

✉ ISSN: 3105-8485 (L) / 3105-8493 (P)

🌐 <https://perspectivesplurielles.net/>



Perspectives PLURIELLES

— Revue scientifique —

ARTS, LETTRES ET LANGUES | SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES



— N°2 - Avril 2026 —

TOME II

Sciences Humaines et Sociales

Éditeur :

UFR Communication et Société
Université Alassane Ouattara
(Côte d'Ivoire)

PERSPECTIVES PLURIELLES

Tome II
(Sciences Humaines et Sociales)

N°2 — Avril 2026

ISSN : 3105-8485 (L) | 3105-8493 (P)

Adresse postale : BP v 18 Bouaké 01

Contact : +225 0757504341

<https://perspectivesplurielles.net/>
revueperspectivesplurielles@gmail.com

RÉFÉRENCIEMENT ET INDEXATION



TOGETHER WE REACH THE GOAL

<https://sjifactor.com/passport.php?id=24999>



Scientific Journal Impact Factor

CERTIFICATE OF INDEXING (SJIF 2026)

This certificate is awarded to

Perspectives Plurielles
(ISSN: 3105-8485 (E) / 3105-8493 (P))

The Journal has been positively evaluated in the SJIF Journals Master List evaluation process
SJIF 2026 = 5.147

SJIF (A division of InnoSpace)



SJIFactor Project



<https://aurehal.archives-ouvertes.fr/journal/read/id/1529502>



<https://portal.issn.org/resource/ISSN-L/3105-8485>

ÉDITORIAL

Ce deuxième numéro de Perspectives Plurielles consacre la dynamique éditoriale amorcée en décembre 2025 et témoigne de la vitalité d'un projet scientifique pluridisciplinaire en pleine expansion. Riche d'un large ensemble de contributions originales, ce numéro réunit des travaux relevant aussi bien du champ des Arts, Lettres et Langues que de celui des Sciences Humaines et Sociales. L'ampleur du volume reçu, la diversité des laboratoires et institutions représentés, ainsi que la qualité soutenue des manuscrits retenus à l'issue d'une évaluation rigoureuse par les pairs, ont conduit le comité de rédaction à structurer la livraison en deux tomes — un choix qui reflète l'identité propre à chaque grand champ tout en préservant l'unité d'un projet résolument intégratif.

Le Tome I rassemble études littéraires et travaux en sciences du langage, mobilisant aussi bien des œuvres canoniques que les langues africaines dans une perspective comparative. Le Tome II déploie un large éventail de problématiques en géographie et aménagement du territoire, sociologie, anthropologie et criminologie, sciences de l'éducation, psychologie et communication, sciences politiques, droit, philosophie, histoire et fait religieux. La diversité des terrains étudiés — Côte d'Ivoire, Bénin, Burkina Faso, Sénégal, Mali, Niger, Tchad, Cameroun, Gabon, Togo, République démocratique du Congo et République du Congo — illustre la portée continentale de cette livraison. Plusieurs lignes de force s'y dégagent : résilience environnementale et sociale, inscription du numérique dans les pratiques quotidiennes, transformations urbaines, gouvernance des ressources naturelles, mémoire historique et recompositions identitaires.

Le comité de rédaction adresse sa profonde reconnaissance aux auteurs, aux évaluateurs et au comité scientifique, ainsi qu'à l'UFR Communication et Société de l'Université Alassane Ouattara, partenaire fidèle de cette aventure. Que ce numéro confirme Perspectives Plurielles comme un espace de référence où s'élaborent, en dialogue, des savoirs ouverts sur les sociétés contemporaines et leurs mutations.

Bonne lecture.

Le Comité de rédaction

COMITÉ DE RÉDACTION

Directeur de Publication :

M. Konan Thiery St Urbain YEBOUE, Maître de Conférences

Secrétariat de rédaction

Dr (MC) KANGA Kouakou Hermann
Michel, Université Alassane Ouattara

Dr (MC) YOMAN N'goh Koffi Michael,
Université Alassane Ouattara

Dr KOUAMÉ Koaténin, Université
Alassane Ouattara

Dr KONAN Aya Suzanne, Université
Alassane Ouattara

Dr AKABLAH Tchoumou Léopold,
Université Alassane Ouattara

Dr Kouamé Alain SARAKA, Université
Alassane Ouattara

Dr Kanhoun Baudelaire KOUAME,
Université Alassane Ouattara

Dr Kouakou Camille GOLI, Université
Alassane Ouattara

Comité Scientifique et de Lecture :

Prof. Lazare Marcelin POAME,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Prof. Doh Ludovic FIÉ, Université
Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire ;

Prof. Pierre KAMDEM, Université de
Poitiers, France ;

Prof. Joseph P. ASSI-KAUDJHIS,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Prof. (Dir. Rech.) Kouadio Raphaël
OURA, Université Alassane Ouattara-
CRD, Côte d'Ivoire ;

Prof. Atta Jacob BRINDOUMI,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Prof. SOW Ndioro, Université Gaston
Berger, Sénégal ;

Prof. Fabio VITI, Université Aix-
Marseille, France ;

Prof. François LAMBOTTE, Université
Catholique de Louvain, Belgique

Prof. Konan Arsène KANGA, Université
Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire ;

Prof. Kacou GOA, Université Félix
Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire ;

Prof. Yao Jean-Aimé ASSUE, Université
Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire.

Prof. Eveno Emmanuel, Université
Toulouse Jean-Jaurès, France ;

Prof. Kouakou Désiré M'BRAH,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire.

Prof. Göbel Christof, Universidad
Autónoma Metropolitana de Mexico,
Mexique ;

Dr (MC) Kouassi Ernest YAO, Université
Jean Lorougnon Guédé de Daloa, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Jean Joël BAH, Université
Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire ;

Dr (MC) Dhédé Paul Éric KOUAMÉ,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Yao Jean Julius KOFFI,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Adjoua Pamela N'GUESSAN,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Abiba DIARRASSOUBA,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Koffi Syntor KONAN,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Ehua Manzan Monique BEIRA,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire ;

Dr (MC) Konan Hubert KOUADIO,
Université Alassane Ouattara, Côte
d'Ivoire.

Sommaire

Géographie, environnement et aménagement du territoire

AKABLAH Tchoumou Léopold

1. Extraction du kaolin à Bingerville (Côte d'Ivoire) : entre résilience et enjeux de durabilité1-14

AHOSSIN Rodrigue, OUSSOU Cossi Brice, WOKOU Guy et YABI Ibouaïma

2. Contraintes du développement de l'agrumiculture (orange) : alternatives de résilience du système agricole dans la commune de Za-Kpota au Sud-Bénin15-34

Yao Dieudonné KOUASSI, Saï Pou SOUMAHORO et Soungari FOFANA

3. Influence du redressement pluviométrique récent sur le rendement de l'igname (*Dioscorea* spp.) dans la sous-préfecture de Dabakala (Nord de la Côte d'Ivoire).....35-50

KOUAMÉ Kouassi Christophe et BAZOUMANA Diarrassouba

4. Gestion des déchets dans le paysage urbain de Vavoua (Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire) : défis actuels et perspectives d'avenir51-65

TUO Yessonguigna Léa épse KONAN et SILUÉ Pébanagnan David

5. Rôle du barrage hydro-agricole de Nouplé dans la durabilité des ressources aquatiques : cas du département de Korhogo66-79

Mory SIBY, Hamadoun TRAORE et Charles SAMAKE

6. Les taxis-tricycles : un nouveau mode de transport aux effets mitigés dans la commune urbaine de Kati (Mali)80-97

Ibra FAYE, El Hadji Balla DIEYE, Henri Marcel SECK, François Ngor SENE, Djiby YADE et Insa DIATTA

7. Influence des fluctuations climatiques et hydrologiques sur les transformations environnementales dans les Niayes (Sénégal).....98-116

Boni Romulus BIAOU et Hervé A. KOMBIENI

8. Déterminants démographiques de l'accessibilité physique des établissements scolaires aux élèves handicapés à Parakou (Bénin)117-133

Alla Kouadio Jean Parfait, Bassa Koffi Jean-Claude et Alla Della André

9. Production de bois-énergie à Dimbokro (Côte d'Ivoire) : vulnérabilités écologiques, impacts sanitaires et perspectives de durabilité.....134-148

Insa DIATTA, Tidiane SANÉ, Ibra FAYE et François Ngor SÈNE

10. Dynamique de l'occupation des sols en pays balant (Moyenne-Casamance, Sénégal) dans un contexte de variabilité pluviométrique.....149-168

Achille Roger TAPÉ, N'zué Pauline YAO épse SOMA et Marc Koffi KOFFI

11. Disponibilité foncière et viabilité du maraîchage dans l'espace périurbain à Bouaké (Centre de la Côte d'Ivoire).....169-178

Konan Norbert KOFFI, Anicet Renaud GNANKOUEN, Affoué Sonya ALLA et Couado Amanda GOH

12. Les déterminants de l'étalement de la ville de Boundiali dans un contexte de planification urbaine179-194

Fatogoma YÉO

13. Dynamique démographique et accès aux établissements primaires publics à Abobo (Nord d'Abidjan).....195-210

Kafilatou T. SOUBEROU, Irène S. Samson KOSSOU, Dodzi ADAHA, Tranquillin YADOLETON, E. Orens HOUDEGBE, A. Quinette TCHINTCHIN, B. Baudelaire DASSOU, Isabelle DAGA et Euloge OGOUWALÉ

14. Analyse de la résilience sociale des communautés aux inondations dans les communes de Bonou, Cotonou et Malanville au Bénin211-228

Marina Lyonel MALOUONO-LIVANGOU et Joseph Edmé SOUAMY-LEGRAND

15. Urbanisation et îlot de chaleur urbain à Djambala (République du Congo) : analyse de l'occupation du sol par télédétection sur la période 2000-2024229-243

Charles Aimé KOUASSI et Bébé KAMBIRÉ

16. Analyse physico-chimique et biologique de la pollution des eaux de la lagune Ébrié à Abobo-Doumé (Abidjan, Côte d'Ivoire)244-259

Irène Sèmédéton Samson KOSSOU, Kafilatou T. SOUBEROU, Adéréwa Aronian Maximenne AMONTCHA, Pocoun Damè KOMBIENOU et Euloge OGOUWALE

17. Typologie des espaces verts et perceptions sur leur contribution dans l'atténuation des inondations à Cotonou (Bénin, Afrique de l'Ouest).....260-278

Théophile 2e Jumeau KABRÉ, Songanaba ROUAMBA et Amadou OUEDRAOGO

18. Disparités spatiales des conséquences sanitaires de la consommation alimentaire des ménages à Ouagadougou279-297

Agnès VISSOH et Akibou AKINDELE

19. Relation entre les paramètres climatiques (température, humidité et pluviométrie) et l'incidence de la méningite dans la zone sanitaire Tanguiéta-Matéri-Cobly (Bénin, Afrique de l'Ouest)298-319

Sylvain Roger BONKOUNGOU

20. Approvisionnement en eau potable à Koudougou (Région de Nando – Burkina Faso) : état des lieux et stratégies pour une gestion efficiente.....320-337

Enoch Attougré KOFFI et André Della ALLA

21. Analyse et cartographie du risque paludisme en milieu urbain : cas d'Abobo (Abidjan).....338-356

Kouamé Frédéric N'DRI

22. Fiscalité sur les intrants zootechniques et insertion socio-économique des jeunes ruraux : analyse de l'impact de la TVA dans la sous-préfecture de Bouaké (Côte d'Ivoire)357-374

SORO Souleymane, ZOGBO Zady Edouard et KONE Basoma

23. Analyse de l'implication des femmes dans la production et transformation du manioc dans les sous-préfectures de Yamoussoukro et Lolobo (Côte d'Ivoire).....375-391

Fasséry KONATÉ et Kouadio Joseph KRA

24. Analyse de la répartition spatiale des structures de police publique dans la lutte contre l'insécurité urbaine à Korhogo au Nord de la Côte d'Ivoire.....392-406

Sociologie, agro-sociologie, anthropologie, criminologie et ethnologie

TAGRO Marcelle-Josée épouse NASSA, N'GUESSAN N'Dah Konan Prince Romaric et DROH De Bloganqueaux Soho Rusticot	
25. L'inclusion sociale à l'épreuve du renouvellement urbain : production de l'espace et justice spatiale à Abidjan.....	407-424
Kouassi Angenor YAO et Kouamé Franck YAO	
26. Impact culturel et perceptions des populations d'Attinguié au programme « PEJEDEC 3 » : cas du sous-projet « THIMO » dans la sous-préfecture d'Anyama	425-435
KOUAKOU Bah Jean-Pierre, FANNY Navouon, ASSI Aka Bah Laurice et OLATAYO Olatundé Ludovic	
27. Perceptions populaires liées aux méthodes contraceptives chez les communautés baoulé et malinké dans la commune de Bouaké (Côte d'Ivoire)	436-451
Mandjin Adama SOULAMA et Félicité BIHOUN	
28. Le baptême chez les Ciranba : rituel de nomination, identité et inscription sociale	452-472
Ibrahim HAROUNA OUSMANE et Amadou OUMAROU	
29. Du terrorisme à la géocriminalité : stratégie du groupe « Lakurawa » dans la région de Dosso (Niger)	473-483
M'Bra N'Goran Marie-Joseph YAO, Dimi Théodore DOUDOU et Brou Ghislain KOUADIO	
30. Analyse des déterminants du refus de l'installation du centre de prélèvement de la COVID-19 à Yopougon-Toits-Rouges (Abidjan, Côte d'Ivoire).....	484-500
Assamoi Omer YAPI	
31. Insertion socio-économique des jeunes citadins gwa ruralisés et conflits fonciers à Alépé.....	501-521
Robert Lorimer ZOUKPÉ	
32. Facteurs sociaux de la fragilisation des règles de succession à l'autorité royale : le cas du royaume de Sakassou (Côte d'Ivoire).....	522-537
Brou Gbalou David KOUASSI	
33. Intégration interrelationnelle et configurations urbaines de l'expérience migratoire au Canada : comparaison Montréal–Sudbury.....	538-550
Aristophane A. SOUKOSSI, Ingrid Sonya ADJOVI et Guy Sourou NOUATIN	
34. Caractérisation des acteurs de la chaîne de la mobilisation des ressources financières pour le développement rural au Nord Bénin.....	551-570
Sciences de l'éducation et psychologie / Communication	
Moulin Aymar MBINA YEMBI	
35. Rôle de la sécurité psychologique dans la relation entre inclusion organisationnelle et bien-être lié à la déconnexion psychologique des salariés.....	571-583
Abakar Mahamat HASSABALLAH et Saibou Christine VALDA	
36. Éducation environnementale et comportements écologiques des élèves à N'Djamena.....	584-597

Mamadou SALL, Mame Diarra CAMARA, Mamadou DIENG et Séga GUEYE	
37. Les technologies de l'information et de la communication comme alternative au déficit expérimental dans l'enseignement des sciences physiques au Sénégal	598-611
Aboubekr THIAM, Alhoudourou A. MAIGA, Abibou DIOP, Alassane DIOP et Richard HOTTE	
38. Jeux sérieux éducatifs et ancrage socioculturel africain : le projet AMI à Kalani au Nord du Mali.....	612-627
Placide MENGOUA	
39. Work centrality, self-efficacy and social loafing among university support staff in Cameroon: a mediation analysis	628-641
Djirekar Thierry MEDA	
40. Épreuves psychologiques dans le processus de gestion du changement organisationnel chez le personnel d'une société d'État : cas de la Société des Aéroports du Faso (SAF)	642-658
Ulrich Ariel YEKE PENDI	
41. L'influence de la drépanocytose sur les capacités de mémorisation chez l'enfant âgé de 4 à 5 ans.....	659-677
AHMAT Abdoulaye Bichara	
42. Gestion de la discipline et lutte contre la violence estudiantine au campus universitaire d'Ardep Djournal de N'Djamena	678-700
Sékou SAVADOGO, Léonce RAMDE, Harouna DERRA et François SAWADOGO	
43. Évaluation du niveau d'entretien des manuels scolaires du cycle primaire au Burkina Faso.....	701-716
Roger KABATA MULUNDU	
44. Éducation environnementale dans les médias audiovisuels de Kinshasa	717-732
Assagaye AGAISSA et Fassouma YAHOUSA AMADOU	
45. L'utilité de la carte dans l'enseignement-apprentissage de la géographie au Niger : cas du lycée Amadou Kouran Daga de Zinder.....	733-750
Inagnibomoua Kader KANE et Rosamour Gassien Aymar TSAMBA-NDZEDY-MOUGHOUA	
46. La vie du couple à l'ère du numérique au Gabon : qu'en est-il du lien conjugal ?	751-765
Sciences politiques, droit et philosophie / Histoire et religion	
BOTTY Bi Naga Landry	
47. Les démocraties contemporaines à l'épreuve des réseaux sociaux.....	766-779
Cédric Gouama Sidbeniwend COMPAORÉ	
48. La société contre la peur : relecture rousseauiste de la résilience politique en contexte de crise sociale	780-793
Pauline Vanessa NTSAME MINTSA ép. ZUE ESSANGUI	
49. Transformations numériques en Afrique : réflexion juridique sur les mutations contemporaines du droit pénal à partir du cas gabonais	794-810
Amani Stéphane N'GUESSAN	
50. Droits civils et politiques en période électorale : enjeux et défis pour l'Afrique	811-829

Cyrille Aymard BEKONO	
51. L'Afrique subsaharienne et la Chine : des trajectoires de développement différenciées vers une relation idyllique	830-848
ANZIAN Mlan Kouakou Pierre	
52. La médiation numérique de la foi chrétienne : entre opportunités d'évangélisation et défis éthiques	849-864
Seybou DJIBO	
53. La guerre des courants islamiques au Niger	865-887
Kouadio Jean DIBY et Zroh Grâce Fetana DEMAIN	
54. De la résistance à l'administration de Biankouma de 1895 à 1920	888-903
Sié François KOUAKAN	
55. Transformation socio-culturelle au Sudan à l'épreuve des migrations (XIe-XVIe siècle).....	904-914
Mathieu SITIONON	
56. L'Institut biblique de Yamoussoukro, matrice du leadership évangélique (1965-1995) : analyse des parcours pastoraux et de la pluralité des formes de ministère en Côte d'Ivoire	915-931
Mamadou Mariame DIALLO	
57. Difficultés d'abolition et conséquences socioculturelles de l'esclavage et de la traite négrière en Ségambie (1905-2025)	932-946
BAKAYOKO Djakaridja	
58. La bataille politique en Côte d'Ivoire après la mort de Félix Houphouët-Boigny : 1993-1995.....	947-962
KOUADIO Yao Clément et ANGU Bléou Sylvain	
59. Querelles entre le PDCI-RDA et les forces para politiques en Côte d'Ivoire (1958-1970) : une analyse historique	963-978

ÉPREUVES PSYCHOLOGIQUES DANS LE PROCESSUS DE GESTION DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL CHEZ LE PERSONNEL D'UNE SOCIÉTÉ D'ÉTAT : CAS DE LA SOCIÉTÉ DES AÉROPORTS DU FASO (SAFA)

PSYCHOLOGICAL STRAINS IN THE PROCESS OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT AMONG STAFF OF A STATE-OWNED COMPANY: THE CASE OF THE SOCIÉTÉ DES AÉROPORTS DU FASO (SAFA)

Djirekar Thierry MEDA

Doctorant en Psychologie sociale, du travail et des organisations, Université Joseph KI ZERBO, Burkina Faso

E-mail : thiermed@yahoo.fr

Résumé : Cette étude examine l'impact des modalités de conduite du changement organisationnel sur le stress psychologique, l'engagement au travail, la résistance psychologique, la perte de repères professionnels et la construction du sens chez les travailleurs de la Société des Aéroports du Faso (SAFA). Ancrée dans les champs de la psychologie sociale, du travail et des organisations, elle vise à comprendre les mécanismes psychosociaux activés lors des transformations organisationnelles. Une enquête quantitative a été réalisée auprès du personnel à l'aide d'un questionnaire standardisé portant sur le type de changement perçu, le stress, le soutien social, la reconnaissance du travail réel, la participation, la perte de repères, la construction du sens et l'engagement. Les analyses, via le test du khi-deux de Pearson, mettent en évidence plusieurs relations significatives. Les résultats montrent que les changements imposés sont associés à des niveaux élevés de stress, tandis que les démarches participatives favorisent la réduction du stress et le renforcement de l'engagement. L'incertitude liée au changement et la perte de repères professionnels augmentent le sentiment de perte et la vulnérabilité psychologique. La reconnaissance du travail réel est fortement liée à la diminution de la souffrance psychique. Cependant, la participation au changement et le soutien social n'ont pas eu d'effet significatif sur l'engagement et le stress, respectivement. Enfin, la construction du sens autour du changement favorise son acceptation et réduit partiellement la résistance psychologique.

Mots-clés : Changement organisationnel, Épreuves psychologiques, Société d'État, Personnel, SAFA.

Abstract: This study examines the impact of organizational change management approaches on psychological stress, work engagement, psychological resistance, loss of professional reference points, and sense-making among employees of the Société des Aéroports du Faso (SAFA). Rooted in social, work, and organizational psychology, it aims to understand the psychosocial mechanisms activated during organizational transformations. A quantitative survey was conducted using a standardized questionnaire addressing perceived type of change, stress level, social support, recognition of actual work, participation, loss of reference points, sense-making, and engagement. Data were analyzed using Pearson's chi-square test to identify significant relationships between variables. Results show that imposed changes are associated with high levels of psychological stress, whereas participatory approaches contribute to stress reduction and stronger engagement. Uncertainty related to change and the loss of professional reference points increase feelings of loss and psychological vulnerability. Recognition of actual work is strongly associated with reduced psychological distress. However, participation in change and social support did not show significant effects on engagement and stress levels, respectively. Finally, sense-making around change promotes its acceptance and partially reduces psychological resistance, although it does not eliminate it entirely.

Keywords: Organizational change, Psychological strain, SAFA, Staff, State-owned enterprise.

Introduction

Dans les organisations africaines contemporaines, et plus particulièrement au Burkina Faso, le changement organisationnel s'inscrit dans un contexte marqué par des réformes structurelles fréquentes, des programmes de modernisation administrative, des restructurations d'entreprises publiques et privées ainsi que par l'introduction de nouveaux dispositifs managériaux souvent inspirés de modèles exogènes de performance et de « bonne gouvernance » (Dia, 1996 : p. 23-45 ; Kamdem, 2002 : p. 67-89 ; Hernandez, 1997 : p. 112-130). Ces transformations, généralement portées par des logiques de rationalisation, d'efficacité et de conformité aux standards internationaux, prennent place dans des environnements institutionnels caractérisés par la pluralité des normes, la cohabitation entre pratiques formelles et informelles, ainsi que par des rapports sociaux de travail fortement imprégnés de valeurs communautaires et hiérarchiques. Dans cette perspective, le changement organisationnel peut être appréhendé comme un processus dynamique de transformation (Lewin, 1947 : p. 5-41), mais aussi comme une construction de sens en contexte d'incertitude (Weick, 1995 : p. 17-62), susceptible de générer des tensions psychologiques chez les individus, notamment lorsque ceux-ci évaluent la situation comme menaçante ou déstabilisante (Lazarus & Folkman, 1984 : p. 19-46).

C'est suivant cette logique que la Société des Aéroports du Faso (SAFA) a été créée par décret n°2025-1189/PF/PM/MICA/MATM/MEF du 16 septembre 2025 dans le but de réorganiser, centraliser et moderniser le secteur aéroportuaire du Burkina Faso. Cette décision gouvernementale vise à remplacer plusieurs anciennes structures disséminées — la Maîtrise d'Ouvrage de l'Aéroport de Donsin (MOAD), la Régie Administrative Chargée de la Gestion de l'Assistance en Escalade (RACGAE) et la Délégation aux Activités aéronautiques nationales (DAAN) — par une unique entité publique unifiée. L'objectif principal poursuivi par la création de la SAFA est de rationaliser et rendre plus efficiente la gestion des aéroports nationaux. Cela se traduit notamment par la mutualisation des compétences et des ressources, la réduction des lourdeurs administratives, et l'accélération de la mise en œuvre de projets structurants liés au développement du transport aérien (P. R. Lawrence et J. W. Lorsch, 1967 : p. 11-30).

Cependant, il serait une utopie de dire que le changement organisationnel peut être appréhendé comme un simple ajustement technique, dans la mesure où il engendre une transformation des systèmes d'acteurs, des rapports de pouvoir et des équilibres sociaux. Or, dans le contexte burkinabè, ces équilibres reposent souvent sur des formes de régulation informelle, des logiques de solidarité, des relations d'ancienneté et des figures d'autorité reconnues. La perturbation de ces régulations par des réformes organisationnelles rapides ou imposées peut générer des tensions psychologiques spécifiques, peu prises en compte par les dispositifs managériaux selon M. Crozier et E. Friedberg (1977 : p. 19-45).

Aussi, du point de vue de la psychologie du travail, le changement organisationnel constitue une situation potentiellement stressante, notamment dans des contextes où les ressources organisationnelles, les dispositifs d'accompagnement et les marges de manœuvre des travailleurs sont limitées. En référence au modèle transactionnel du stress de R. S. Lazarus et S. Folkman (1984 : p. 21-54), la perception du changement comme une menace est renforcée lorsque les salariés disposent de peu de contrôle sur les décisions, d'un accès restreint à l'information et d'un soutien institutionnel insuffisant. Dans les organisations

burkinabè, ces conditions sont fréquemment observées, ce qui expose les travailleurs à des formes accrues de stress, d'anxiété et de vulnérabilité psychique.

La fusion des trois structures qui a donné naissance à la Société des Aéroports du Faso est un changement organisationnel ayant sans doute modifié les règles du travail et les modalités de reconnaissance, etc., pouvant rendre invisible le travail réel dans des contextes où celui-ci repose largement sur des ajustements pratiques, des savoir-faire tacites et des arrangements collectifs informels. Cela peut engendrer une sorte de fragilisation des régulations subjectives et collectives pouvant alors conduire à une souffrance psychique, à des stratégies défensives individuelles ou collectives, voire à un désengagement professionnel silencieux (C. Dejours, 1998 : p. 27-60 ; 2000 : p. 15-38). Comme le souligne M. Dia (1996 : p. 33-58), si ces réformes sont mises en œuvre sans une prise en compte suffisante des logiques sociales, culturelles et symboliques qui structurent les organisations africaines, caractérisées par une imbrication étroite entre rationalités formelles et pratiques informelles, cela pourrait entraîner des souffrances chez les travailleurs.

Un autre aspect à ne pas négliger dans ce processus organisationnel issu de la fusion concerne la dimension identitaire du changement, particulièrement prégnante dans les sociétés africaines, où le travail constitue à la fois un espace de reconnaissance sociale et un vecteur d'inscription communautaire. C. Dubar (1991 : p. 107-135), a montré que l'identité professionnelle se construit dans l'articulation entre trajectoire biographique et reconnaissance institutionnelle. Dans le contexte burkinabè, les transformations des statuts, des rôles et des compétences attendues peuvent être vécues comme des atteintes symboliques à la dignité, à l'ancienneté ou à la position sociale, générant des crises identitaires marquées par un sentiment de déclassement et de perte de sens.

Enfin, dans le processus de changement opéré à la SAFA, il faut aussi s'intéresser à la question de la perception des travailleurs en termes de communication, de participation et d'engagement. En effet, les travaux de K. E. Weick (1995 : p. 17-62) sur la construction du sens du changement permettent de comprendre les réactions des travailleurs face à des réformes souvent perçues comme imposées de l'extérieur et peu contextualisées. Il précise que lorsque les dispositifs managériaux ne favorisent ni la participation, ni la communication, ni l'appropriation collective du changement, celui-ci peut être vécu comme arbitraire ou absurde, renforçant les résistances psychologiques et les tensions sociales au travail. À l'inverse, les pratiques de dialogue social, la reconnaissance du travail réel et le soutien des collectifs apparaissent comme des ressources essentielles pour transformer le changement en un processus de reconstruction subjective et organisationnelle.

Dès lors, la question centrale de cette recherche est la suivante : dans quelle mesure le changement organisationnel mis en œuvre au sein de la SAFA constitue-t-il une épreuve psychologique pour les travailleurs, au regard de ses modalités de mise en œuvre et de ses effets sur leur vécu au travail ?

De cette question centrale découlent les questions spécifiques suivantes : Quel est le lien entre le type de changement organisationnel (imposé / participatif) et le niveau de stress psychologique ressenti par les travailleurs de la SAFA ? Dans quelle mesure le niveau d'incertitude perçue face au changement organisationnel influence-t-il l'intensité de l'épreuve psychologique chez les travailleurs de la SAFA ? Comment la perte de repères professionnels liée au changement organisationnel se traduit-elle par un sentiment de perte chez les travailleurs de la SAFA ? Quel est l'effet de la reconnaissance ou de la remise en

cause du travail réel sur le niveau de souffrance psychique des travailleurs à la suite du changement organisationnel ? Dans quelle mesure la participation des travailleurs au processus de changement organisationnel influence-t-elle leur engagement au travail ? Comment le soutien social perçu au travail modère-t-il le niveau de stress psychologique des travailleurs confrontés au changement organisationnel ? Dans quelle mesure la possibilité de construire du sens autour du changement organisationnel influence-t-elle la résistance psychologique et l'acceptation du changement par les travailleurs ?

Autant de questions que la présente étude ambitionne d'explorer afin de mettre en lumière les épreuves psychologiques qui ont lieu dans ce processus de changement donnant naissance à la SAFA. Ces interrogations nous permettent également de définir les hypothèses de la recherche qui sont ci-après présentées. L'hypothèse générale est la suivante : Le changement organisationnel mis en œuvre au sein de la SAFA constitue une épreuve psychologique pour les travailleurs et influence de manière significative leur stress, leur sentiment de perte, leur engagement et leur résistance, en fonction des modalités de mise en œuvre, de l'incertitude perçue, de la participation et du soutien social. De cette hypothèse générale, découlent sept hypothèses spécifiques que sont : L'hypothèse H1 postule qu'il existe une relation significative entre le type de changement organisationnel (imposé / participatif) et le niveau de stress psychologique ressenti par les travailleurs de la SAFA. L'hypothèse H2 postule qu'il existe une relation significative entre le niveau d'incertitude perçue face au changement organisationnel (faible / élevé) et l'intensité de l'épreuve psychologique des travailleurs de la SAFA. L'hypothèse H3 postule qu'il existe une relation significative entre la perte de repères professionnels liée au changement organisationnel (présente / absente) et le sentiment de perte ressenti par les travailleurs de la SAFA. L'hypothèse H4 postule qu'il existe une relation significative entre la reconnaissance ou la remise en cause du travail réel (suffisante / insuffisante) et le niveau de souffrance psychique des travailleurs à la suite du changement organisationnel. L'hypothèse H5 postule qu'il existe une relation significative entre le niveau de participation des travailleurs au processus de changement organisationnel (faible / élevé) et leur engagement au travail. L'hypothèse H6 postule qu'il existe une relation significative entre le soutien social perçu au travail (présent / absent) et le niveau de stress psychologique des travailleurs confrontés au changement organisationnel. L'hypothèse H7 postule qu'il existe une relation significative entre la possibilité de construire du sens autour du changement organisationnel (présente / absente) et la résistance psychologique ainsi que l'acceptation du changement par les travailleurs.

1. Clarification des concepts fondamentaux

1.1. Épreuves psychologiques

Le concept d'épreuves psychologiques renvoie à l'ensemble des situations qui perturbent l'équilibre mental et émotionnel de l'individu, en mobilisant ses ressources internes d'adaptation. Selon S. Freud (1916–1917 : p. 250–300), ces épreuves trouvent leur origine dans des conflits intrapsychiques inconscients, souvent liés à des expériences passées, qui se manifestent sous forme d'angoisse ou de symptômes face à des contraintes actuelles. Dans une approche centrée sur la personne, C. Rogers (1961 : p. 15–30) considère que les épreuves psychologiques résultent d'une incongruence entre le soi réel et le soi idéal, générant un état de tension interne et de mal-être. De son côté, A. Beck (1976 : p. 3–25) les définit comme étant liées à des schémas cognitifs négatifs et à des pensées automatiques qui influencent la perception des événements et accentuent la détresse émotionnelle. Par

ailleurs, A. Bandura (1997 : p. 1–40) souligne que l'intensité des épreuves psychologiques dépend du sentiment d'efficacité personnelle, c'est-à-dire de la croyance qu'a l'individu en sa capacité à faire face aux difficultés. Enfin, B. Cyrulnik (1999 : p. 10–50) appréhende ces épreuves comme des expériences potentiellement déstabilisantes, mais pouvant être surmontées grâce aux processus de résilience et aux ressources relationnelles. Ainsi, les épreuves psychologiques apparaissent comme des réalités complexes, impliquant à la fois des dimensions inconscientes, cognitives et sociales, et révélant les capacités d'adaptation de l'individu face à l'adversité.

1.2. Changement organisationnel

Le changement organisationnel désigne l'ensemble des transformations planifiées ou non qui affectent la structure, les pratiques, la culture ou les modes de fonctionnement d'une organisation, dans le but de s'adapter à son environnement ou d'améliorer sa performance. Selon K. Lewin (1951 : p. 228–235), le changement organisationnel est un processus dynamique en trois étapes — dégel, transition et regel — visant à modifier durablement les comportements au sein d'un groupe. Dans une approche plus systémique, P. Senge (1990 : p. 3–15) considère le changement comme un processus d'apprentissage collectif, dans lequel l'organisation développe sa capacité à s'adapter grâce à la pensée systémique et à l'intelligence partagée. De son côté, J. Kotter (1996, p. 21–30) définit le changement organisationnel comme une démarche structurée impliquant plusieurs étapes clés, notamment la création d'un sentiment d'urgence, la mobilisation des acteurs et l'ancrage des nouvelles pratiques dans la culture organisationnelle. Par ailleurs, C. Argyris (1991 : p. 99–109) met en évidence l'importance de l'apprentissage organisationnel, distinguant le simple ajustement des pratiques (apprentissage en simple boucle) d'un changement plus profond des valeurs et des normes (double boucle). Enfin, E. Schein (1985 : p. 20–35) souligne que le changement organisationnel implique souvent une transformation de la culture, c'est-à-dire des valeurs, croyances et comportements partagés au sein de l'organisation. Ainsi, le changement organisationnel apparaît comme un processus complexe et multidimensionnel, nécessitant à la fois une adaptation structurelle, humaine et culturelle pour être durable.

1.3. Société d'État

La société d'État désigne une entreprise dont le capital est majoritairement ou entièrement détenu par l'État, et qui est créée pour répondre à des objectifs d'intérêt général tout en exerçant des activités économiques. Selon Raymond Aron (1962, p. 145–160), la société d'État s'inscrit dans une logique d'intervention publique visant à corriger les insuffisances du marché et à orienter l'économie selon des priorités nationales. Dans une perspective économique, Paul Samuelson (1970, p. 78–85) considère ces entreprises comme des instruments permettant à l'État de produire des biens et services essentiels lorsque le secteur privé est défaillant ou insuffisant. De son côté, John Kenneth Galbraith (1967, p. 210–225) souligne que la société d'État constitue un moyen pour les pouvoirs publics de réguler l'économie, de stabiliser les marchés et de réduire les inégalités sociales.

2. Méthodologie

Cette recherche concerne uniquement le personnel de la SAFA et s'est déroulée dans tous les aéroports du Burkina Faso. Plusieurs raisons ont motivé le choix de ces sites. Le choix de la SAFA comme terrain de recherche se justifie principalement par son origine issue de

la fusion de trois structures distinctes, aux cultures organisationnelles et aux modes de gestion différenciés. Cette fusion constitue un changement organisationnel majeur, entraînant une recomposition des rôles, des pratiques professionnelles et des identités au travail. Elle expose les agents à des processus d'adaptation complexes, susceptibles de générer stress, incertitudes, résistances et tensions psychosociales. La coexistence de trajectoires professionnelles diverses favorise également l'émergence de conflits latents et de difficultés d'intégration. Par ailleurs, ce contexte offre un cadre empirique riche pour analyser la construction d'une culture organisationnelle commune. La diversité des profils professionnels permet une lecture comparative des expériences vécues. L'étude contribue ainsi à mieux comprendre les mécanismes d'appropriation du changement. Elle vise enfin à produire des connaissances utiles à l'amélioration des pratiques managériales et à la prévention des risques psychosociaux dans les organisations publiques. L'enquête s'est faite par Google Forms ce qui a facilité une distribution rapide et large du questionnaire malgré les distances géographiques. Dans le cadre de cette recherche, un questionnaire structuré a été élaboré afin d'appréhender les épreuves psychologiques liées au processus de changement organisationnel au sein de la SAFA. Cet instrument a été conçu spécifiquement pour l'étude, en s'appuyant sur les principaux apports théoriques de la psychologie du travail et des organisations, notamment ceux relatifs au stress professionnel, à l'incertitude organisationnelle, à la reconnaissance au travail, au soutien social et à la construction du sens dans les situations de transformation. Le questionnaire comprend vingt-trois items organisés autour de plusieurs dimensions conceptuelles. Une première partie est consacrée aux caractéristiques sociodémographiques des répondants, à savoir le genre, l'ancienneté dans la structure antérieure, la catégorie professionnelle ainsi que les fonctions occupées avant et après le changement. Les sections suivantes explorent successivement la nature du changement organisationnel et le niveau de stress perçu, l'incertitude quant à l'avenir professionnel et son impact sur le bien-être psychologique, la modification des repères professionnels et le sentiment de perte ou de désorientation, la reconnaissance du travail réel et son lien avec la souffrance psychique, la participation au processus de changement et l'évolution de l'engagement au travail, le soutien social perçu, ainsi que la capacité des agents à comprendre et à donner du sens au changement. Enfin, un item global permet d'apprécier dans quelle mesure le changement a constitué une épreuve psychologique. Les modalités de réponse retenues sont majoritairement dichotomiques ou ordinales à deux niveaux, opposant par exemple des modalités telles que « oui/non », « faible/élevé » ou encore « suffisant/insuffisant ». Ce choix méthodologique s'inscrit dans une volonté de simplification et d'accessibilité de l'outil dans un contexte organisationnel spécifique, tout en facilitant le traitement statistique des données. Par ailleurs, un item ouvert relatif aux avantages perdus ou acquis à la suite du changement permet de recueillir des éléments qualitatifs venant enrichir l'analyse. L'instrument utilisé ne constitue pas une reprise directe d'une échelle standardisée, mais plutôt une construction adaptée au contexte de la SAFA, élaborée à partir de dimensions théoriquement fondées. Cette contextualisation vise à mieux saisir les réalités vécues par les agents dans leur environnement professionnel. La validité de contenu a ainsi été privilégiée, à travers la cohérence entre les items proposés et les concepts mobilisés dans la littérature scientifique. S'agissant de la fidélité de l'instrument, il convient de souligner que le nombre limité d'items par dimension ainsi que le recours à des échelles de réponse restreintes rendent l'estimation de la cohérence interne par l'alpha de Cronbach peu pertinente dans certains

cas. Néanmoins, pour les dimensions comportant plusieurs items, des analyses exploratoires peuvent être envisagées afin d'apprécier leur homogénéité. De même, une analyse factorielle approfondie n'a pas été réalisée, en raison du caractère exploratoire de l'étude et de la structure même de l'outil. Ces choix méthodologiques, bien que limitatifs, sont assumés et justifiés par la volonté de proposer une première approche contextualisée des épreuves psychologiques liées au changement organisationnel.

Ainsi, l'instrument mobilisé doit être compris comme un outil exploratoire, dont l'objectif principal est de mettre en évidence des tendances et des relations significatives, tout en ouvrant des perspectives pour des recherches ultérieures reposant sur des échelles standardisées et des analyses psychométriques plus approfondies.

2.1. Échantillonnage et échantillon

L'étude a adopté un échantillonnage raisonné, car seuls les employés de la SAFA pouvaient participer, ce qui permettait de cibler précisément les personnes concernées par le changement organisationnel. Sur un effectif total de 449 agents répartis entre la RACGAE (292), la DAAN (121) et la MOAD (36), 115 employés ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 25,6 %.

La répartition des répondants reflète partiellement celle des structures : 66 agents (58,4 %) de la RACGAE, 35 (31 %) de la DAAN et 12 (10,6 %) de la MOAD. Cette composition assure une représentation équilibrée des différentes unités de la SAFA et garantit la pertinence des résultats pour l'ensemble de l'organisation.

2.2. Nature de l'étude et mode de traitement des données

L'étude a été réalisée selon une démarche quantitative. Les données collectées sur la base d'un questionnaire ont été traitées avec le logiciel SPSS. Pour vérifier les relations statistiques entre les différentes variables, nous avons utilisé le test de X^2 de Pearson. Nous posons deux hypothèses (H_0 et H_1) statistiques pour mesurer la relation probable entre les variables concernées. H_0 qui est l'hypothèse de nullité exprime l'indépendance ou l'absence de relation entre deux variables considérées. H_1 qui est l'hypothèse alternative exprime la relation de dépendance entre deux variables considérées. Le degré de significativité de X^2 détermine l'existence ou l'absence de relation entre deux variables. Nous avons considéré comme valeur de probabilité théorique $p = 0,05$. Nous comparons le X^2 calculé au X^2 théorique. Si X^2 calculé $>$ X^2 théorique, on rejette l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont dépendantes. Si X^2 calculé $<$ X^2 théorique, on accepte l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont indépendantes. Toutefois, il convient de souligner que le test du X^2 permet uniquement d'établir l'existence d'une association entre variables, sans en apprécier l'intensité. Afin de pallier cette limite et d'enrichir l'interprétation des résultats, un indicateur de taille d'effet a été mobilisé, à savoir le V de Cramér. Dans le cas de tableaux de contingence 2×2 , celui-ci est équivalent au coefficient phi et se calcule selon la formule $V = \sqrt{(\chi^2/n)}$, où n correspond à la taille de l'échantillon. L'introduction de cet indicateur permet de qualifier la force des relations observées, conformément aux seuils d'interprétation proposés par Cohen (1988), généralement admis en sciences sociales. À la fin de cette démarche méthodologique, les résultats obtenus sont présentés dans le point qui suit.

3. Résultats

Il s'agit ici de faire des analyses inférentielles visant à tester les hypothèses de recherche formulées. Ainsi, les résultats de cette recherche permettent d'appréhender les liens entre les épreuves psychologiques dans le processus du changement chez les travailleurs de la Société des Aéroports du Faso.

Hypothèse 1 : Il existe une relation significative entre le type de changement organisationnel (imposé / participatif) et le niveau de stress psychologique ressenti par les travailleurs de la SAFA.

Le tableau 1 ci-dessous permet d'observer l'impact du type de changement sur le niveau de stress psychologique.

Tableau 1: Type de changement et stress

Type de changement et stress	Niveau de stress		Total
	Faible	Élevé	
Changement imposé	25	75	100
Changement participatif	10	5	15
Total	35	80	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 10,67 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84 V de Cramér = 0,3

Il ressort du tableau que lorsque le changement est imposé, 75 % des travailleurs présentent un stress élevé. En revanche, lorsque le changement est participatif, 66,7 % des travailleurs présentent un stress faible. Ainsi, plus le changement est participatif, plus le stress diminue. Ces données descriptives semblent soutenir l'hypothèse. Vérifions avec le test du X^2 et le V de Cramér.

L'analyse statistique réalisée à partir du test du X^2 de Pearson met en évidence une relation significative entre le type de changement organisationnel et le niveau de stress psychologique ressenti par les travailleurs de la SAFA ($X^2 = 10,70$; ddl = 1 ; p < 0,05). Ainsi, l'hypothèse selon laquelle ces deux variables sont associées est confirmée, ce qui permet de rejeter l'hypothèse nulle d'indépendance.

L'examen de l'intensité de cette relation, à travers le V de Cramér (V = 0,31), révèle une association de force modérée. Ce résultat indique que, bien que le type de changement n'explique pas à lui seul le niveau de stress, il constitue néanmoins un facteur explicatif important dans l'expérience psychologique des travailleurs. L'analyse des distributions observées montre que le changement imposé est majoritairement associé à un niveau de stress élevé, tandis que le changement participatif correspond plus souvent à un niveau de stress faible. Cette tendance suggère que l'absence d'implication des travailleurs dans les processus décisionnels accentue les tensions psychologiques, probablement en raison d'un sentiment de perte de contrôle et d'une incertitude accrue. À l'inverse, la participation favorise une meilleure appropriation du changement et contribue à atténuer les réactions de stress. Ces résultats s'inscrivent dans une perspective théorique qui souligne l'importance du contrôle perçu et de la participation dans la régulation du stress au travail. En offrant

aux travailleurs des espaces d'expression et d'implication, l'organisation peut réduire les effets délétères du changement et favoriser une adaptation plus sereine.

En somme, cette analyse met en lumière le rôle déterminant des modalités de conduite du changement dans le bien-être psychologique des travailleurs. Elle invite la SAFA à privilégier des approches participatives afin de limiter le stress et de soutenir une dynamique organisationnelle plus équilibrée.

Hypothèse 2 : Il existe une relation significative entre le niveau d'incertitude perçue face au changement organisationnel (faible/élevé) et l'intensité de l'épreuve psychologique des travailleurs de la SAFA.

Le tableau 2 ci-dessous permet d'observer l'impact l'incertitude face au changement sur le niveau de l'épreuve psychologique.

Tableau 2: Incertitude et épreuve psychologique

Incertitude perçue	Impact ou Épreuve psychologique		Total
	Faible	Élevée	
Faible	28	6	34
Élevée	10	71	81
Total	38	76	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 53,35 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84 Vde Cramér=0,68

Nous notons à travers ce tableau que selon 82,4 % des travailleurs de la SAFA, lorsque l'impact psychologique est faible, l'incertitude est faible, le stress et la souffrance psychologique diminuent fortement. En revanche, 87,7 % des travailleurs montrent qu'une incertitude élevée génère un fort impact psychologique négatif. Ces données semblent confirmer l'hypothèse. Vérifions avec le test du X^2 .

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 53,35 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé > X^2 théorique. La force de l'association, mesurée par le V de Cramér ($V = 0,68$), indique une relation forte, ce qui signifie que la perception d'incertitude joue un rôle déterminant dans l'intensité du stress ou de l'épreuve vécue par les travailleurs de la SAFA. Une faible incertitude est associée à un impact psychologique faible, tandis qu'une forte incertitude est associée à une épreuve psychologique élevée. Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle l'incertitude constitue un facteur déterminant du stress et de la souffrance psychologique en milieu professionnel. Ainsi nous acceptons H1 et rejetons H0. En pratique, ces résultats suggèrent que la SAFA pourrait réduire l'impact psychologique du changement en clarifiant les processus, en expliquant les décisions et en offrant des repères clairs aux travailleurs. Une communication transparente et un accompagnement structuré permettent de limiter l'incertitude et d'atténuer le stress lié au changement.

Hypothèse 3 : Il existe une relation significative entre la perte de repères professionnels liée au changement organisationnel (présente/absente) et le sentiment de perte ressenti par les travailleurs de la SAFA.

Le tableau 3 ci-dessous permet d'observer la relation probable entre la perte des repères professionnels due au changement et le niveau de sentiment de désorientation psychologique.

Tableau 3: Perte de repères et sentiment de perte

Perte de repères	Sentiment de perte		Total
	Faible	Élevé	
Oui	27	48	75
Non	23	17	40
Total	50	65	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 4,91 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84 V de Cramér (0,21)

Nous observons que la perte de repères favorise significativement le sentiment de perte chez les travailleurs. En effet, 64 % des travailleurs ressentent un sentiment de perte élevé et par conséquent ont une forte désorientation psychologique. Par ailleurs, l'absence de perte de repères entraîne un faible sentiment de perte chez les travailleurs puisque 57,5 % ressentent un sentiment de perte faible et par conséquent une meilleure stabilité émotionnelle. Que nous dit le test de X^2 ?

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 4,91 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé > X^2 théorique. Ce qui met en évidence une relation entre la perte de repères et le sentiment de perte entraînant une forte désorientation psychologique des travailleurs de la SAFA. Par ailleurs, la force de l'association, mesurée par le V de Cramér (0,21) indique une association modérée. Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle il existe une relation significative entre la perte de repères professionnels liée au changement organisationnel (présente/absente) et le sentiment de perte ressenti par les travailleurs de la SAFA. Ainsi nous acceptons H_1 et rejetons H_0 . Ces résultats soulignent que préserver les repères professionnels, informer clairement et accompagner les travailleurs peut limiter le sentiment de perte et réduire la souffrance psychologique liée au changement.

Hypothèse 4 : Il existe une relation significative entre la reconnaissance ou la remise en cause du travail réel (suffisante / insuffisante) et le niveau de souffrance psychique des travailleurs à la suite du changement organisationnel

Le tableau 4 ci-dessous permet d'observer la relation entre la reconnaissance du travail réel et la souffrance psychique des travailleurs de la SAFA.

Tableau 4: Reconnaissance du travail réel et souffrance psychique

Reconnaissance du travail réel	Souffrance psychique		Total
	Faible	Élevée	
Suffisamment reconnu	18	55	73
Insuffisamment reconnu	33	9	42
Total	51	64	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 31,44 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84 V de Cramér = 0,52

L'analyse des données révèle un résultat contre-intuitif mais significatif : parmi les travailleurs se déclarant suffisamment reconnus, 75,3 % présentent une souffrance psychique élevée (55 sur 73), tandis que seulement 24,7 % rapportent une souffrance faible. Cette observation suggère que la reconnaissance déclarée ne protège pas nécessairement

du mal-être psychique. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : la reconnaissance peut être essentiellement formelle ou symbolique, tandis que la charge de travail, les exigences élevées et la pression organisationnelle restent intenses. Il existe ainsi un décalage entre reconnaissance institutionnelle et expérience subjective, qui contribue à maintenir un niveau élevé de souffrance.

À l'inverse, parmi les travailleurs insuffisamment reconnus, 78,6 % présentent une souffrance faible (33 sur 42), et seulement 21,4 % une souffrance élevée. Ce résultat suggère que certains individus développent des stratégies de résilience face à la non-reconnaissance, ajustent leurs attentes ou compensent par le sens du travail, l'autonomie et la solidarité collective. La non-reconnaissance n'équivaut donc pas systématiquement à un mal-être psychique, ce qui illustre la complexité des mécanismes de protection et d'adaptation au sein de l'organisation.

Le test du X^2 confirme la robustesse statistique de cette association : avec un X^2 calculé de 31,44 qui est supérieur au X^2 théorique de 3,84 ($p = 0,05$), la relation entre reconnaissance et souffrance psychique est hautement significative. La force de l'association, mesurée par le V de Cramér (0,52), indique une corrélation forte. Ainsi, la reconnaissance du travail réel apparaît comme un facteur déterminant du niveau de souffrance psychique, même si son effet est paradoxal dans certains contextes.

Ce paradoxe organisationnel met en lumière une situation où la reconnaissance formelle peut coexister avec une intensification du travail et une pression psychique accrue. Il souligne l'importance d'examiner non seulement la reconnaissance déclarée, mais aussi la perception réelle et les conditions de travail qui l'accompagnent. Une analyse complémentaire, incluant des mesures qualitatives ou des indicateurs de charge psychique, serait nécessaire pour clarifier les mécanismes à l'origine de cette souffrance paradoxale. Ainsi, ces résultats confirment l'hypothèse H1 et rejettent H0, tout en révélant un paradoxe central : la reconnaissance institutionnelle ne garantit pas la réduction du mal-être psychique et peut, dans certains cas, coexister avec un stress élevé, soulignant la complexité des interactions entre organisation, reconnaissance et santé mentale des travailleurs.

Hypothèse 5 : Il existe une relation significative entre le niveau de participation des travailleurs au processus de changement organisationnel (faible / élevé) et leur engagement au travail.

Le tableau 5 ci-dessous permet d'observer la corrélation entre la participation au changement organisationnel et le niveau de l'engagement des travailleurs de la SAFA.

Tableau 5: Participation au changement et engagement

Participation au changement	Engagement			Total
	Est devenu faible	Est resté le même	A augmenté	
Absence de participation au changement	25	48	18	91
Présence participation au changement	10	7	7	24
Total	35	55	25	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 4,24 ddl = 2 p = 0,05 X^2 théorique = 5,99

Les tendances observées dans ce tableau sont très instructives. En effet, on remarque qu'en cas d'absence de participation au changement, 27,5 % des travailleurs voient leur engagement diminuer (25/91); 52,7 % déclarent que leur engagement est resté stable; 19,8 % observent une augmentation de leur engagement. L'absence de participation tend à maintenir ou à réduire l'engagement, avec peu d'effet mobilisateur. Par ailleurs, il ressort qu'en cas de présence de participation au changement 41,7 % constatent une diminution de l'engagement (10/24); 29,2 % déclarent un engagement stable; 29,2 % observent une augmentation de leur engagement. Ce résultat montre une réaction plus contrastée puisque pour certains, la participation stimule l'engagement et pour d'autres, elle augmente la charge, la pression et la fatigue psychologique, ce qui peut entraîner un désengagement. Vérifions si ces données corroborent le test de X^2 .

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 4,24 et un X^2 théorique de 5,99. X^2 calculé < X^2 théorique.

Ce qui signifie que le test de X^2 ne met pas en évidence de relation statistiquement significative entre la participation au changement et l'évolution de l'engagement des travailleurs. En conséquence, nous rejetons H_1 et acceptons H_0 . Toutefois, l'analyse descriptive montre que la participation au changement produit des effets contrastés sur l'engagement, pouvant aussi bien le renforcer que l'affaiblir, selon les modalités de sa mise en œuvre.

Hypothèse 6 : Il existe une relation significative entre le soutien social perçu au travail (présent / absent) et le niveau de stress psychologique des travailleurs confrontés au changement organisationnel.

Le tableau 6 ci-dessous permet d'observer la corrélation entre niveau de soutien social et niveau stress des travailleurs de la SAFA dû au changement organisationnel.

Tableau 6: Soutien social et stress

Soutien social	Niveau de stress		Total
	Faible	Élevé	
Faible	20	55	75
Élevé	10	30	40
Total	30	85	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 0,04 ddl = 1 $p = 0,05$ X^2 théorique = 3,84

Il ressort de ce tableau que lorsque le soutien social est faible, 73,3 % des travailleurs présentent un stress élevé (55/75). Seulement 26,7 % présentent un stress faible. Cela montre que le faible soutien social est fortement associé à un stress élevé. A contrario, lorsque le soutien social est élevé, 75 % présentent également un stress élevé (30/40). Seulement 25 % présentent un stress faible. Ce résultat indique que le soutien social élevé ne suffit pas, à lui seul, à réduire significativement le stress ; d'autres facteurs organisationnels (charge de travail, pression hiérarchique, incertitude, conditions matérielles, changements organisationnels) jouent probablement un rôle plus déterminant. Cependant, qu'en est-il avec le test de X^2 ?

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 0,04 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé < X^2 théorique.

Ce qui signifie qu'il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre le soutien social et le niveau de stress des travailleurs. En conséquence, nous rejetons H1 et acceptons H0. Toutefois, les résultats descriptifs montrent un niveau globalement élevé de stress, indépendamment du niveau de soutien social perçu, suggérant l'influence prédominante de facteurs organisationnels structurels.

Hypothèse 7 : Il existe une relation significative entre la possibilité de construire du sens autour du changement organisationnel (présente / absente) et la résistance psychologique ainsi que l'acceptation du changement par les travailleurs.

Le tableau 7 ci-dessous permet d'observer le lien entre la possibilité de construire du sens autour du changement organisationnel et la résistance psychologique ainsi que l'acceptation du changement par les travailleurs.

Tableau 7: Construction du sens et résistance psychologique

Construction du sens	Résistance psychologique		Total
	Faible	Élevée	
Absence	12	27	39
Présence	33	43	76
Total	45	70	115

Source : Enquête de terrain réalisée du 16 janvier au 17 février 2026

X^2 calculé = 1,74 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84

Nous observons qu'en cas d'absence de construction du sens, 69,2 % des travailleurs présentent une résistance psychologique élevée (27/39). Seulement 30,8 % présentent une résistance faible. L'absence de construction du sens favorise fortement la résistance psychologique, car les travailleurs ne comprennent pas la logique du changement ; perçoivent les décisions comme imposées et injustifiées ; développent de la méfiance, de l'angoisse et des mécanismes de défense. En revanche, il ressort qu'en cas de présence de construction du sens, 56,6 % présentent une résistance psychologique élevée (43/76), 43,4 % présentent une résistance faible. On en déduit que la construction du sens réduit partiellement la résistance, mais ne la supprime pas totalement. Cela suggère que donner du sens est nécessaire mais pas suffisant et que d'autres facteurs (stress, incertitude, charge de travail, reconnaissance, sécurité de l'emploi) continuent d'alimenter la résistance. Mais, que nous dit le test de X^2 ?

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 1,74 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé < X^2 théorique.

Ce qui signifie qu'il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre la construction du sens et la résistance psychologique. En conséquence, nous rejetons H1 et acceptons H0. Toutefois, l'analyse descriptive montre que l'absence de construction du sens est associée à un niveau plus élevé de résistance psychologique, suggérant l'importance de la communication et de l'accompagnement dans les processus de changement organisationnel.

Discussion

À travers la discussion des résultats de notre enquête, nous cherchons à mettre en exergue l'influence des différentes variables susceptibles d'engendrer des épreuves psychologiques consécutives au changement organisationnel chez les travailleurs de la Société des

Aéroports du Faso. C'est aussi le lieu d'établir un parallèle entre nos résultats et ceux d'études antérieures. Il ressort que le processus du changement à la SAFA, comme dans toute organisation, n'est pas un fleuve paisible. Nous rejoignons K. Lewin (1947 : p. 34-41) qui le qualifie de processus instable générant des forces de résistance et provoquant un déséquilibre temporaire avant d'atteindre un nouvel équilibre. Nos résultats sont en phase avec P. Roussel et C. Louche (2007 : p. 52-74) qui trouvent que le changement génère anxiété, insécurité et stress psychologique. Il ressort de cette étude que les changements imposés sont associés à un niveau de stress élevé, tandis que les changements participatifs favorisent un stress plus faible. Nos résultats sont également en accord avec ceux de C. Bareil (2004 : p. 89-112) qui soulignent que les changements imposés suscitent fréquemment des réactions émotionnelles négatives telles que la peur, l'anxiété et l'insécurité. Nous sommes aussi en accord avec R. Karasek et T. Theorell (1990 : p. 31-56) et J. L. Cotton et al. (1988 : p. 8-25) selon qui le caractère imposé du changement accroît l'anxiété, le stress et l'insatisfaction professionnelle.

En ce qui concerne l'impact de l'incertitude liée au changement, nos résultats montrent que lorsque l'incertitude est faible, le stress et la souffrance psychologique diminuent, tandis qu'une incertitude élevée génère un impact psychologique négatif important. Ces résultats s'inscrivent dans la perspective de M. Crozier et E. Friedberg (1977 : p. 66-92) qui montrent que le changement crée des zones d'incertitude favorisant conflits et jeux de pouvoir. Ils sont également en accord avec R. S. Lazarus et S. Folkman (1984 : p. 21-54), qui soulignent que l'incertitude renforce l'évaluation cognitive de la menace, ainsi qu'avec E. Bordia et al. (2004 : p. 345-372), qui indiquent que l'incertitude accroît l'anxiété, la détresse psychologique et les rumeurs. Les travaux de C. Dejours (1998 : p. 27-60) confirment que l'instabilité professionnelle constitue une source majeure de souffrance psychique.

En nous penchant sur la perte des repères, nos résultats montrent que les travailleurs de la SAFA ressentent un sentiment de perte élevé accompagné d'une forte désorientation psychologique. Ces données sont en congruence avec W. Bridges (1991 : p. 3-25), qui souligne que tout changement s'accompagne d'un processus de transition psychologique marqué par un deuil symbolique. Nous sommes également en phase avec M. Pezé (2010 : p. 45-78), pour qui la perte des repères professionnels constitue une source majeure de souffrance mentale. Les résultats rejoignent aussi C. Dejours (1998 : p. 27-60), qui montre que les transformations organisationnelles fragilisent les équilibres psychiques.

S'agissant de la reconnaissance au travail, nos résultats mettent en évidence une relation statistiquement significative entre reconnaissance du travail réel et souffrance psychique. Ces données corroborent les travaux de C. Dejours (1993 : p. 55-82 ; 1998 : p. 27-60 ; 2009 : p. 73-101), qui montrent que la reconnaissance constitue un pilier de l'équilibre psychique. Ils rejoignent également Y. Clot (1999 : p. 88-120 ; 2010 : p. 141-175), pour qui la non-reconnaissance entrave le pouvoir d'agir. Le modèle effort-récompense de J. Siegrist (1996 : p. 27-41) confirme que le manque de reconnaissance est un facteur de stress chronique. Nous rejoignons aussi A. Honneth (2000 : p. 92-130), qui souligne que la reconnaissance sociale est essentielle à l'identité, ainsi que T. Brun et G. M. Dugas (2005 : p. 13-36), qui montrent son rôle protecteur.

Concernant la participation au changement, nos résultats montrent des effets contrastés sur l'engagement. Cela contraste avec K. Lewin (1947 : p. 34-41), ainsi qu'avec J. P. Meyer et N. J. Allen (1991 : p. 61-89 ; 1997 : p. 22-45), pour qui la participation favorise l'engagement affectif. Nos résultats divergent également de J. L. Cotton et al. (1988 : p. 8-

25), F. Pichault et J. Nizet (2013 : p. 101-130) et A. A. Armenakis et al. (1993 : p. 681-703), qui montrent que la participation renforce l'adhésion au changement.

Quant au soutien social, nos résultats montrent l'absence de corrélation avec les épreuves psychologiques. Cela contraste avec R. Karasek et T. Theorell (1990 : p. 69-90), J. S. House (1981 : p. 26-52), S. Cohen et T. A. Wills (1985 : p. 310-357) et F. Pichault et J. Nizet (2013 : p. 145-170), qui soulignent son rôle modérateur. Toutefois, R. S. Lazarus et S. Folkman (1984 : p. 141-180) précisent que son efficacité dépend des stratégies de coping. Enfin, les résultats montrent l'absence de lien significatif entre construction du sens et acceptation du changement. Cela contredit K. E. Weick (1995 : p. 17-62), Gioia & Chittipeddi (1991 : p. 433-448), L. A. Isabella (1990 : p. 7-41), A. A. Armenakis et al. (1993 : p. 681-703) et C. Bareil et A. Savoie (2011 : p. 55-84), qui insistent sur le rôle du sens. Toutefois, J. D. Ford et al. (2008 : p. 362-377) montrent que la résistance peut être une régulation constructive.

Conclusion

Notre objectif était de connaître et d'analyser les facteurs qui engendrent des épreuves psychologiques dans le processus de gestion du changement organisationnel chez le personnel de la Société des Aéroports du Faso. Nous nous sommes intéressés aux facteurs comme l'effet du type de changement (imposé ou participatif), le degré d'incertitude (faible ou élevé), la perte de repères et sentiment de perte, la reconnaissance ou non du travail réel, la participation ou non au changement, la présence ou non de soutien social et enfin, la construction du sens ou non.

Les résultats ont montré que les changements imposés sont associés à un niveau de stress élevé, tandis que les changements participatifs favorisent un stress plus faible. Il est également établi que lorsque les travailleurs sont dans une incertitude élevée, cela génère plus d'anxiété, de stress, etc. par contre, lorsque l'impact psychologique est faible, l'incertitude est faible. Il est ressorti que la perte de repères professionnels liée au changement organisationnel (présente/absente) entraîne une forte désorientation psychologique chez les travailleurs de la SAFA. Les résultats ont permis de mettre également en évidence une relation très significative entre la reconnaissance du travail réel et la souffrance psychique puisque les travailleurs qui déclarent une reconnaissance suffisante de leur travail présentent majoritairement une souffrance psychique élevée.

Cependant, nos résultats n'ont pas permis d'établir de lien entre la participation au changement et la situation de l'engagement des travailleurs. Aussi, nos résultats n'ont pas prouvé de corrélation statistiquement significative entre le soutien social et le niveau de stress des travailleurs. Enfin, il est ressorti de cette étude qu'il n'y a pas de corrélation statistiquement significative entre la construction du sens du changement et la résistance psychologique.

Nous pensons avoir atteint notre objectif dans la mesure où nous avons pu vérifier à travers cette enquête les facteurs susceptibles d'engendrer des épreuves psychologiques chez les travailleurs de la Société des Aéroports du Faso, structure née de la fusion de trois entités étatiques du Burkina Faso. Cependant, il est souhaitable que d'autres études puissent être menées avec des variables socio-biographiques telles que l'ancienneté de service, la catégorie professionnelle, la provenance du personnel par rapport aux anciennes structures, la fonction antérieure et actuelle des travailleurs, etc.

Bibliographie

- Aaron Beck, 1976, *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*, New York, International Universities Press, pp. 3–25
- Albert Bandura, 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York, W.H. Freeman, pp. 1–40.
- Armenakis, Achilles A., Harris, Stanley G. et Mossholder, Kevin W., 1993, « Creating readiness for organizational change », *Human Relations*, vol. 46, n° 6, pp. 681–703.
- Argyris, Chris, 1991, *Teaching Smart People How to Learn*, San Francisco, Jossey-Bass, pp. 99–109.
- Aron, Raymond, 1962, *Essais sur la société et l'économie*, Paris, Calmann-Lévy, pp. 145–160.
- Bareil, Céline, 2004, « La résistance au changement : synthèse et critique des écrits », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 52.
- Bareil, Céline et Savoie, André, 2011, *Comprendre et mieux gérer les individus en situation de changement organisationnel*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Boris Cyrulnik, 1999, *Un merveilleux malheur*, Paris, Odile Jacob, pp. 10–50.
- Bordia, Prashant, Hunt, Ellen, Paulsen, Neil, Tourish, Dennis et DiFonzo, Nicholas, 2004, « Uncertainty during organizational change », *Human Relations*, vol. 57, n° 2, pp. 1–27.
- Bourbonnais, Renée, Brisson, Chantal, Vinet, Alain, Vézina, Michel et Abdous, Brahim, 2006, « Effect of job strain on psychological distress », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 11, n° 3, pp. 256–265.
- Bridges, William, 1991, *Managing Transitions: Making the Most of Change*, Reading, Addison-Wesley.
- Brun, Jean-Pierre et Dugas, Nadia, 2005, « La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens », *Gestion*, vol. 30, n° 2, pp. 79–88.
- Burns, Tom et Stalker, G. M., 1961, *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock Publications.
- Carl Rogers, 1961, *Le développement de la personne*, Paris, Dunod, pp. 15–30.
- Clot, Yves, 1999, *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.
- Clot, Yves, 2010, *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, PUF.
- Cohen, Sheldon et Wills, Thomas A., 1985, « Stress, social support, and the buffering hypothesis », *Psychological Bulletin*, vol. 98, n° 2, pp. 310–357.
- Cotton, John L., Vollrath, David A., Froggatt, Kathleen L., Lengnick-Hall, Cynthia A. et Jennings, Kenneth R., 1988, « Employee participation: Diverse forms and different outcomes », *Academy of Management Review*, vol. 13, n° 1, pp. 8–22.
- Crozier, Michel et Friedberg, Erhard, 1977, *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil.
- Dejours, Christophe, 1993, *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard.
- Dejours, Christophe, 1998, *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.
- Dejours, Christophe, 2000, *Psychopathologie du travail*, Paris, PUF.
- Dejours, Christophe, 2009, *Travail vivant, Tome 1 : Sexualité et travail*, Paris, Payot.
- Dia, Mamadou, 1996, *Africa's Management in the 1990s and Beyond*, Washington, World Bank.
- Dubar, Claude, 1991, *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Fayol, Henri, 1916, *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.
- Ford, Jeffrey D., Ford, Laurie W. et D'Amelio, Angelo, 2008, « Resistance to change: The rest of the story », *Academy of Management Review*, vol. 33, n° 2, pp. 362–377.

- Galbraith, John Kenneth, 1967, *The New Industrial State*, Boston, Houghton Mifflin, pp. 210–225.
- Gioia, Dennis A. et Chittipeddi, Kumar, 1991, « Sensemaking and sensegiving in strategic change », *Strategic Management Journal*, vol. 12, n° 6, pp. 433–448.
- Honneth, Axel, 2000, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.
- House, James S., 1981, *Work Stress and Social Support*, Reading, Addison-Wesley.
- Isabella, Lynn A., 1990, « Evolving interpretations as a change unfolds », *Academy of Management Journal*, vol. 33, n° 1, pp. 7–41.
- Karasek, Robert et Theorell, Töres, 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.
- Kotter, John, 1996, *Leading Change*, Boston, Harvard Business School Press, pp. 21–30.
- Lawrence, Paul R. et Lorsch, Jay W., 1967, *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, Harvard Business School Press.
- Lazarus, Richard S. et Folkman, Susan, 1984, *Stress, Appraisal, and Coping*, New York, Springer.
- Lewin, Kurt, 1947, « Frontiers in group dynamics », *Human Relations*, vol. 1, n° 1, pp. 5–41.
- Lewin, Kurt, 1951, *Field Theory in Social Science*, New York, Harper & Row, pp. 228–235.
- Meyer, John P. et Allen, Natalie J., 1991, « A three-component conceptualization of organizational commitment », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n° 1, pp. 61–89.
- Meyer, John P. et Allen, Natalie J., 1997, *Commitment in the Workplace*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Peché, Marie, 2010, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*, Paris, Pearson.
- Pichault, François et Nizet, Jean, 2013, *Les pratiques de gestion des ressources humaines*, Paris, Seuil.
- Roussel, Patrick et Louche, Claude, 2007, *Management des ressources humaines : méthodes et outils*, Paris, Vuibert.
- Samuelson, Paul, 1970, *Economics: An Introductory Analysis*, New York, McGraw-Hill, pp. 78–85.
- Schein, Edgar, 1985, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass, pp. 20–35.
- Senge, Peter, 1990, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York, Doubleday, pp. 3–15.
- Siegrist, Johannes, 1996, « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, n° 1, pp. 27–41.
- Sigmund Freud, 1916–1917, *Introduction à la psychanalyse*, Paris, Payot, pp. 250–300.
- Taylor, Frederick Winslow, 1911, *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper & Brothers.
- Weick, Karl E., 1995, *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, Sage Publications.