford (2001). Encourager l'innovation dans le secteur public. *Journal of intellectual capital*, 2(5), 310-319. [https : doi.org/10.1108/14691930110400128](https://doi.org/10.1108/14691930110400128)
- Bouvet, L. (2008-2009). *Grands enjeux politiques contemporains*. Université de Nice Sophia-Antipolis : Faculté de droit, des sciences politiques, économiques et de gestion Année universitaire - Premier semestre Licence droit et science politique 2e année.
- Brown & Osborne (2013). Risk and Innovation. 15(2), 186-208, [http:// dx. doi . org/10.1080 114 719037](http://dx.doi.org/10.1080/114719037)
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and complexity theories: back to the future? *Journal of Change Management*, 4(4), 309-325.
- Byron, k., Khazanchi, S & Nazarian, D. (2010). La relation entre les facteurs de stress et la créativité : une méta-analyse examinant les modèles théoriques concurrents. *Journal of applied Psychology*, 95(1), 201-212. [https : //doi.org/10.1037/a0017868](https://doi.org/10.1037/a0017868)
- Champagne, F. (2002). La capacité de gérer le changement dans les organisations de santé ». Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada, étude 39.
- Chignard, A., Colombat, P., Dose, E., Dumat, C., Levert, E., Machado, T., Manzano, M., Moisseron-Baudé, M., Miossec, Y., Sérafim, M., ... Simonet, P. (2019). *10 études de cas en psychologie du travail et des organisations*. © Dunod, ISBN 978-2-10-079144-6.
- Chombart de Lauwe M.J. (1971), *Un monde autre: l'enfance. De ses représentations et son mythe*, Payot.
- Cohen, A.R., Brehm, J.W., & Fleming, W.H. (1958). *Attitude change and justification for compliance*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 56, (pp. 276-278).
- Collerette, P., Delisle, G., & Perro, R. (1997). Le changement organisationnel : Théorie et pratique. Presse de l'Université du Québec, p. 173
- Conrard, A. (s. d). *Un autre regard sur l'innovation*.
- Dany, L., & Apostolidis, T. (2007). Approche structurale de la représentation sociale de la drogue : interrogations autour de la technique de mise en cause, *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*. 1 (73), 11-26, DOI 10.3917/cips.073.0011
- Debret, J. (2020). *Les normes APA françaises : Guide officiel de Scribbr basé sur la septième édition (2019) des normes APA* . Scribbr.
- Décret n° 94/199 DU 07 OCTOBRE 1994 Portant statut général de la Fonction Publique de L'Etat signé par le Président de la République du Cameroun.
- Décret N°2005/091 du 29 Mars 2005, Portant organisation du Ministère de la Recherche

- Scientifique et de l'Innovation (MINRESI).
- Décret N°2012/393 du 14 Septembre 2012 portant organisation du Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation(MINRESI)
- Déjeans, L., Moliner, P., & Guimelli, C. (2015). Les représentations sociales. Fondements historiques et développements récents. *Lectures*.
<https://doi.org/10.4000/lectures.17340>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mesurer les comportements de travail innovants. *Créativité et gestion de l'innovation*, 19, 23-36
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Descrumaux, P., Jeoffrion, C., Bernaud, J. L., Barré, S., Cadeau, M., Charlery, J., Doise, W. (1990). Les représentations sociales. Dans R. Ghiglione, C., Bonnet, J.-F., Richard (Eds.), *Traité de psychologie cognitive* (vol. 3), Dunod.
- Djassoa, C. G. (2016). *Méthodologie de la recherche scientifique en psychologie : Démarche algorithmique*. L'Harmattan.
- Djohossou A. J. D. & Worou Houndekon R. D. (2022) « Effet du bien-être au travail sur la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin » *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5 (4), 294 – 316.
- Doise, W. (1990). Les représentations sociales.
- Doise, W., Clémence, A., & Lorenzi-Cioldi, F. (1992). Représentations sociales et analyses de données [Presses Universitaires de Grenoble].
- Dornelas Muzi, M., Dose, E., & Desrumaux, P. (2021). Climat d'innovation, soutien du leader à l'innovation et rôle médiateur du bien-être au travail : quels effets sur les comportements innovants au travail ? . 1 (64), 183-208. ISBN 9782807394520
- Durkheim, E. (1898). *Représentations individuelles et représentations collectives*.
- Durkheim, E. (1912). *Les formes élémentaires de la vie religieuse*. ÉditionsGénérales Françaises, Le livre de poche.
- Durkheim, E. (2002). *Représentations individuelles et représentations collectives*.
<https://doi.org/10.1522/cla.due.rep1>
- Enquête Camerounaise auprès des Ménage. (2010).
- EL Abidi .A & Messaoudi .A (2022) « l'impact du comportement innovant et de la structure

- organisationnelle sur le succès des innovations dans les entreprises familiales» , African Scientific Journal, 03 (15), 279 - 300. DOI: 10.5281/zenodo.7514264
- Eteki Eloundou L. S (mai 2014). *La compétitivité des entreprises camerounaises par l'innovation.*
- Filali. R., Sqalli. H., Sheleih. S. A., & El Ouazzani. A. (2018, Octobre). Sens & Valeur du travail chez les salariés marocains. HEM Research Center.
- Fischer G.N. (2005), *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, Dunod.
- Fischer, C., Malycha, CP., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and 214 Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychologies* (10)137. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00137
- Flament, C. (1989). Structure et dynamique des représentations sociales. Dans D. Jodelet (Éd.), *Les représentations sociales* (pp. 204-219. Presses Universitaires de France,
- Flament C. (1994), Aspects périphériques des représentations sociales.
- Flament, C. (2001). Approche structurale et aspects normatifs des représentations Sociales. *Psychologie et société*, 4(2), 57-80.
- Flament C. et Rouquette M.L. (2003), *Anatomie des idées ordinaires comment étudier les représentations sociales*, (P. 13).
- Gilbert, P., Vonthron, A-M et Bobillier Chaumon, M-E, (2021). *Bien-être et santé au travail : Compréhension des risques et interventions*. L'Harmattan, (pp. 5-7), WWW.edition-harmattan.fr.
- Global Innovation Index. (2021). Cameroun Ranks 123rd among the 132 economies featured in the GII.
- Guimelli, C. (1998a). *Differentiation between the central core elements of social representations : normative vs functional éléments*. *Swiss Journal of Psychology*, 57(4), 209-224.
- Guimelli, C. (1998b). *Chasse et nature en Languedoc – Étude de la dynamique d'une représentation sociale chez les chasseurs languedociens*. L'Harmattan.
- Guimelli, C., Deschamps, J.-C. (2000). *Effets de contexte sur la production d'associations verbales : le cas des représentations sociales des Gitans* (n°47-48). *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, (pp. 44-54).
- Guimelli, C., Ratau, P. (2003). *Mise en évidence de la structure et du contenu d'une représentation sociale à partir du modèle des SCB comme unique outil d'analyse. Un exemple à propos de la représentation des études*. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*, à paraître.

- Guimelli, C., Rouquette, M.-L. (1992). *Contribution du modèle associatif des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales*, Bulletin de Psychologie (tome XLV, n° 405). pp. 196-202.
- Godin, B. (2002). *The rise of innovation surveys: Measuring a fuzzy concept*. Canadian Science and Innovation Indicators Consortium, Project on the History and Sociology of S&T Statistics, Paper, (16).
- Godin, B. (2006). The Linear model of innovation the historical construction of an analytical framework. *Science, Technology & Human Values*, 31(6), 639-667.
- Godin, B. (2008). *Innovation: The History of a Category*. Project on the Intellectual History of Innovation Working Paper.
- Godin, B. (2010). *National innovation system: a note on the origins of a concept*, Project on the Intellectual History of Innovation.
- Goldin, B. (2014, 11 avril). La révolution collaborative. *Les Échos*,
- Godin, B. (2021). *Innovation Studies: The Invention of a Specialty*. 50(4), 397-421.
- Grebot, E. (2008). *Stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guérir*. ISBN : 978-2-212-54014-7. www.editions-organisation.com
- Gueguen, N. (s. d). *Statistiques descriptive en Psychologie* (2e éd.).
- Hachette (1997). « Représentation » dictionnaire (p.1565).
- Hébert, A., & Abric, J.-C. (2005). *Méthodes d'étude des représentations sociales* (2é éd). 2-7492-0123-3 CF – 11-4 © 33, www.editions-eres.com
- Herzlich C. (1973). La représentation sociale, in S. Moscovici (coord.), *Introduction à la psychologie sociale*, Larousse, pp. 303-325.
- Hill R. (1970), *Family Development in Three Generations*, Schenkman.
- Indice Mondial de l'Innovation 2019). Classement de l'Indice mondial de l'Innovation 2019.
- Indice Mondial de l'Innovation 2020). Classement de l'Indice mondial de l'Innovation 2020.
- Indice mondial de l'innovation. (2021). Classement de l'Indice mondial de l'Innovation 2021.
- Indice mondial de l'innovation. (2022). Classement de l'Indice mondial de l'Innovation 2022.
- Instruction N°001 /Cab /Pm Du 27 Mai 1992 Relative À l'amélioration Du Fonctionnement Des Services Publics.
- Instruction Générale n° 002 du 4 mai 1992 relative à organisation du travail gouvernemental
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less

- stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
<https://doi.org/10.1002/job.238>
- Janssen, O., Van Yperen, N. W. (2004), Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 368-384. <https://doi.org/10.2307/20159587>
- Janssen, O. Van de Vliert, E., West, M. (2004), The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145.
- Jodelet, D. (1984). Représentations sociales : phénomènes, concept et théorie. In S. Moscovici (Ed.). *Psychologie sociale* (pp. 357-378). Presses Universitaires de France.
- Jodelet, D. (1989). *Folies et représentations sociales*. PUF.
- Jodelet, D. (1991). Représentation sociale. Dans *Grand dictionnaire de la psychologie*, Larousse, pp. 668-672.
- Karel-Ann St-, M, (2019). Comportements Innovants et Bien-Etre Psychologique au Travail : Examen du rôle de le relation supérieur-subordonné et des objectifs interpersonnels [Mémoire, Université de Sherbrooke].
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-9749-1.50010-7>
- Klein, J, -L & Harrisson, D. (2007). *L'innovation sociale : émergence et effets sur la transformation des sociétés*. Presses de l'Université du Québec Le Delta I, ISBN 2-7605-1374-2
- Koum Ngomba, J. (2020). Représentation du chômage et stratégies d'autorégulation à la recherche de l'emploi au Cameroun : Cas des diplômés e l'enseignement supérieur Camerounais [Mémoire de Maîtrise en Psychologie Sociale, Université de Yaoundé I, Mémoire non publié].
- Lachance, E. (2017). *Favoriser l'innovation au travail : l'influence de la justice interactionnelle et des stresseurs sur l'implication au travail et le comportement innovant*. Université de Sherbrooke.
- Lagrange, B. (2016, Octobre). L'effet Modérateur De L'intelligence Emotionnelle Dans La Relation Entre Le Niveau De Divulgateion De L'information Comptable Relative Aux Provisions Dans Le Contexte Ifrs Et Les Jugements Et Décisions Des Directeurs De Comptes [Thèse de Doctorat, Université Du Québec A Montréal].
- Lavarde, A.-M. (2008). *Guide méthodologique de la recherche en psychologie*. De Boeck.

- Le Bas, C., & Poussing, N. (sd). Les comportements d'innovation et de responsabilités sociales sont liés. Une analyse empirique sur des données luxembourgeoises. (p.6)
- Lecordier-Ferlay, M. (2012). *Les freins sociaux à la diffusion des innovations : Le cas des panneaux solaires photovoltaïques en France*. Université de Grenoble.
- Le Robert et Clé (1999). « Fonctionnaires ». Dictionnaire. p. 432.
- Le Robert, (1980). Représentation. Dans Dictionnaire Alphabétique et Analogique de la Langue Française. Vol5, p. 825.
- Lo Monaco G., & Lheureux, F. (2007). Représentations sociales : théorie du noyau central et méthodes d'étude (n°1, pp. 55-64). Revue électronique de Psychologie Sociale, <http://RePS.psychologie-sociale.org>
- Louche, C. (2015). *Introduction ? La psychologie du travail et des organisations : Concepts de base et applications*.
- Louche, C. (2019). *Psychologie sociale des organisations*. Dunod
- Louche, C (2017). *Psychologie sociale des organisations* (4^e éd), (pp.10-12), ISBN : 978-2-200-61795-0 [www .armand-colin.com](http://www.armand-colin.com)
- Louche, C. (2018). *Introduction à la psychologie du travail Concepts de base et applications et des organisations* (4e éd), ISBN : 978-2-10-078232-1 www.dunod.com
- Louche, C. (2019). *Psychologie sociale des organisations, pour cette nouvelle présentation* (5^e éd) 11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff ISBN 978-2-100-78848-4
Manuel d'Oslo. (s. d). [[archive](#)], (p. 54).
- Méda, D. (2022, Mai). *Le Travail : Que sais-je ?* (7^e éd) ©! Presses Universitaires de France ISBN!978-2-7154-1097-8
- Mercier, M., Bazier, G., Collins, V., Defeyt, P., Merlin, C & Muselle, S. (1997). *Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne*. Rapport de la recherche, Département de Psychologie, Faculté de Médecine, FUNDP, RFR: 97-98/rw/rapport/0introdu
- Méot, A. (2003a). *Introduction aux statistiques inférentielles : De la logique à la pratique avec exercices et corrigés*. De Boeck.
- Méot, A. (2003b). *Introduction aux statistiques inférentielles : De la logique à la pratique avec exercices et corrigés*. De Boeck.
- Moliner P. (2001) *La dynamique des représentations sociales pourquoi et comment les représentations se transforment-elles ?* (p, 8), PUG.
- Moliner, P., Joule, R.V., Flament, C. (1995). Essai contre-attitudinal et structure des

- représentations sociales. *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*. (27, pp. 44-55).
- Moliner, P., Guimelli, C. (2015, février). *Les représentations sociales Fondements théoriques et développements récents* © Presses universitaires de Grenoble, 5, place Robert-Schuman BP 1549 – 38025 Grenoble cedex 1 pug@pug.fr / www.pug.fr ISBN 978-2-7061-2212-5 L'ouvrage papier est paru sous la référence ISBN 978-2-7061-2211-8
- Moliner, P., Rateau, P., Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales. Pratiques des études de terrain*. Presses Universitaires de Rennes.
- Moliner, P., Tafani, E. (1997). Attitudes and social representations: a theoretical and experimental approach (27, pp. 687-702). *European Journal of Social Psychology*.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse son image et son public*. Paris, PUF
- Moscovici, S. (1967). Communication processes and the properties of language. Dans L. Berkowitz (Éd.), *Advances in Experimental Social Psychology* (vol 3, pp. 225-270, Academic Press.
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse son image et son public* (2^e éd). PUF
- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations (18, n° 3, pp. 211- 250). *European Journal of Social Psychology*.
- Moscovici, S. (1991). La fin des représentations sociales ? Dans V. Aebischer, J.-P. Deconchy & E. M. Lipiansky (eds), *Idéologies et représentations sociales* (p. 65-85). Cousset, Delval,
- Moscovici, S. (1993). Introductory address *Papers on Social Representations*. 2(3), 160-170.
- Moscovici, S. (2000). *Social Representations. Explorations in Social Psychology*, Cambridge Polity Press.
- Moscovici, S. (2001). Why a theory of social representations? In K. Deaux & G. Philogene (eds), *Representations of the Social: Bridging Theoretical Traditions* (pp. 18-61).
- Moscovici, S. (2003). 2. Des représentations collectives aux représentations sociales : Éléments pour une histoire: In *Sociologie d'aujourd'hui* (pp. 79-103). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.jodel.2003.01.0079>
- Muzi, M. G. D, (2020). *Comportements innovants et prosociaux au travail : déterminants organisationnels et psychosociaux et contextes de changement organisationnel*. Psychologie. [Thèse de doctorat université de Lille, Français].
- Mvessomba, E. A. (2013). *Guide méthodologique pour une initiation à la méthode expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales*.

GIP.

- Myers, A., Hansen, C. H., Zélé, D., & Ferrand, L. (2007). *Psychologie expérimentale* (2e édition française). De Boeck.
- Noumbissie, C. D. (2019). *Le paysage théorique de la psychologie sociale depuis 1882 : Entre pléonasmie et disconvenance* (éd Cheikh Anta Diop). La Maison d'édition Panafricaine.
- N'da, P. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines : réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. L'Harmattan. (P. 68).
- N'Doli, G. (2008). Évaluation des processus d'innovation. Autre. Institut National Polytechnique de Lorraine.
- Ngo Binam Bikoi, I. (2009). Représentation sociale de l'administration Camerounaise et faible implication organisationnelle des fonctionnaires [Mémoire de Maîtrise en Psychologie Sociale, Université de Yaoundé I].
- Nyock, I. S., & Moussa – Mouloungui, A. C. (2019, Apr). Le Sens du Travail dans un context Entropique [The Meaning of Work in an Entropic context]. (Vol. 26 No., pp. 218-229), ISSN 2028-9324, <http://www.ijias.issr-journals.org/>
- Organisation de coopération et de Développement Economique. (2010). *Stratégie de l'OCDE pour l'innovation, Mobiliser l'innovation pour affermir la croissance et relever les défis planétaires et sociaux*.
- Oreg, S., Michel, A., & By, R. (2013). *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective*. Cambridge University Press.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.
- Osborne, S. P. & Brown, L. (2013). L'innovation dans les services publics : gouvernance plutôt que gestion des risques. *Télescope*, 19(2), 87–96. <https://doi.org/10.7202/1023842ar>
- Programme d'appui à l'amélioration de la qualité des services aux usagers. (2017, Décembre).
- Philippe de Carlos, (2015, novembre). L'étude du contenu représentationnel. [Thèse de doctorat].
- Petard J.-P. et al., (2007), *Psychologie social*, Bréal.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Pupion, P-C. (2018). L'Innovation dans le secteur public. 6(4), pp. 6-8.

- Ramamoorthy, N. & Flood, P. C. (2005), Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model, *Creativity and Innovation Management*, 14 (2), 142–150.
- Rateau, P. (1995). « Le noyau central des représentations sociales comme système hiérarchisé. Une étude sur la représentation du groupe », *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, n° 26, 2/95, pp. 29-52.
- Rateau, P. (2002). « Procédure de substitution et nature des éléments d'une représentation sociale », *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, n° 54, p. 62-69.
- Rateau P. et Moliner P. (2009). *Représentations sociales et processus sociocognitifs*, PUR.
- Rateau P., Moliner P., Guimelli C. et Abric, J.-C. (2010), Social representation theory.
- Ravon. K. (2001). Les comportements stratégiques des entreprises innovantes : Une approche par l'Ingénierie Financière. Université des Sciences Sociales de Toulouse.
- Réjean, L., & Nabil, A. (2002). *Étude sur innovation dans les entreprises manufacturières du Saguenay—La c -Saint- Jean*.
- République du Cameroun. (2014, Mai). « Stratégie Nationale de Développement de l'Innovation ».
- République du Cameroun, « Décret N°2012/393 du 14 Septembre 2012 portant Organisation du Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation »
- République du Cameroun. (2009). « Cameroun Vision 2035 ».
- République du Cameroun, « Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) ». (2009).
- Reuchlin, M. (1991). *Plan d'analyse factorielle*. sub verbo, Grand dictionnaire de la psychologie, Paris, Larousse.
- Rim Zid. (2006, Octobre). Comprendre le changement organisationnel à travers les émotions [Mémoire université du québec à montréal].
- Robert, M. (1988) *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie* (3^e édition).
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations*. 5th ed, Free Press.
- Rogers E.M. (1962), *Diffusion of innovations*. Free Press.
- Roussiau, N. & Bonardi, C. H. (2001). *Les représentations sociales. État des lieux et perspective*. Mardaga
- Rouquette, M.L., Rateau, P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations Sociales*. Presses Universitaires de Grenoble.

- Sabadie, W. (2001). *Contribution à la mesure de la qualité perçue d'un service public* [Thèse de doctorat, Université des Sciences Sociales - Toulouse I]. HAL Id: tel-00467913 <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00467913>
- Seca, J.M. (2001). *Les représentations sociales*, Paris, A. Colin.
- Schumpeter, J. (1942), *Capitalisme, Socialisme et Démocratie*, Payot.
- Schumpeter, J. (1934), *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press.
- Schweizer, A., Del Rio Carral, M., & Santiago Delefosse, M. (2020). *Les méthodes mixtes en psychologie : Analyses qualitatives et quantitatives de la théorie à la pratique*. Dunod.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994a). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994b). Innovation and the LMX connection: Getting a foothold on relationships that work. *Potentials, IEEE*, 17(2), 10-11.
- Smith K. (2005), Measuring innovation. "The Oxford Handbook of Innovation" / ed. par Fagerberg J., Mowery D., Nelson R., Oxford: Oxford University Press, pp. 148-177.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. I. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30,933-958. doi:10.1016/j.jm.2004.06.007
- Sillamy, S. (2003). « Travail ». Dans *Dictionnaire de Psychologie* © Larousse-VUEF, ISBN 2-03-575086-5
- Statut Général de la Fonction Publique (1994),
- Tang Essomba M. A. (2007). *Représentation sociale de la commune et participation des élites au développement local à l'ère de la décentralisation : cas de la commune rurale d'Akono au Cameroun* [Mémoire de Maîtrise en Psychologie Sociale, Université de Yaoundé I].
- Tatchim, N. (2018). L'Etat au Cameroun et l'injonction à l'Innovation Numérique et à la créativité (N° 82, p. 187-194). <https://www.infos/revue-hermes-la-revue-2018-3-page-187.htm>
- Tchagnéno, C. L., Wassouo, E., Minkoue Pira, L., & Doutre, E. (2019). Construction et validation d'une échelle de mesure des représentations sociales du travail informel. *Pratiques Psychologiques*, 25(4), 399-417. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2018.07.001>
- Temple, L., Machicou Ndzesop, N., Fongang Fouepe, G. H., Ndoumbe Nkeng, M., & Mathé,


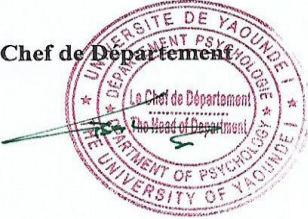
- S. (2017). Système National de Recherche et d'Innovation en Afrique : Le cas du Cameroun: *Innovations*, n° 53(2), 41-67. <https://doi.org/10.3917/inno.pr1.0014>
- Trécourt, F. (2019). *Innover c'est aussi chercher à améliorer nos conditions de vie*.
- Valence, A. (2010). *Les représentations sociales*. De Boeck
- Valence, A. & Roussiau, N. (2012). Les Représentations des Droits de L'homme et de L'immigration : une Approche Systémique de la Pensée Sociale Presses universitaires de Liège | « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale » /3 Numéro 95-96 | pages 369 à 392 ISSN 0777-0707 ISBN 9782875620187
<https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale-2012-3-page-369.htm>
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent. Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation Bulletin de psychologie XLV(405), pp. 203-209.
- Vergès, P. (2001). L'analyse des représentations sociales par questionnaires. *Revue française de sociologie*,
- Wassouo, E. A., Tchagnéno, C. L. G. & Ntsame Sima, M. N. (2020). Les exigences et ressources de travail comme déterminants des comportements d'innovation au travail et des intentions d'entreprendre chez les enseignants des collèges et lycées du Cameroun. *Psychologie du travail et des organisations*, (26), pp.314-329. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2020.08.002>.
- Windrum, P. (2008). Innovation and entrepreneurship in public services.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1).
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation at work.
- Yakoub, B. S. (s. d). Fondements théoriques et importance de l'innovation : Regards des auteurs au cours des années *Revue Internationale du Chercheur*. 2(1). ISSN : 2726-5889
- Yenguelek Etol, K. J. (2004). *Représentation de soi et discrimination : le cas des personnes du 3^{ème} âge de la ville de Yaoundé* [Mémoire de Maîtrise en Psychologie Sociale, Université de Yaoundé I].
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zaltman, G., Duncan, R., Holbek, J. (1973). *Innovations and organizations*. John Wiley &

Sons.8© AIRMAP | Téléchargé le 16/07/2022 sur www.cairn.info (IP: 41.244.230.141)© AIRMA

ANNEXES

Annexe 1 : Attestation de recherche

Annexe 2 : Autorisation de recherche à la Délégation Régionale des Enseignements Secondaires

REPUBLIQUE DU CAMEROUN <i>Paix - Travail - Patrie</i> *****	MINESEC <small>MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE</small>	REPUBLIC OF CAMEROON <i>Peace - Work - Fatherland</i> *****
REPUBLIQUE DU CAMEROUN <i>Paix-Travail-Patrie</i> ***** UNIVERSITE DE YAOUNDE I ***** FACULTE DES ARTS, LETTRES, ET SCIENCES HUMAINES ***** DEPARTEMENT PSYCHOLOGIE ***** BP 7011 Yaoundé		REPUBLIC OF CAMEROON <i>Peace-Work-Fatherland</i> ***** UNIVERSITY OF YAOUNDE I ***** FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIAL SCIENCES ***** DEPARTEMENT OF PSYCHOLOGY ***** PO box 7011 Yaoundé
Yaoundé, le 11 JAN 2021		
ATTESTATION DE RECHERCHE		
<p>Je soussigné <i>JACQUES-PHILIPPE TSALA TSALA</i>, Professeur des Universités, Chef de Département de psychologie à l'université de Yaoundé I, atteste que Monsieur YANTE NANA Fabrice Matricule 13A905 est en cycle de recherche Master II de Psychologie Sociale.</p> <p>Sa recherche engagée sous la direction du <i>Professeur NYOCK ILOUGA Samuel</i> s'intitule « représentation sociale du travail par les fonctionnaires camerounais et innovation dans les services publics ». La collecte des données se fera dans la ville de Yaoundé. Vous voudriez bien lui fournir toute information non confidentielle pouvant lui permettre d'attendre ses objectifs académiques.</p> <p>En foi de quoi la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.</p>		
<p>Le Chef de Département</p> 		
<p>Jacques-Philippe TSALA TSALA <small>Professeur des Universités</small></p>		

Annexe 3 : Autorisation de recherche dans l'arrondissement de Yaoundé 3^{ème}

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

REGION DU CENTRE

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE 3^{ème}

SOUS-PREFECTURE D'EFOULAN

BUREAU DES AFFAIRES GENERALES



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

CENTRE REGION

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE 3 SUBDIVISION

EFOULAN SUBDIVISIONAL OFFICE

N° 010 /AR/J06.03/BAG

AUTORISATION DE RECHERCHE

Le Sous-préfet de l'Arrondissement de YAOUNDE 3^{ème} soussigné, autorise Monsieur YANTE NANA Fabrice, Etudiant à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I, à mener une étude dans l'Arrondissement de Yaoundé 3^{ème} durant la période allant du 03 au 31 Janvier 2022, dans le cadre des recherches académiques sur le thème : « Représentation sociale du travail par les fonctionnaires Camerounais ».

En foi de quoi la présente autorisation a été établie et délivrée à l'intéressée pour servir et valoir ce que de droit.

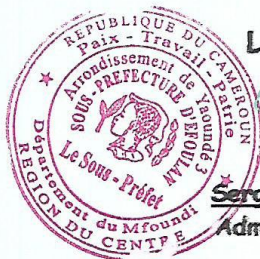
EFOULAN, le 123 DEC 2021

Le Sous-préfet

123 DEC 2021

AMPLIATIONS :

- PREFET/MFOUNDI/YDE
- CHEF DE 3^e DEGRE DE YDE III^e
- INTERESSE
- DOSSIER/CHRONO/ARCHIVES



Serge Hervé BIWELE SAL
Administrateur Civil Principal
Hors Echelle

Annexe 4 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2021

Classement de l'Indice mondial de l'innovation 2021

Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région	Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région
1	Suisse	65,5	1	1	68	Qatar	31,5	45	7
2	Suède	63,1	2	2	69	Arménie	31,4	18	8
3	États-Unis d'Amérique	61,3	3	1	70	Pérou	31,2	19	7
4	Royaume-Uni	59,8	4	3	71	Tunisie	30,7	7	9
5	République de Corée	59,3	5	1	72	Koweït	29,9	46	10
6	Pays-Bas	58,6	6	4	73	Argentine	29,8	20	8
7	Finlande	58,4	7	5	74	Jamaïque	29,6	21	9
8	Singapour	57,8	8	2	75	Bosnie-Herzégovine	29,6	22	38
9	Danemark	57,3	9	6	76	Oman	29,4	47	11
10	Allemagne	57,3	10	7	77	Maroc	29,3	8	12
11	France	55,0	11	8	78	Bahreïn	28,8	48	13
12	Chine	54,8	1	3	79	Kazakhstan	28,6	23	3
13	Japon	54,5	12	4	80	Azerbaïdjan	28,4	24	14
14	Hong Kong, Chine	53,7	13	5	81	Jordanie	28,3	25	15
15	Israël	53,4	14	1	82	Brunéï Darussalam	28,2	49	13
16	Canada	53,1	15	2	83	Panama	28,0	50	10
17	Islande	51,8	16	9	84	Albanie	28,0	26	39
18	Autriche	50,9	17	10	85	Kenya	27,5	9	3
19	Irlande	50,7	18	11	86	Ouzbékistan	27,4	10	4
20	Norvège	50,4	19	12	87	Indonésie	27,1	27	14
21	Estonie	49,9	20	13	88	Paraguay	26,4	28	11
22	Belgique	49,2	21	14	89	Cabo Verde	25,7	11	4
23	Luxembourg	49,0	22	15	90	République-Unie de Tanzanie	25,6	12	5
24	République tchèque	49,0	23	16	91	Équateur	25,4	29	12
25	Australie	48,3	24	6	92	Liban	25,1	30	16
26	Nouvelle-Zélande	47,5	25	7	93	République dominicaine	25,1	31	13
27	Malte	47,1	26	17	94	Égypte	25,1	13	17
28	Chypre	46,7	27	2	95	Sri Lanka	25,1	14	5
29	Italie	45,7	28	18	96	El Salvador	25,0	15	14
30	Espagne	45,4	29	19	97	Trinité-et-Tobago	24,8	51	15
31	Portugal	44,2	30	20	98	Kirghizistan	24,5	16	6
32	Slovénie	44,1	31	21	99	Pakistan	24,4	17	7
33	Émirats arabes unis	43,0	32	3	100	Namibie	24,3	32	6
34	Hongrie	42,7	33	22	101	Guatemala	24,1	33	16
35	Bulgarie	42,4	2	23	102	Rwanda	23,9	1	7
36	Malaisie	41,9	3	8	103	Tadjikistan	23,9	2	8
37	Slovaquie	40,2	34	24	104	Bolivie (État plurinational de)	23,4	18	17
38	Lettonie	40,0	35	25	105	Sénégal	23,3	19	8
39	Lituanie	39,9	36	26	106	Botswana	22,9	34	9
40	Pologne	39,9	37	27	107	Malawi	22,9	3	10
41	Turquie	38,3	4	4	108	Honduras	22,8	20	18
42	Croatie	37,3	38	28	109	Cambodge	22,8	21	15
43	Thaïlande	37,2	5	9	110	Madagascar	22,5	4	11
44	Viet Nam	37,0	1	10	111	Népal	22,5	22	9
45	Fédération de Russie	36,6	6	29	112	Ghana	22,3	23	12
46	Inde	36,4	2	1	113	Zimbabwe	21,9	24	13
47	Grèce	36,3	39	30	114	Côte d'Ivoire	21,0	25	14
48	Roumanie	35,6	40	31	115	Burkina Faso	20,5	5	15
49	Ukraine	35,6	3	32	116	Bangladesh	20,2	26	10
50	Monténégro	35,4	7	33	117	République démocratique populaire lao	20,2	27	16
51	Philippines	35,3	4	11	118	Nigéria	20,1	28	16
52	Maurice	35,2	41	1	119	Ouganda	20,0	6	17
53	Chili	35,1	42	1	120	Algérie	19,9	29	18
54	Serbie	35,0	8	34	121	Zambie	19,8	30	18
55	Mexique	34,5	9	2	122	Mozambique	19,7	7	19
56	Costa Rica	34,5	10	3	123	Cameroun	19,7	31	20
57	Bésil	34,2	11	4	124	Mali	19,5	8	21
58	Mongolie	34,2	5	12	125	Togo	19,3	9	22
59	Macédoine du Nord	34,1	12	35	126	Éthiopie	18,6	10	23
60	Iran (République islamique d')	32,9	13	2	127	Myanmar	18,4	32	17
61	Afrique du Sud	32,7	14	2	128	Bénin	18,0	33	24
62	Bélarus	32,6	15	36	129	Niger	17,8	11	25
63	Géorgie	32,4	16	5	130	Guinée	16,7	12	26
64	République de Moldova	32,3	6	37	131	Yémen	15,4	13	19
65	Uruguay	32,2	43	5	132	Angola	15,0	34	27
66	Arabie saoudite	31,8	44	6					
67	Colombie	31,7	17	6					

Source: Base de données de l'Indice mondial de l'innovation, OMIPI, 2021.

Note: Pour une explication du classement, voir les Profils des économies, note 1.

Revenu élevé
Revenu intermédiaire supérieur
Revenu intermédiaire inférieur
Revenu faible

Europe
Amérique du Nord
Amérique latine et Caraïbes

Asie du Sud-Est, Asie orientale et Océanie
Asie centrale et du Sud

Afrique du Nord et Asie occidentale
Afrique sub-saharienne

Annexe 5 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2022

Classement de l'Indice mondial de l'innovation 2022

Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région	Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région
1	Suisse	64,6	1	1	67	Maroc	28,8	6	8
2	États-Unis d'Amérique	61,8	2	1	68	Costa Rica	28,7	18	7
3	Suède	61,6	3	2	69	Argentine	28,6	19	8
4	Royaume-Uni	59,7	4	3	70	Bosnie-Herzégovine	28,5	20	37
5	Pays-Bas	58,0	5	4	71	Mongolie	28,0	7	12
6	République de Corée	57,8	6	1	72	Bahreïn	28,0	45	9
7	Singapour	57,3	7	2	73	Tunisie	27,9	8	10
8	Allemagne	57,2	8	5	74	Géorgie	27,9	21	11
9	Finlande	56,9	9	6	75	Indonésie	27,9	9	13
10	Danemark	55,9	10	7	76	Jamaïque	27,7	22	9
11	Chine	55,3	11	3	77	Bélarus	27,5	23	38
12	France	55,0	11	8	78	Jordanie	27,4	24	12
13	Japon	53,6	12	4	79	Oman	26,8	46	13
14	Hong Kong, Chine	51,8	13	5	80	Arménie	26,6	25	14
15	Canada	50,8	14	2	81	Panama	25,7	26	10
16	Israël	50,2	15	1	82	Ouzbékistan	25,3	10	3
17	Autriche	50,2	16	9	83	Kazakhstan	24,7	27	4
18	Estonie	50,2	17	10	84	Albanie	24,4	28	39
19	Luxembourg	49,8	18	11	85	Sri Lanka	24,2	11	5
20	Islande	49,5	19	12	86	Botswana	23,9	29	3
21	Malte	49,2	20	13	87	Pakistan	23,0	12	6
22	Norvège	48,8	21	14	88	Kenya	22,7	13	4
23	Irlande	48,5	22	15	89	Égypte	22,7	14	15
24	Nouvelle-Zélande	47,2	23	6	90	République dominicaine	22,7	30	11
25	Australie	47,1	24	7	91	Paraguay	22,7	31	12
26	Belgique	46,9	25	16	92	Brunéï Darussalam	22,2	47	14
27	Chypre	46,2	26	2	93	Azerbaïdjan	21,5	32	16
28	Italie	46,1	27	17	94	Kirghizistan	21,1	15	7
29	Espagne	44,6	28	18	95	Ghana	20,8	16	5
30	République tchèque	42,8	29	19	96	Namibie	20,6	33	6
31	Émirats arabes unis	42,1	30	3	97	Cambodge	20,5	17	15
32	Portugal	42,1	31	20	98	Équateur	20,3	34	13
33	Slovénie	40,6	32	21	99	Sénégal	19,9	18	7
34	Hongrie	39,8	33	22	100	El Salvador	19,9	19	14
35	Bulgarie	39,5	2	23	101	Trinité-et-Tobago	19,8	48	15
36	Malaisie	38,7	3	8	102	Bangladesh	19,7	20	8
37	Turquie	38,1	4	4	103	République-Unie de Tanzanie	19,4	21	8
38	Pologne	37,5	34	24	104	Tadjikistan	18,8	22	9
39	Lituanie	37,3	35	25	105	Rwanda	18,7	1	9
40	Inde	36,6	1	1	106	Madagascar	18,6	2	10
41	Lettonie	36,5	36	26	107	Zimbabwe	18,1	23	11
42	Croatie	35,6	37	27	108	Nicaragua	18,1	24	16
43	Thaïlande	34,9	5	9	109	Côte d'Ivoire	17,8	25	12
44	Grèce	34,5	38	28	110	Guatemala	17,8	35	17
45	Maurice	34,4	6	1	111	Népal	17,6	26	10
46	Slovaquie	34,3	39	29	112	République démocratique populaire lao	17,4	27	16
47	Fédération de Russie	34,3	7	30	113	Honduras	17,3	28	18
48	Viet Nam	34,2	2	10	114	Nigéria	16,9	29	13
49	Roumanie	34,1	8	31	115	Algérie	16,7	30	17
50	Chili	34,0	40	1	116	Myanmar	16,4	31	17
51	Arabie saoudite	33,4	41	5	117	Éthiopie	16,3	3	14
52	Qatar	32,9	42	6	118	Zambie	15,8	32	15
53	Iran (République islamique d')	32,9	3	2	119	Ouganda	15,7	4	16
54	Brésil	32,5	9	2	120	Burkina Faso	15,3	5	17
55	Serbie	32,3	10	32	121	Cameroun	15,1	33	18
56	République de Moldova	31,1	11	33	122	Togo	15,1	6	19
57	Ukraine	31,0	4	34	123	Mozambique	15,0	7	20
58	Mexique	31,0	12	3	124	Bénin	14,6	34	21
59	Philippines	30,7	5	11	125	Niger	14,6	8	22
60	Monténégro	30,3	13	35	126	Mali	14,2	9	23
61	Afrique du Sud	29,8	14	2	127	Angola	13,9	35	24
62	Koweït	29,2	43	7	128	Yémen	13,8	10	18
63	Colombie	29,2	15	4	129	Mauritanie	12,4	36	25
64	Uruguay	29,2	44	5	130	Burundi	12,3	11	26
65	Pérou	29,1	16	6	131	Iraq	11,9	36	19
66	Macédoine du Nord	28,8	17	36	132	Guinée	11,6	12	27

■ Revenu élevé
■ Revenu intermédiaire supérieur
■ Revenu intermédiaire inférieur
■ Revenu faible

■ Europe
■ Amérique du Nord
■ Amérique latine et Caraïbes

■ Asie du Sud-Est, Asie orientale et Océanie
■ Asie centrale et du Sud

■ Afrique du Nord et Asie occidentale
■ Afrique sub-saharienne

Annexe 6 : Classement des pays selon l'Indice Mondial de l'Innovation 2023

Classement selon l'Indice mondial de l'innovation 2023

Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région	Rang de l'Indice mondial de l'innovation	Économie	Classement	Rang au sein du groupe de revenus	Rang au sein de la région
1	Suisse	67,6	1	1	67	Bahrein	29,1	46	9
2	Suède	64,2	2	2	68	Mongolie	28,8	7	13
3	États-Unis d'Amérique	63,5	3	1	69	Oman	28,4	47	10
4	Royaume-Uni	62,4	4	3	70	Maroc	28,4	8	11
5	Singapour	61,5	5	1	71	Jordanie	28,2	16	12
6	Finlande	61,2	6	4	72	Arménie	28,0	17	13
7	Pays-Bas (Royaume des)	60,4	7	5	73	Argentine	28,0	18	6
8	Allemagne	58,8	8	6	74	Costa Rica	27,9	19	7
9	Danemark	58,7	9	7	75	Monténégro	27,8	20	36
10	République de Corée	58,6	10	2	76	Pérou	27,7	21	8
11	France	56,0	11	8	77	Bosnie-Herzégovine	27,1	22	37
12	Chine	55,3	1	3	78	Jamaïque	27,1	23	9
13	Japon	54,6	12	4	79	Tunisie	26,9	9	14
14	Israël	54,3	13	1	80	Bélarus	26,8	24	38
15	Canada	53,8	14	2	81	Kazakhstan	26,7	25	3
16	Estonie	53,4	15	9	82	Ouzbékistan	26,2	10	4
17	Hong Kong (Chine)	53,3	16	5	83	Albanie	25,4	26	39
18	Autriche	53,2	17	10	84	Panama	25,3	48	10
19	Norvège	50,7	18	11	85	Botswana	24,6	27	3
20	Islande	50,7	19	12	86	Égypte	24,2	11	15
21	Luxembourg	50,6	20	13	87	Brunéi Darussalam	23,5	49	14
22	Irlande	50,4	21	14	88	Pakistan	23,3	12	5
23	Belgique	49,9	22	15	89	Azerbaïdjan	23,3	28	16
24	Australie	49,7	23	6	90	Sri Lanka	23,3	13	6
25	Malte	49,1	24	16	91	Cabo Verde	23,3	14	4
26	Italie	46,6	25	17	92	Liban	23,2	15	17
27	Nouvelle-Zélande	46,6	26	7	93	Sénégal	22,5	16	5
28	Chypre	46,3	27	2	94	République dominicaine	22,4	29	11
29	Espagne	45,9	28	18	95	El Salvador	21,8	17	12
30	Portugal	44,9	29	19	96	Namibie	21,8	30	6
31	République tchèque	44,8	30	20	97	Bolivie (État plurinational de)	21,4	18	13
32	Émirats arabes unis	43,2	31	3	98	Paraguay	21,4	31	14
33	Slovénie	42,2	32	21	99	Ghana	21,3	19	7
34	Lituanie	42,0	33	22	100	Kenya	21,2	20	8
35	Hongrie	41,3	34	23	101	Cambodge	20,8	21	15
36	Malaisie	40,9	2	8	102	Trinité-et-Tobago	20,7	50	15
37	Lettonie	39,7	35	24	103	Rwanda	20,6	1	9
38	Bulgarie	39,0	3	25	104	Équateur	20,5	32	16
39	Türkiye	38,6	4	4	105	Bangladesh	20,2	22	7
40	Inde	38,1	1	1	106	Kirghizistan	20,2	23	8
41	Pologne	37,7	36	26	107	Madagascar	19,1	2	10
42	Grèce	37,5	37	27	108	Népal	18,8	24	9
43	Thaïlande	37,1	5	9	109	Nigéria	18,4	25	11
44	Croatie	37,1	38	28	110	République démocratique populaire lao	18,3	26	16
45	Slovaquie	36,2	39	29	111	Tadjikistan	18,3	27	10
46	Viet Nam	36,0	2	10	112	Côte d'Ivoire	18,2	28	12
47	Roumanie	34,7	40	30	113	République-Unie de Tanzanie	17,4	29	13
48	Arabie saoudite	34,5	41	5	114	Togo	16,9	3	14
49	Bésil	33,6	6	1	115	Nicaragua	16,9	30	17
50	Qatar	33,4	42	6	116	Honduras	16,7	31	18
51	Fédération de Russie	33,3	7	31	117	Zimbabwe	16,5	32	15
52	Chili	33,3	43	2	118	Zambie	16,4	4	16
53	Serbie	33,1	8	32	119	Algérie	16,1	33	18
54	Macédoine du Nord	33,0	9	33	120	Bénin	16,0	34	17
55	Ukraine	32,8	3	34	121	Ouganda	16,0	5	18
56	Philippines	32,2	4	11	122	Guatemala	15,8	33	19
57	Maurice	32,1	10	1	123	Cameroun	15,3	35	19
58	Mexique	31,0	11	3	124	Burkina Faso	14,5	6	20
59	Afrique du Sud	30,4	12	2	125	Éthiopie	14,3	7	21
60	République de Moldova	30,3	13	35	126	Mozambique	13,6	8	22
61	Indonésie	30,3	5	12	127	Mauritanie	13,5	36	23
62	Iran (République islamique d')	30,1	6	2	128	Guinée	13,3	9	24
63	Uruguay	30,0	44	4	129	Mali	12,9	10	25
64	Koweït	29,9	45	7	130	Burundi	12,5	11	26
65	Géorgie	29,9	14	8	131	Niger	12,4	12	27
66	Colombie	29,4	15	5	132	Angola	10,3	37	28

Source: Base de données de l'Indice mondial de l'innovation, OMPI, 2023.

Note: pour une explication du classement, voir les profils des économies, note 1 de fin de document.

■ Revenu élevé	■ Europe	■ Asie du Sud-Est, Asie orientale et Océanie
■ Revenu intermédiaire supérieur	■ Amérique du Nord	■ Afrique du Nord et Asie occidentale
■ Revenu intermédiaire inférieur	■ Amérique latine et Caraïbes	■ Afrique subsaharienne
■ Revenu faible		■ Asie centrale et du Sud

Annexe 7 : Evolution et rangs du Cameroun selon l'indice d'innovation entre 2019 et 2021



CAMEROON

123rd Cameroon ranks 123rd among the 132 economies featured in the GII 2021.

The Global Innovation Index (GII) ranks world economies according to their innovation capabilities. Consisting of roughly 80 indicators, grouped into innovation inputs and outputs, the GII aims to capture the multi-dimensional facets of innovation.

The following table shows the rankings of Cameroon over the past three years, noting that availability and changes to the GII model framework influence year-on-year comparisons of the rankings. The statistical confidence interval for the ranking of Cameroon in the GII 2021 is between ranks 114 and 127.

Rankings for Cameroon (2019–2021)

	GII	Innovation inputs	Innovation outputs
2021	123	124	117
2020	119	120	119
2019	115	112	106

- Cameroon performs better in innovation outputs than innovation inputs in 2021.
- This year Cameroon ranks 124th in innovation inputs, lower than both 2020 and 2019.
- As for innovation outputs, Cameroon ranks 117th. This position is higher than last year but lower than 2019.

31st Cameroon ranks 31st among the 34 lower middle-income group economies.

20th Cameroon ranks 20th among the 27 economies in Sub-Saharan Africa.

Annexe 8 : Questionnaire d'association libre de Vergès (1991)

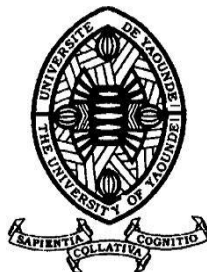
Questionnaire d'association libre de Vergès (1991)

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL-PATRIE

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES ARTS, LETTRES ET
SCIENCE HUMAINES

DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE-WORK-FATHELAND

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS AND
SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

Recherche scientifique sur le travail des fonctionnaires au Cameroun

Cette étude porte sur les représentations du travail des fonctionnaires au Cameroun. Nous vous exhortons de bien vouloir répondre sérieusement à toutes les questions ci-dessous. Le présent questionnaire est anonyme. Nous vous assurons que la confidentialité totale de vos réponses sera préservée conformément aux dispositions de la loi n°2020 / 010 du 20 juillet 2020. Notez également que vous avez le droit d'accès aux résultats de cette recherche à travers le département de psychologie de l'université de Yaoundé I.

1) Veuillez écrire dans cette colonne les cinq (5) mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit lorsqu'on évoque le terme « travail »	2) Veuillez classer les mots ou expressions citées dans cette colonne par ordre d'importance selon vous : de <i>1 pour le plus important.....</i> à <i>05 pour le moins important.</i>	3) Bien vouloir les évaluer sur les échelles suivantes. Entourer simplement le chiffre qui traduit le mieux votre opinion. Répondre sur les échelles correspondantes : de <i>1 pour Très négatif.....</i> à <i>10 pour Très positif</i>	4) « A votre avis, le travail est-ce toujours, dans tous les cas... ? » (le mot ou l'expression que vous avez cité à l'énoncé [1]). Entourer simplement le chiffre qui traduit le mieux votre opinion. <i>1 = certainement non,</i> <i>2 = plutôt non,</i> <i>3 = plutôt oui,</i> <i>4 = certainement oui.</i>
Colonne A	Colonne B	Colonne C	Colonne D
1	N°	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4
2	N°	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4
3	N°	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4
4	N°	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4
5	N°	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4

Annexe 9 : Contus des représentations du travail

1	MOTS OU EXPRESSIONS	ORDRES D'APPARITION	ORDRES D'IMPORTANCE	FREQUENCES D'APPARITION	NOTESs
2	Discipline	1e;2e; 2e;2e	5; 1; 3; 1		4 5; 8; 7; 6
3	Respect	2e;		4	1
4	Assiduité	3e;2e;1e	1;3;4		3 5; 9; 6
5	Salaires	4e;1e;1e;5e;1e;1e;1e;1e;2e;1e;5e;1e	2;1;1;5;1;2;5;1;2;1;4;5;1		13 5; 10; 6; 3; 10; 3; 1; 9; 9; 5; 2; 2
6	Discretion	5e;5e	3;2		2 3; 9
7	Absence de chômage	1e;		4	1
8	Argent	2e;2e;1e3e;2e;3e;2e;2e	3;2;5;1;1;1		6 1; 3; 1; 4; 4; 2
9	Vie meilleur	3e;		2	1
10	Santé	4e;		1	1
11	Eviter la convoitise	5e;		5	1
12	Esprit d'équipe	2e;		3	1
13	La sécurité sociale	3e;2e;2e	5;2;4		3 10; 10; 6
14	La corruption	4e;4e;2e;5e	2;5;4,4		4 1; 9; 6; 7
15	Légalité	5e		4	1
16	Vie aisée	2e;		5	1
17	Trabalisme	3e;		2	1
18	Frustration	4e;		4	1
19	Pension retraite	5e;		3	1
20	Stabilité	1e;		1	1
21	Epanouissement	2e; 4e; 2e; 1e; 5e; 4e	3; 5; 1; 4; 2; 4		6 7; 1; 10; 10; 7; 3
22	Disponibilité	3e;3e	4;3		2 7; 8
23	Responsabilité	4e;5e	2;3		2 8; 6
24	Stress	1e;3e;4e;4e;1e;1e;5e	4;4;5;4;5;3;5		7 5; 3; 9; 4; 7; 1; 7
25	Fatigue	3e;1e;3e;5e	5;4;5,5		4 3; 3; 3; 9
26	Besoin	4e		3	1
27	Satisfaction	5e		1	1
28	Travail	1e		2	1
29	Succes	3e		4	1
30	Ordre	4e		5	1
31	Devoir	5e;5e	3;1		2 7; 9
32	Occupation	1e;4e;2e;2e;3e	1;5;3;5;3		5 9; 9; 10; 7; 8
33	Rémunération	2e;2e;1e	4;2;2		3 10; 8; 10
34	Rendre service	3e;3e	2;3		2 10; 8
35	Relation sociale	4e		3	1
36	Obeissance à l'autorité	5e;		1	1
37	Tracasserie d'administrative	5e		4	1
38	Tâche	2e		2	1
39	Grade	3e		5	1
40	service public	4e		3	1
41	Passion	1e		1	1
42	Rigueur	3e		2	1
43	Collaboration	4e;4e	5;3		2 5; 6
44	Sociale	5e		4	1
45	Désorganisé	2e		3	1
46	Médiocre	3e		2	1
47	Sous-Développé	4e		1	1
48	Travail bien fait	3e		2	1
49	La réussite des apprenants	4e		4	1
50	évolution dans la carrière	5e		5	1
51	L'expertise	1e		3	1
52	Vouloir servir	2e		1	1
53	Le travail me cree le bonheur	3e		5	1
54	Le gain d'argent	5e		2	1
55	Le service	1e;3e;3e	1;3;4		3 9; 7; 7
56	La permanence	4e		4	1
57	La serviabilité	5e		5	1
58	La hiérarchie	1e		1	1
59	Le staff	2e		2	1
60	l'autorité	5e		3	1
61	Labris du besoin	1e		2	1
62	Sécurité financière	2e		3	1
63	Pression réduite	3e		1	1
64	Retraite assurée	4e		4	1
65	Peu contraignant	5e		5	1
66	Sécurité	2e;1e	3;5		2 10; 8
67	Recherche	3e		1	1
68	Le bien être	3e		3	1
69	Faire valoir son savoir faire	4e		2	1
70	La garantie	5e		4	1
71	C'est un métier	1e		5	1
72	C'est une bonne manière de perdre son temps	2e		3	1
73	La souffrance	5e		2	1
74	Ce qui éloigne l'envie et le besoin	3e		1	1
75	C'est s'équilibrer	5e		4	1
76	La retraite	3e		4	1
77	durée	4e		1	1
78	L'indépendance	5e;3e	2;4		2 5; 6
79	L'équilibre régional	3e		5	1
80	Non prise en compte des demandes du personnel	4e		2	1
81	Endurance	5e		3	1
82	Détermination	1e		3	1
83	Travail en équipe	2e		1	1
84	Ponctualité	3e;1e;1e	4;4;1		3 9; 8; 9
85	Dynamisme	4e		2	1
86	travail pénible	5e		5	1
87	suffisance	4e		3	1
88	Bonheur	5e		1	1
89	La carrière	2e		3	1
90	assurance	4e		4	1
91	Resolution des problèmes	4e		5	1
92	Formation continue	4e		2	1
93	Emploi	1e		3	1
94	Formation	3e		2	1
95	Temps	4e		1	1
96	Aptitude	5e		5	1
97	Atteinte des Objectifs	1e		5	1
98	Respect de la hiérarchie	2e;4e;5e	1;2;5		3 8; 10
99	Présence au poste de travail	3e		3	1
00	Rémunération et avantages	4e		4	1
01	Gagne pain	3e		3	1
02	La confidentialité	2e;4e	1;1		2 10; 9
03	Le traitement des dossiers	3e		3	1
04	Le rendement	5e		5	1
05	La créativité	2e		2	1
06	L'activité de l'homme à la production	1e		3	1
07	Former les camerounais de demain	4e		5	1
08	Servir le pays	3e		4	1
09	Appliquer mes connaissances	5e		1	1
10	Un trésor qui nous éloigne de plusieurs maux	2e		1	1
11	Un moyen par lequel nous pouvons mieux vivre au quotidien	3e		2	1
12	Un fruit du développement d'un pays	4e		3	1
13	Une activité qui enlève le chômage, la pauvreté et réduit le vol	5e		5	1
14	Activité que l'on exerce pour améliorer sa condition de vie	1e		3	1
15	Le fait que l'homme s'engage pour chercher à manger	2e		1	1
16	Le fait que l'homme s'engage pour chercher à manger	4e;5e	5;1		2 8; 9

	A	B	C	D	E
114	Activité que l'on exerce pour améliorer sa condition de vie	1e	3	1	10
115	Activité où l'homme s'engage pour chercher à manger	2e	1	1	7
116	Activité incontournable pour l'homme	4e; 5e	5; 1	2; 8; 9	
117	Le travail ne libère par l'homme tant qu'on n'est né vie	5e	2	1	6
118	Aimé le travail	1e	1	1	8
119	Engagement	2e	2	1	7
120	Compétence	3e	3	1	3
121	pas stressant	1e; 1e	1; 1	2; 9; 9	
122	épanouie	2e	5	1	5
123	passionnant	3e; 3e	3; 1	2; 7; 8	
124	prenant	2e; 3e	4; 4	2; 3; 9	
125	noble	4e; 4e	2; 2	2; 9; 8	
126	physiologique	1e	1	1	2
127	système statique	2e	3	1	10
128	léonin	3e	4	1	8
129	navigation à vue	5e	5	1	
130	fonctionnement à plusieurs vitesses	4e	2	1	9
131	conscience professionnelle	2e; 2e	1; 1	2; 4; 10	
132	l'accueil	3e	2	1	5
133	agréable	1e	1	1	9
134	descent	2e	3	1	7
135	plus-value	5e	5	1	9
136	atteindre mes Objectifs	1e	2	1	10
137	s'appliquer dans le travail	2e	3	1	8
138	apprendre bien le travail	3e	4	1	9
139	se surpasser dans les moments difficiles	4e	5	1	6
140	être un bon travailleur	5e	1	1	9
141	surchage	1e	1	1	8
142	monotonie	2e	2	1	10
143	pression	3e; 2e	3; 2	2; 5; 7	
144	épuisant	4e	4	1	8
145	dossier	1e	2	1	10
146	moyens mis à disposition	3e	4	1	6
147	rapport avec la hiérarchie	4e	3	1	7
148	mal rémunéré	4e	5	1	5
149	compassant	5e	4	1	10
150	assiduité/ponctualité	1e	2	1	5
151	rapport humain	3e	5	1	4
152	rendement	4e	3	1	6
153	motivation	5e	4	1	1
154					

Annexe 10 : Questionnaire d'enquête

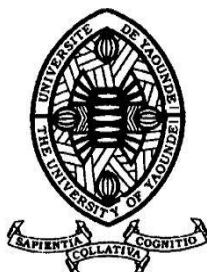
Questionnaire d'enquête

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL-PATRIE

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES ARTS, LETTRES ET SCEINCES
HUMAINES

DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE-WORK-FATHELAND

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIAL
SCIENCES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

Recherche scientifique sur le travail des fonctionnaires au Cameroun

Cette étude porte sur les représentations du travail des fonctionnaires au Cameroun. Nous vous exhortons de bien vouloir répondre sérieusement à toutes les questions ci-dessous. Le présent questionnaire est anonyme. Nous vous assurons que la confidentialité totale de vos réponses sera préservée conformément aux dispositions de la loi n°2020 / 010 du 20 juillet 2020. Notez également que vous avez le droit d'accès aux résultats de cette recherche à travers le département de psychologie de l'université de Yaoundé 1.

Questionnaire

SECTION I : représentations sociales du travail

Voici une liste d'affirmations sur le travail. Pour chacune des affirmations, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion, de 1(pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord).

(1) Pas du tout d'accord	(2) Très peu d'accord	(3) Peu d'accord	(4) Ni peu ni assez	(5) Assez d'accord	(6) D'accord	(7) Tout à fait d'accord
--------------------------	-----------------------	------------------	---------------------	--------------------	--------------	--------------------------

1) Représentations du travail centrées sur le stress

Le travail:	1	2	3	4	5	6	7
1- suscite la pression							
2- suscite des préoccupations majeures							
3- Cree le conflit							
4- entraine trop de suspense							

5- Une activité qui se fait avec contrainte							
6- fait trop réfléchir							
7- entraîne de l'affliction							

2) représentations du travail centrées sur la rémunération

Le travail:	1	2	3	4	5	6	7
8- C'est une activité qui produire forcement de l'argent							
9- me sert de capital		○					
10- me sert contrepartie							
11- Ce qu'on fait seulement pour les besoins de survie							
12- Une activité où je peux librement me faire de l'argent							
13- doit me produire plus de bénéfice							
14- doit me fournir plus d'avantages							
15- doit me fournir des récompenses							
16- doit me produire du pour boire							
17- Une activité qui a une grande capacité de financement							

3) représentations du travail centrées sur l'occupation

Le travail:	1	2	3	4	5	6	7
18- une tâche qui prend votre temps							
19- limite le temps libre							
20- c'est un passe-temps							

21- vous absorbe							
22- C'est un divertissement							
23- c'est un loisir							

4) représentations du travail centrées sur l'épanouissement

Le travail:	1	2	3	4	5	6	7
24- c'est la routine							
25- une activité dont la charge est ajustée à mes capacités							
26- c'est ce que j'ai du plaisir à faire							
27- une activité qui correspond à mes intérêts et à mes compétences							
28- un facteur de développement personnel							
29- une activité qui me permet de m'épanouir							
30- est une activité qui permet l'intégration sociale							
31- Il constitue l'une des formes majeures du lien social							
32- Une activité qui met l'individu en relation avec d'autres							
33- une activité qui permet la réalisation de soi.							

SECTION 2 : comportements d'innovants

Voici une liste d'affirmations sur les comportements d'innovation. Pour chacune des affirmations, indiquez votre avis en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion, de 1(Jamais) à 5 (Toujours).

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
Au travail,	1	2	3	4	5
Gen : 1-Je développe de nouvelles idées pour					

régler les difficultés rencontrées					
Pro : 2- Je mobilise le support des autres pour des idées innovantes					
Imp : 3- Je transforme des idées innovantes en applications utiles					
Gen :4- Je cherche de nouveaux outils méthode ou technique de travail					
Pro : 5- Je cherche à obtenir l'approbation des autres pour des idées innovantes					
Imp : 6- J'utilise systématiquement des idées innovantes dans mon lieu de travail					
Gen : 7- Je suis capable d'imaginer des solutions originales à des problèmes de mon travail					
Pro : 8- Je suscite auprès des membres de mon service, l'enthousiasme pour des idées innovantes					
Imp : 9- J'évalue l'utilité des idées innovantes.					

Identification des interviewés

1) Age :

2) Sexe : a) Masculin b) Féminin

3) Situation matrimoniale :

a) Marié(e) b) Célibataire

c) Veuf / Veuve d) Divorcé(e)

4) Niveau d'instruction :

a) Primaire b) Secondaire Supérieur

5) Statut social : a) Fonctionnaire b) Contractuel(le)

c) Travailleur du secteur privé

6) Religion :

a) catholique b) protestant c) musulman

d) pentecôtiste e) culte des ancêtres d) autre

7) Région d'origine : _____

Merci pour votre participation

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
RESUME	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	5
<i>I-1-1 : Contexte empirique de l'étude</i>	<i>7</i>
<i>I-1-2 : Conséquence de l'absence d'innovation</i>	<i>14</i>
<i>I-1-3 : Mesures prises pour soutenir l'innovation et les comportements d'innovation.....</i>	<i>14</i>
<i>I-1-4 : Contexte théorique de l'étude.....</i>	<i>17</i>
I-2 : Problème de l'étude.....	19
I-3 : Questions de l'étude :.....	20
<i>I-3-1 : Question principale</i>	<i>22</i>
<i>I-3-2 : Questions spécifiques</i>	<i>22</i>
I-4: HYPOTHESES DE L'ETUDE:.....	22
<i>I-4-1: Hypothèse générale (HG):.....</i>	<i>22</i>
<i>I-4-2 : Hypothèses Spécifiques (HS).....</i>	<i>22</i>
I-5 : Objectifs	24
<i>I-5-1 : Objectif général</i>	<i>24</i>
<i>I-5-2 : Objectifs Spécifiques.....</i>	<i>24</i>
I-6 : But de l'étude	24
I-8 : Délimitation de l'étude.....	25
CHAPITRE II :REVUE DE LA LITTERATURE	27
II-1 : Définition des concepts.....	27

<i>II-1-1 : Représentation sociale</i>	27
II-1-1-1 : représentation. Le terme représentation vient du latin <i>repraesentatio</i> , lui-même dérivé de <i>repraesentare</i> , qui traduit le fait de : « rendre présent »	27
<i>II-1-2 : Travail</i>	28
<i>II-1-3 : Fonctionnaires</i>	29
<i>II-1-4 : Innovation</i>	29
<i>II-1-5 : Service public</i>	29
<i>II-1-6 : Comportements innovants</i>	30
II-2 : La notion de représentation sociale	30
<i>II-2-1 : Historique de la notion de représentation sociale</i>	31
II-2-1-1 : représentation collective de Durkheim (1898).....	31
<i>II-2-2 : Définition</i>	33
<i>II-2-3 : Caractéristiques et fonctions des représentations sociales</i>	34
II-2-3-1 : Les caractéristiques (Jodelet, 1991):	34
II-2-3-1 : Fonctionnement des représentations sociales.....	35
<i>II-2-4 : La dynamique des représentations sociales</i>	36
II-2-4-1 : Le processus de création des représentations sociales..	36
a) <i>Le processus d'objectivation</i>	36
b) <i>Le processus d'ancrage, ou l'assignation de sens</i>	37
II-2-4-2 : la transformation de la représentation sociale par les pratiques sociales.....	38
II-3 : Le travail	39
<i>II-3-1 : Historique</i>	39
<i>II-3-2 : Travail et droit</i>	41
<i>II-3-3 : Le travail et aliénation</i>	42
<i>II-3-4 : Définition</i>	42
<i>II-3-5 : Évolution</i>	43
<i>II-3-6 : Les caractéristiques importantes du travail</i>	44
<i>II-3-7 : Valeur/sens du travail</i>	46

<i>II-4-2 : Définition de l'innovation</i>	48
<i>II-4-3 : Innovation et Créativité/Invention</i>	50
<i>II-4-4 : Des canaux de communication</i>	52
II-4-4-1 : Un système social.....	52
II-4-4-2 : Le temps.....	53
<i>II-4-5 : Types d'innovation</i>	54
<i>II-4-6 : Innovation au travail</i>	54
II-4-6-1 : Définition.	54
<i>II-4-7 : Typologies et antécédents de l'innovation</i>	55
<i>II-4-8 : Les différentes phases du processus d'innovation</i>	57
<i>II-4-9 : L'Innovation dans le secteur public</i>	58
<i>II-4-11 : Comportement innovant</i>	61
CHAPITRE III : THEORIES EXPLICATIVES	64
III-1 : Théorie des représentations sociales (trs).....	64
Introduction.....	64
<i>III-1-1 L'histoire de la théorie</i>	64
<i>III-1-2 : Auteurs</i>	67
<i>III-1-3 : Contexte de création</i>	68
<i>III-1-4 : Postulat</i>	68
<i>III-1-5 : Les expériences, les enquêtes et études réalisées</i>	68
<i>III-1-6 : Les résultats obtenus</i>	69
<i>III-1-7 : Les discussions, analyses faites et conclusions retenues</i>	69
<i>III-1-8 : Les champs d'application</i>	69
<i>III-1-9 : Les contributions pour l'émergence de la psychologie sociale</i>	70
<i>III-1-10 : La théorie du noyau central</i>	70
III-1-10-1 : Rôle et contenu du noyau central.....	71
<i>III-1-11 : les caractéristiques de la représentation sociale du travail</i>	73
III-2 : Théorie du changement organisationnel.....	74

<i>III-2-2 : Changement organisationnel</i>	76
III-2-2-1 Définition.	76
III-3 : Les représentations sociales du travail	78
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET OPERATOIRE	83
CHAPITRE IV : METHODOLOGIE	85
IV-1 : Rappel des questions de l'étude, des objectifs et des hypothèses, du type d'étude	85
<i>IV-1-1 : Rappel des questions de l'étude</i>	85
IV-1-1-1 : Questions spécifiques.	86
<i>IV-1-2 : Rappel des objectifs de recherche</i>	86
IV-1-2-1 : Objectif général.	86
IV-1-2-2 : Objectifs Spécifiques.	86
<i>IV-1-3 : Les variables de l'étude</i>	87
IV-1-3-1 : Variable indépendante : Les représentations sociales du travail.	87
IV-1-3-2 : La variable dépendante	88
<i>IV-1-4 : Hypothèses de l'étude</i>	91
IV-1-4-1 : Hypothèse générale. Dans le cadre de cette étude, l'hypothèse générale (HG) suivante a été formulée : « <i>Les représentations sociales du travail élaborées par fonctionnaires camerounais ont une incidence sur les comportements innovants dans les services publics</i> ».	91
IV-3 : Type d'étude.....	95
IV-4 : Présentation du site d'investigation.....	95
<i>IV-4-1 : Particularités géographiques de la ville de Yaoundé</i>	96
<i>IV-4-2 : Particularités institutionnelles de la ville de Yaoundé</i>	97
IV-5 : Population d'étude et technique d'échantillonnage	97
<i>IV-5-1 : Population d'étude</i>	97
<i>V-5-2 : Technique d'échantillonnage</i>	98
<i>V-1-1 : Description de l'échantillon de l'étude</i>	99
V-1-1-1 : Données sociodémographiques des participants.....	100
<i>V-1-1-1-1 âge ;</i>	100

V-1-1-1-3 : <i>situation matrimoniale</i>	102
V-1-1-1-4 : <i>niveau d'instruction</i>	103
V-1-1-1-5 : <i>Statut social</i>	104
V-1-1-1-7 : <i>Région d'origine</i>	107
IV-6 : Collecte de données et instruments utilisés.....	108
IV-6-1 : <i>Instrument d'investigation</i>	108
IV-6-1-2 Questionnaire réservé aux représentations sociales.....	109
IV-6-1-2 Questionnaire d'enquête final	110
IV-6-2 : <i>Collecte des données</i>	111
a) - L'enquête exploratoire.....	111
b) Questionnaire de collecte des contenus des représentations sociales du travail.....	111
IV-6-3 <i>L'étude du contenu représentationnel</i>	111
IV-6-3-1 Questionnaire d'évocation et Analyse Prototypique.....	112
IV-6-3-2 : Enquête.....	119
IV-6-3-2-1 : <i>Procédure d'enquête</i>	119
IV-6-3-2-1-a : <i>Pré-test et validation du questionnaire</i>	120
IV-6-3-2-1-a -1 : <i>Le pré-test</i>	120
IV-6-3-2-1-a -2 : Validation de l'outil de collecte de données.....	120
IV-6-3-2-2 : <i>Enquête finale</i> :.....	121
IV-7 : Traitement statistique des données.....	122
IV-7-1 : <i>Analyse de corrélations</i>	123
IV-7-2: <i>Régression linéaire simple</i>	125
CHAPITRE V : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS	125
V-1 : Analyses descriptives	126
V-1-1-2-1-2 : <i>Travail centré sur l'épanouissement</i>	128
V-1-1-2-1-3 : <i>Travail centré sur l'occupation</i>	129
V-1-1-2-2 : <i>Comportement innovants</i>	131

<i>V-1-1-2-2-1 : Génération d'idées.</i>	131
<i>V-1-1-2-2-2 : Promotion d'idées.</i>	132
<i>V-1-1-2-2-3 : Implémentation d'idées.</i>	133
V-2 : Analyse Inférentielle	134
<i>V-2-1 : Analyse corrélacionnelle</i>	134
V-2-1-1 : Travail centré sur le stress et comportements d'innovation	136
V-2-1-2 : Travail centré sur la rémunération et comportements d'innovation.	136
V-2-1-3 : Travail centré sur l'occupation et les comportements d'innovation.	136
V-2-1-4 : Travail centré sur l'épanouissement et les comportements d'innovation.	136
<i>V-2-2 : Tests des hypothèses de recherche</i>	137
V-2-2-1 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO1.	137
V-2-2-2 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO2.	138
V-2-2-3 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO3.	139
V-2-2-5 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO5.	141
V-2-2-6 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO6.	142
V-2-2-7 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO7.	143
V-2-2-8 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO8.	144
V-2-2-9 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO9.	145
V-2-2-10 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO10.	146
V-2-2-11 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO11.	147
V-2-2-12 : Vérification de la première hypothèse opérationnelle HO12.	148
CHAPITRE VI : DISCUSSION	149
VI-1 : Interprétation des résultats	149
<i>VI-1-1 : Représentations sociales du travail</i>	149
<i>VI-1-2 : Comportements innovants</i>	150
VI-2 : Discussion des principaux résultats	150
<i>VI-2-1 : Le Travail centré sur le stress et comportements d'innovation</i>	150
<i>VI-2-2 : Travail centré sur l'épanouissement et comportements d'innovation</i>	151

<i>VI-2-3 : Le Travail centré sur l'occupation et comportements d'innovation</i>	151
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	153
REMERCIEMENTSSOMMAIRE	153
CONCLUSION	153
PERSPECTIVES	155
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE	157
ANNEXES	xi
TABLE DES MATIERES	22