

Rétjè

Revue de la Société Ivoirienne de Transhumanisme

ISSN : 3008-0835

ISBN : 978-2-9598101-0-7

EAN : 9782959810107

www.revue-retfe.net



**Numéro 2
décembre
2024**

INDEXATIONS



<https://aurehal.archives-ouvertes.fr/journal/read/id/1025614>



<https://portal.issn.org/resource/ISSN/3008-0835>



<https://reseau-mirabel.info/revue/22096/Rete-Revue-de-la-Societe-ivoirienne-de-transhumanisme>

ÉDITORIAL

La connaissance a cessé, depuis des lustres, d'être la chasse gardée d'une élite insulaire. Universalisée et vulgarisée, elle est, à ce jour, un ensemble de données marquées du paraphe de l'intersubjectivité. Produit d'interaction et de complémentarité, un tel patrimoine se révèle l'ouvrage de chercheurs constituant un édifice, dont chaque apport disciplinaire n'est qu'une pièce de la grande mosaïque.

Mais, une science synergique, parce que relevant du suprahumain, paraît aujourd'hui gagnée par l'audace de franchir le Rubicon de la modification du génome humain. Cela, d'autant plus que semble, à présent, à portée de main la perspective de rompre avec le signe indien des maladies héréditaires.

Si la gageure ne va pas sans procès, quelle pourrait être la contribution des sciences humaines aux joutes induites du rêve d'un saut dans l'inconnu de la posthumanité ? Les problématiques générées peuvent-elles jamais s'épuiser dans le rayon d'un seul champ disciplinaire ? Comment faire l'économie d'une réflexion transversale, face à la complexité et à l'imbrication des incidences d'une entrée en posthumanité ?

La Revue Rétjè – dont la dénomination ramène à la notion de « sagesse » en abidji, une langue du sud-est ivoirien, relevant de celles dites nigéro-congolaises – a choisi de valoriser l'interdisciplinarité dans l'abord des questions de notre temps.

Nous formulons le vœu que chacune des contributions de la présente revue incite la conscience des lecteurs à penser le monde de manière ouverte, plurivoque et dialectique. C'est à ce prix que dogmatismes, fanatismes et autres écueils infantiles de la pensée se dissiperont, faisant place à la fécondité, source perpétuelle de renaissance !

Josué GUÉBO
Directeur de Publication

ADMINISTRATION DE LA REVUE

Directeur de Publication : Dr (MC) GUÉBO Josué Yoroba, Maître de conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Rédacteur en Chef : Dr AKA Pancrace, Maître-Assistant, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Prof. YAPI Ayenon Ignace, Professeur des Universités, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)

Prof. GADEGBEKU Samuel, Professeur des Universités, Académie des sciences des arts, des cultures d'Afrique et des Diasporas Africaines (ASCAD)

Prof. FELTZ Bernard, Professeur des Universités, Université de Louvain-La-Neuve (Belgique)

Prof. GADJI Yao Abraham, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Prof. TAKO Antoine, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Prof. KENMOGNE Emile, Professeur des Universités, Université de Yaoundé

Prof. NGUESSAN Depry Antoine, Professeur, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Prof. TANOHI Jean Gobert, Professeur des Universités, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)

Prof. FOGOU Anatole, Professeur des Universités, Université de Maroua (Cameroun)

Dr (MC) GADOU Dakouri, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) SEKA Georges Kouassi, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) YAPO Séverin, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) GAHÉ GOHOUN Cynthia, Maître de Conférences (Philosophie Morale), Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) GUÉBO Josué Yoroba, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

COMITÉ DE LECTURE

Dr (MC) YAPO Séverin, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) GAHÉ GOHOUN Cynthia, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr (MC) GUÉBO Josué Yoroba, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)

Dr KONE Odanhan Moussa, Assistant, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)

Contact

Site web : <https://revue-retfe.net/>

E-mail : revueretfe@gmail.com

Téléphone : +225 01 02 50 39 55/ 07 79 96 32 72

PROTOCOLE DE RÉDACTION

Les auteur.e.s sont prié.e.s de se conformer aux exigences rédactionnelles suivantes :

Titre : Titre clair et concis (entre 12 et 15 mots). Le titre centré, en gras, taille 14.

Mention de l'auteur

Après le titre de l'article et 2 interlignes, alignée à gauche, comportant : Prénom, NOM (en gras, sur la première ligne), Nom de l'institution (en italique, sur la deuxième ligne), e-mail de l'auteur ou du premier auteur (sur la troisième ligne).

Résumé :

Un résumé en français et en anglais ou dans la langue d'étude de l'auteur. N'excédant pas 250 mots, il se limite à une brève description du problème étudié et aux principaux objectifs atteints ou à atteindre. Il présente à grands traits sa méthodologie. Il présente sommairement les résultats.

Mots-clés : Se limiter à 3 mots minimum et 5 mots maxi. Les mots-clés sont indiqués en français et en anglais.

NB : Le résumé est rédigé en italique, taille 11. Les mots-clés sont écrits en minuscules et séparés par une virgule. L'ensemble (titre + auteur+ résumé (français et anglais) + mots-clés) doit tenir sur une page.

Formatage:

Le texte doit être justifié en Police Garamond. Taille de police 14 pour le titre, 11 pour les résumés et la bibliographie et 12 pour le corps du texte. Interligne : 1, 5. Marges : haut 2 cm, bas 2 cm, gauche 2 cm, droite 2 cm.

Le texte doit être compris entre **8 et 18 pages maximum**. Le titre de l'article, l'introduction, les sous-titres principaux, la conclusion et la bibliographie sont précédés par deux interlignes et les autres titres/paragraphes par une seule interligne.

Titres et articulations du texte :

Le titre de l'article est en gras, aligné au centre. Les autres titres sont justifiés ; leur numérotation doit être claire et ne pas dépasser 3 niveaux (exemple : 1. – 1.1. – 1.1.1.). Il ne faut pas utiliser des majuscules pour les titres, sous-titres, introduction, conclusion, bibliographie.

Notes et citations :

Les citations de moins de quatre lignes sont présentées entre guillemets dans le texte. Lorsque la citation est supérieure ou égale à quatre lignes, il faut aller à la ligne pour l'insérer (interligne 1) en retrait de 1 cm à gauche et à droite, taille : 11.

Les citations dans une langue autre que celle de l'écriture sont traduites et directement intégrées au texte.

Les mots étrangers sont mis en italique. Le nom de l'auteur et les pages de l'ouvrage de la citation, doivent être précisés à la suite. Exemple : (Cékoré, 2003 : 10) ou pour Cékoré (2003 : 10). Les parties supprimées d'une citation ainsi que toute intervention dans une citation sont indiquées par des crochets droits [...].

NB : Les notes de bas de page sont à éviter.

Tableaux, schémas, figures :

Ils sont à numéroter et doivent comporter un titre en italique, au-dessus du tableau/schéma. Ils sont alignés au centre. La source est placée en dessous du tableau/schéma/figure, alignée au centre, taille 10.

Présentation des références bibliographiques :

Dans le texte :

Les références des citations apparaissent entre parenthèses avec le nom de l'auteur et l'année de parution ainsi que les pages. Exemple : (Akakpo, 2010 : 15). Dans le cas d'un nombre d'auteurs supérieur à 2, la mention **et al.** en italique est notée après le nom du premier auteur. En cas de deux références avec le même auteur et la même année de parution, leur différenciation se fera par une lettre qui figure aussi dans la bibliographie (a, b, c, ...).

A la fin du texte : Elle reprend tous les livres et articles qui ont été cités effectivement dans le texte.

Pour un article : le Nom de l'auteur et son prénom sont suivis de l'année de la publication entre parenthèses, du titre de l'article entre guillemets, le nom de la Revue en italique, du numéro du volume, du numéro du périodique dans le volume et des pages. Lorsque le périodique est en anglais, les mêmes normes sont à utiliser avec toutefois les mots qui commencent par une majuscule.

Exemple : LAMOUREUX Sophie (2001), « La codification ou la démocratisation du droit », *Revue française de droit constitutionnel*, n° 48, 801-824

Pour les ouvrages : on note le Nom et le prénom de l'auteur suivis de l'année de publication entre parenthèses, du titre de l'ouvrage en italique, du lieu de publication et la maison d'édition.

Exemple : GUEBO Josué (2020), *Réflexions sur le transhumanisme. L'intersubjectivité et l'écosophie*, Paris, L'Harmattan.

Pour les extraits d'ouvrages : le Nom de l'auteur et le prénom, suivi de l'année de publication entre parenthèses, le titre du chapitre entre guillemets, le titre du livre en italique, le lieu de publication, le numéro du volume, le prénom et le nom des responsables de l'édition, le nom de la société d'édition, et les numéros des pages concernées.

Pour les thèses ou mémoires : NOM, Prénom (s) de l'auteur Année de publication. Zone titre. Thèse de doctorat, Ville, Université.

Exemple : KONE Odanhan Moussa (2022), *Les enjeux géopolitiques et géoéconomiques internationaux du conflit du Sahara-Occidental*, Thèse de doctorat, Bouaké, Université Alassane Ouattara.

Pour les actes de colloques : les références sont traitées comme les extraits d'ouvrages avec notamment l'intitulé du colloque mis en italique. Si les actes de colloques sont sur CD ROM, indiquer : les actes sur CD ROM à la place du numéro des pages.

Pour les papiers disponibles sur l'Internet : le nom de l'auteur, le prénom, l'année de la publication entre parenthèses, le titre du papier entre guillemets, l'adresse Internet à laquelle il est disponible et la date du dernier accès.

Exemple : SEVESTRE Marc (2022), « Intelligence Artificielle : Démiurge ou Démon ? »
<https://www.linkedin.com/pulse/intelligence-artificielle-d%C3%A9miurge-ou-d%C3%A9mon-marcsevestre/?originalSubdomain=fr> consulté le 25 mars 2021.

SOMMAIRE N°2

Anglais

1. **Sènakpon Adelphe Fortuné AZON, Komi BEGEDOU, Komla M. AVONO** : The poetics of loss and loneliness in kai harris's what the fireflies knew.....10 à 24

Anthropologie

2. **Lamane MBAYE** : Tambours et rythmes de tambours dans la littérature orale sénégalaise : essai de drumologie.....25 à 35

Communication

3. **Thadée Balouhib Somda KPANYAWNE** : Cartographie numérique sans bio-art ni savoir-faire : signe éco-techno-symbolique invitant à la coenonciation.....36 à 46

Histoire

4. **Hassane HAMADOU**: Le conseil de l'entente : initiative d'intégration sous régionale ou instrument de géopolitique néocoloniale?.....47 à 58

Lettres Modernes

5. **Dovi YELOU, Afi Alihossi Ahoefa KANSIWER** : Étude comparative des présentatifs de l'ajagbe et de l'ewegbe : une analyse morphosyntaxique.....59 à 76

6. **Mohamed YANOUGÉ, Oumar SK DEMBELE** : La réécriture de medee au service du métissage culturel dans medee Kali de Laurent Gaude.....77 à 91

7. **Jeannette Yolande MBONDZI, Féline Thérèse OGANDZA MOUGUISSI** : Le tolibangando décrypte : les clés d'un parler stratégique et unificateur pour se faire entendre.....92 à 105

8. **Vinyikê Dzodzi SOKPOH** : Analyse psycholinguistique du discours d'Eddy-Malou106 à 121

Géographie

9. **Laurent Abé ABÉ, Christophe Kouamé N'GUESSAN** : La hausse du cout du transport routier de marchandises en côte d'Ivoire : incidence sur le pouvoir d'achat des populations de 1990 à 2020.....122 à 135

10. **Makpondéou MAKPONSE** : Patrimoine foncier et aménagement routier durable dans la commune de Savalou au Benin.....136 à 155

Psychologie

11. **Arnauld DABIE** : Perception du nouvel outil informatique de travail et résistance à l'innovation technologique chez des salariés d'entreprises privées d'Abidjan.....156 à 168

Sciences de l'éducation

12. **Noukpo Saturnin HOUEHA, Léandre ASSOGBA, Lydie M. M. ZANNOU, Coovi Cyriaque AHODEKON** : Perceptions des acteurs du système éducatif béninois de la pédagogie des grands groupes dans l'enseignement des pct au secondaire.....**169 à 182**

Sociologie

13. **Anouman Yao Thibault OUSSOU, Kouamé Fulgence N'GORAN** : Implications socio-économiques de la compétition sportive (CAN 2023) dans la ville de Bouaké.....**183 à 197**

14. **Fatoumata FOFANA** : Dynamiques et déterminants des violences conjugales à l'encontre des femmes à Bamako.....**198 à 215**

15. **Inna Gabrielle MAYILA Épouse GAWANDJI OLOUNDIGOLO** : Bio-économie et identités individuelles: mutations silencieuses dans la gestion budgétaire des familles ouvrières gabonaises.....**216 à 226**

16. **Kossia Annick Patricia BOA, Adouobo Christophe N'DOLY** : Autonomisation des femmes cacao-cultrices par l'approche "avec" au sein des coopératives dans l'ex-boucle du cacao ivoirien.....**227 à 239**

17. **Rébeka épouse Agnimou KAKOU**: Modèle co-construit de gestion des conflits agriculteurs-éleveurs en milieu rural à Bobi, cote d'ivoire.....**240 à 253**

PERCEPTION DU NOUVEL OUTIL INFORMATIQUE DE TRAVAIL ET RESISTANCE A L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE CHEZ DES SALARIES D'ENTREPRISES PRIVEES D'ABIDJAN

DABIÉ Arnaud

Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan

Résumé

Devant les échecs répétés des projets d'innovation technologiques et les impacts organisationnels dévastateurs sur les entreprises, cette étude est menée dans le but de mettre en évidence la perception vis-à-vis du nouvel outil informatique comme facteur influençant la résistance à l'innovation technologique chez des salariés des entreprises privées d'Abidjan. Notre étude porte sur un échantillon de 200 sujets sélectionnés au moyen du plan factoriel. Ceux-ci sont répartis en deux groupes de 100 salariés équivalents par rapport au sexe, à l'âge, au type de contrat de travail, à la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté professionnelle et l'accès à la formation au nouvel outil introduit. Les données sont recueillies à l'aide d'un questionnaire auto-administré et traitées à l'aide de la technique du T de Student. Les résultats interprétés selon le modèle d'acceptation de la technologie de Davis, Bagozzi & Warshaw (1989) confirment notre hypothèse de travail. En effet, la résistance à l'innovation technologique est plus élevée chez les salariés ayant une perception négative du nouvel outil informatique que chez ceux qui en ont une perception positive de sorte que les premiers restent réfractaires au changement technologique implémenté au sein de leur organisation, à l'inverse des seconds qui y sont favorables. Ces résultats confirment l'intérêt porté sur la perception comme facteur déterminant de l'acceptation ou du refus par le travailleur d'utiliser une nouvelle technologie dans son activité professionnelle et l'impact que cela pourrait avoir sur l'organisation elle-même.

Mots clés

Résistance au changement, innovation technologique, perception, outil informatique

Perception of the new it tool and resistance to technological innovation among employees of private companies in Abidjan

Abstract

Given the repeated failures of technological innovation projects and the devastating organisational impacts on companies, this study was conducted with the aim of highlighting the perception of new IT tools as a factor influencing resistance to technological innovation among employees of private companies in Abidjan. Our study is based on a sample of 200 subjects selected using a factorial design. They were divided into two groups of 100 equivalent employees in terms of sex, age, type of employment contract, socio-professional category, professional seniority and access to training in the new tool introduced. The data was collected using a self-administered questionnaire and processed using the Student's T technique. The results, interpreted according to the Davis, Bagozzi & Warshaw (1989) technology acceptance model, confirm our working hypothesis. Indeed, resistance to technological innovation is higher among employees with a negative perception of the new IT tool than among those with a positive perception, so that the former remain resistant to the technological change implemented within their organisation, unlike the latter who are in favour. These results confirm the interest in perception as a determining factor in an employee's acceptance or refusal to use a new technology in their professional activity, and the impact this could have on the organisation itself.

Keywords: *Resistance to change, technological innovation, perception, computer tool*

Introduction

La mondialisation et la globalisation des marchés exigent des entreprises d'être plus compétitives pour prospérer. Dans ce contexte, l'adoption des technologies de l'information et de la communication apparaît comme une exigence de survie. Les entreprises se dotent donc de systèmes d'informations destinés à augmenter leur productivité et à accroître leur compétitivité.

Si l'utilité de ces technologies est avérée, leur adoption par les travailleurs n'est pas toujours aisée, du fait, en autres, de leur complexité et de leur évolution effrénée, comme l'écrit Autissier & *al.*, (2015). Ces changements technologiques bouleversent l'environnement de travail ainsi que la vie et l'équilibre même des salaires, exigeant sans cesse de ces derniers des apprentissages nouveaux.

Dans cette atmosphère de changement technologique récurrent, certains travailleurs éprouvent des difficultés à s'adapter. D'autres sont réticents à l'égard des nouveaux équipements techniques et modes d'organisations de travail. Ils tendent à développer des réactions d'opposition vis-à-vis des nouveaux outils informatiques. Cela entrave les projets de changements technologiques initiés par les dirigeants d'entreprises, le rendement au travail, la rentabilité des organisations. Par la même occasion, la compétitivité de ces dernières est remise en cause dans un village planétaire fortement marqué par la concurrence entre acteurs du monde des affaires.

Cette résistance à l'innovation technologique qui prévaut dans un contexte de changement organisationnel est de plus en plus le lot, des entreprises africaines en générale et ivoiriennes en particulier.

Dans ces conditions l'on se doit d'anticiper sur les conséquences du changement organisationnel sur les travailleurs des entreprises ivoiriennes concernées. Pour ce faire, il est impératif de tenter d'identifier les principales causes et déterminants de cette résistance à l'innovation technologique pour tenter de les réduire à défaut de les maîtriser toutes.

Tel est le sens de la présente étude. Celle-ci s'attachera, d'abord, à élucider le problème à l'étude, ensuite à exposer la méthodologie mis en œuvre en fin à analyser et discuter les résultats obtenus.

I. PROBLEMATIQUE

A l'instar du reste du monde, en Côte d'Ivoire, les technologies de l'information et de la communication connaissent une expansion remarquable ces dix dernières années. A titre illustratif, l'Autorité de Régulation des Télécommunications de Côte d'Ivoire (ARTCI) annonce plus de 48 millions d'abonnés de la téléphonie mobile, sur une année, pour une population ivoirienne

estimé à plus de 28 millions d'Habitants précise l'Institut National de la Statistique (2022).

L'on observe, du fait des innovations technologiques, des mutations organisationnelles considérables au sein des entreprises ivoiriennes. Parmi les secteurs d'activité économiques du pays, celui qui est le plus impacté par les innovations technologiques est le secteur tertiaire c'est-à-dire celui des services. Ce secteur qui représente 55% du produit intérieur brut du pays, est dominé par les entreprises de télécommunications, de transports, de commerce et d'activités financières. Les travailleurs de ces entreprises utilisent fréquemment des solutions informatiques dans leur activité professionnelle. Ces solutions sont diverses. Ainsi, pour la gestion d'entreprise l'on constate l'utilisation d'outils de gestion tels que SAGE et SAP pour la gestion financière et comptable, de même que pour des domaines tels que la gestion des ressources humaines, la logistique et la gestion de la chaîne d'approvisionnement. D'autres logiciels comme Trello et Asana sont utilisés pour la gestion de projet. Enfin, concernant la bureautique, les nouveaux outils collaboratifs sensés faciliter le travail en équipe, se généralisent.

L'utilisation de ses outils informatiques confirme l'importance prise par les nouvelles technologiques dans l'univers organisationnel des entreprises ivoiriennes. Convaincu que ces technologies sont d'un intérêt vital pour le développement économique national, le gouvernement ivoirien incite les entreprises à faciliter le déploiement de systèmes informatiques et autres matériels techniques en leur sein.

Mais, ces innovations technologiques n'ont pas que des effets bénéfiques. Avec les nouvelles technologies et l'automatisation certains emplois se précarisent ou sont tout simplement supprimés. D'autres, qui consistent en des tâches simples ne demandant que peu d'expertises sont automatisées. C'est le cas, par exemple, des opératrices de saisie manuelle dont la fonction a disparu de l'univers professionnel ivoirien. De même, l'expansion des systèmes de paiements électroniques tend à réduire, en Côte d'Ivoire, le recours à l'homme pour des professions de caissiers et de guichetiers. Il en est de même de professionnels tels que les assistants administratifs dont la demande a grandement baissé en raison de l'introduction des systèmes de gestions et de planification automatisés. Par ailleurs, ces innovations technologiques favorisent le recours à des travailleurs indépendants et à des contrats de travail temporaires ; ce qui précarise l'emploi. A côté de cela, le flot d'informations devient, avec l'utilisation des nouveaux outils technologiques de plus en plus sophistiqués. Les salariés des secteurs de la télécommunication, de la banque des assurances, de l'audit et de l'expertise comptable semblent les plus impactés. Certains d'entre eux se plaignent d'être moins concentrés et moins productifs du fait de devoir traiter trop de données et d'informations dans leur activité professionnelle.

S'il est vrai qu'avec les innovations technologiques des tâches s'automatisent, l'on observe, néanmoins, un accroissement de la charge de travail chez des professionnels d'entreprises privées ivoiriennes. Des cadres et managers de banque et de société de téléphonie mobile sont contraints de rester connectés en permanence, pour consulter leurs messageries électroniques professionnelles en dehors des heures de travail.

Face à de tels retentissements dommageables sur la vie organisationnelle qui précarise l'emploi, nombre de salariés se sentent désorganisés, dévalorisés, démotivés, en raison des difficultés vécues du fait des implications des innovations technologiques. Ils n'hésiteraient pas à réagir négativement par des comportements professionnels contreproductifs comme l'absentéisme, le turnover et le présentéisme. Ceux d'entre eux subissant des charges excessives de travail en rapport avec l'introduction des innovations technologiques avouent être stressés et présenter des signes d'épuisement professionnel. D'autres, développent des problèmes de santé physiques tels que la fatigue chronique et les troubles musculo-squelettiques.

Sur un autre plan, des salariés ivoiriens qui perçoivent les innovations technologiques comme en rupture avec leurs habitudes de travail se sentent exposer, à contre cœur, à un futur incertain en lieu et place d'un présent confortable et rassurant. Ils tendent à exprimer des réticences. Elles peuvent être latentes ou manifestes. Dans le premier cas, elles induisent le désengagement organisationnel, le manque d'implication au travail, le désintérêt pour le contenu des tâches comme pour la formation à l'innovation technologique, le ralentissement de la vitesse de travail, les rumeurs sur l'inefficacité supposée du nouvel outil de travail etc. Dans le deuxième cas, elles génèrent, entre autres, le refus d'utiliser l'outil nouveau, les critiques ouvertes contre celui-ci, ainsi que des conflits avec la direction etc.

Pour réduire des conséquences négatives de l'innovation technologique, tant sur le personnel que sur l'organisation dans nombre d'entreprises ivoiriennes notamment d'Abidjan, il est indispensable d'élucider les paramètres qui les conditionnent. C'est en ce sens que nous incrimons la perception du nouvel outil technologique.

L'intérêt porté à ce facteur nous semble d'autant plus justifié que bien souvent, les perceptions conditionnent largement le rapport aux éléments qui nous environnent. Le modèle théorique de l'acceptation de la technologie de Davis & *al.* (1989) nous conforte dans cette analyse. Il postule que deux facteurs, à savoir l'utilité perçue et la facilité d'utilisation perçue, dictent, chez les travailleurs, l'adoption ou le refus d'une nouvelle technologie. L'utilité perçue renvoie au fait que l'utilisateur pense que l'outil améliorera ses performances au travail. La facilité d'utilisation perçue réfère, elle, à l'idée que les salariés considèrent que cet outil lui

demandera peu ou pas d'effort dans ses tâches. Ces deux perceptions influent sur l'attitude des sujets envers l'utilisation de la nouvelle informatique (nouveau logiciel ou nouvelle application informatique) qui, à son tour, affecte l'intention d'agir chez ces derniers.

De nombreux travaux scientifiques confortent l'importance de la perception et nos vues. Cocosila & Archer (2017) s'inscrivant dans la même veine rapportent, à propos de médecins canadiens, que l'adoption d'un système de santé par les utilisateurs, est fonction de leurs perceptions à l'égard du nouvel outil technologique.

Badji *et al.* (2012) effectuent les mêmes observations au Sénégal. Ils établissent que les travailleurs anxieux et manquant d'informations sur le nouvel outil de travail sont plus réfractaires à son adoption. C'est sensiblement les mêmes conclusions que rapportent Lassoued & Hofaidhllaoui (2013) à propos de 392 salariés de poste tunisiens quand ils précisent que plus ces derniers perçoivent leur outil de travail comme facile à utiliser, plus ils ont l'intention de l'adopter. Dans le même ordre d'idée, soutiennent Ouédraogo (2011) au Burkina et Isiyaku (2015) au Nigéria, une perception positive des technologies de l'information et de la communication appliquées à l'éducation (TICE) vue par les enseignants comme étant performante rend ceux-ci favorables à l'utilisation dans la formation qu'ils dispensent à leurs apprenants. Kouakou (2014) abonde dans le même sens. Ce dernier, interrogeant 82 bibliothécaires d'universités ivoiriennes, montre que l'utilité perçue exerce une influence significative sur l'intention d'adoption des réseaux sociaux numériques.

Ainsi s'explique notre intérêt pour l'étude de la même question au niveau de nombre d'entreprises ivoiriennes implantées à Abidjan en Côte d'Ivoire.

L'hypothèse sur laquelle nous nous fondons est la suivante : les travailleurs dont la perception du nouvel outil informatique est négative développent une résistance plus élevée à l'innovation technologique que leurs homologues chez qui cette perception est positive.

I. METHODOLOGIE

Les procédures et opérations engagés sur le terrain pour l'obtention de données se situent en trois points : la définition opérationnelle des variables en jeu, l'échantillonnage et l'élaboration du matériel d'étude employé qui servira à la collecte des données.

1.1. Description Des Variables

La présente recherche met en relation une variable indépendante et une autre, elle, dépendante. Celle-là est la perception du nouvel outil informatique et celle-ci la résistance à l'innovation technologique.

La perception du nouvel outil informatique traduit un jugement que le travailleur porte à la fois sur l'utilité et la facilité d'utilisation de son nouvel outil informatique. Par « nouvel outil informatique » il faut, entendre tout logiciel ou toute application informatique que l'employeur introduit dans son organisation en vue de rendre celle-ci plus performante pour un rendement plus efficace de son personnel. Il s'agit pour la hiérarchie, de s'adapter à l'évolution technologique en modernisant son équipement de travail, pour mieux résister à une concurrence mondialisée de plus en plus forte.

A l'évidence, une telle innovation est subjectivement vécue par chacun des destinataires de façon particulière. Alors que certains y voient une manière de remettre en cause leur mode de travail et de modifier les conditions d'exercice de leur fonction, d'autres projettent, par contre, les changements d'habitudes tant dans les attitudes que dans les comportements qu'exigent cette innovation ; c'est-à-dire qui mettent l'accent sur le coût psychologique à payer pour s'y adapter.

Une telle perception est ici envisagée sous la forme d'une variable qualitative présentant deux modalités :

- Une perception positive : par laquelle les salariés considèrent que leur nouveau matériel améliorera leurs connaissances et compétences, réduira leur effort de travail, diminuera leur marge d'erreur professionnelle, en un mot leur permettra de mieux travailler ;
- Une perception négative qui est telle que les salariés envisagent leur nouvel outil de travail comme rendant caduque leur formation antérieure, générera des difficultés d'apprentissage, accroîtra leur charge de travail, est susceptible de les exposer à des risques professionnels et accidents de travail.

La variable dépendante de cette étude, la résistance à l'innovation technologique, qui se définit comme étant une attitude négative pour ne pas dire hostile envers celle-ci.

Elle traduit l'état d'esprit négatif de son utilisateur à son égard et indique qu'il est peu disposé à collaborer à son application. En un mot, elle exprime un refus catégorique, explicite ou larvé d'accepter le nouvel outil.

1.2. Échantillon

Le terrain choisi pour notre étude est Abidjan, capital économique et plus grande ville de la Côte d'Ivoire. Il présente l'avantage de regrouper plus de 70% des entreprises implantées dans le pays, dans les secteurs primaires, secondaires et tertiaires. Par conséquent, notre population d'étude est l'ensemble des salariés œuvrant dans le secteur privé abidjanais. Il s'agit plus précisément de ceux confrontés, dans le passé ou actuellement à l'introduction d'un équipement informatique que leur

organisation met en place pour moderniser le matériel, avec l'espoir d'accroître l'efficacité du personnel.

Pour constituer notre échantillon, nous avons recours à la technique du plan factoriel qui relève des méthodes d'échantillonnage quasi expérimentales. Si elle ne permet pas de mettre en place un échantillon représentatif de sa population, elle a l'avantage de fournir des données de terrain de qualité par le contrôle strict des variables parasites à l'étude. Ici elle aboutit à la constitution de deux groupes expérimentaux ainsi caractérisés :

Tableau 1 : Définition des groupes expérimentaux

PERCEPTION	Nature	Groupes
PERCEPTION DU NOUVEL OUTIL INFORMATIQUE	Perception positive	G ₁ :n ₁ = 100
	Perception négative	G ₂ :n ₂ = 100

Ces deux groupes obtenus sont ainsi caractérisés :

G₁ : les travailleurs ayant une perception négative du nouvel outil informatique ;

G₂ : les travailleurs dont la perception du nouvel outil informatique est positive.

L'échantillon d'étude comprend 200 sujets réparties en deux groupes équivalents par rapport au statut professionnel à la catégorie socio-professionnelle, à l'ancienneté, à l'accès à la formation sur le nouvel outil informatique (le nouveau logiciel ou application informatique) et enfin au sexe. Plus précisément, chaque groupe expérimental est composé de 60 hommes et 40 femmes, en tenant compte de la répartition au sein de l'entreprise. Chacun des groupes de sujets comporte des agents de maîtrise ayant bénéficié d'un contrat à durée déterminée, totalisant deux années de service et ayant accès à une formation sur le nouvel outil informatique (un nouveau logiciel ou une nouvelle application informatique). Les raisons qui justifient ces choix méthodologiques sont les suivantes : les agents de maîtrise sont, selon Lew et *al.* (2019), la frange de la population de travailleurs la plus confrontée aux innovations technologiques ; en ce qui concerne le contrat de travail, un contrat de travail à durée déterminée donne la possibilité au travailleur d'exprimer son ressenti vis-à-vis d'un changement organisationnel dans son univers professionnel, à l'inverse d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage ; l'accès à une formation sur le nouvel outil informatique pour une période minimal de trois traduit le temps théorique nécessaire pour une prise en main de l'outil implémenté dans l'univers organisationnel du travailleur.

II. QUESTIONNAIRE

Pour la collecte de données, nous avons élaboré un questionnaire. Celui-ci est l'instrument le plus adapté aux études quantitatives comme la nôtre. Il s'attache à évaluer les variables à l'étude et se situe en trois axes.

Le premier, celui des données biographiques, est construit à partir des variables à contrôler notamment le sexe, l'âge, le type de contrat de travail, la catégorie professionnelle, l'ancienneté professionnelle des salariés, la formation au nouvel outil informatique. Le deuxième est une échelle de perception du nouvel outil informatique. Elle a été élaborée par Davis et *al.* (1989) pour évaluer l'adoption chez les travailleurs d'une nouvelle technologie en entreprise. Ces qualités métrologiques comme la fidélité, la validité, la sensibilité, l'homogénéité sont, comme le souligne Venkatesh (2003), établies et prouvées au travers de multiples études. Cette échelle totalise 9 items dont quatre réfèrent à l'utilité perçue, et cinq caractérisent la facilité d'utilisation perçue.

Le troisième est une échelle d'attitude tridimensionnelle mesurant le niveau de résistance perçue des travailleurs à l'innovation technologique. Cet axe s'inspire de l'échelle de résistance au changement de Oreg (2003) qui évalue, à travers 17 items, le niveau de résistance des employés face à un changement organisationnel. Les qualités métrologiques de cette échelle, tels que la fiabilité interne et une validité convergente avec d'autres mesures de résistance au changement sont éprouvés. Chaque item est évalué sur une échelle de type Likert à quatre degrés allant de "pas du tout d'accord" à "tout à fait d'accord".

Les scores de cette échelle varient de 13 à 52. La note 13 caractérise le plus faible niveau de résistance à l'innovation technologique, alors que le score 52 décrit le niveau de résistance le plus élevé à l'innovation technologique. Autrement dit, plus la note d'un salarié tend vers 13, moins celui-ci est défavorable à l'innovation technologique. En revanche, plus le score du travailleur se rapproche de 52, plus ce dernier est opposé à l'innovation technologique.

La passation s'est faite de manière individuelle à des salariés d'entreprises privées abidjanaises, en les rencontrant sur leur lieu de travail. Une fois que le travailleur a accepté de participer à l'étude, il reçoit une copie du questionnaire qu'il doit renseigner de manière autonome dans un délai de 10 à 15 minutes. Les données recueillies fournissent des informations importantes qui doivent être analysées.

III. RÉSULTATS

L'indice de la perception du nouvel outil informatique sur la résistance à l'innovation technologique chez les travailleurs étudiés est testé au moyen du test statistique du t de Student. Cette technique permet de comparer les salariés dont la perception du nouvel outil informatique est

favorable, à ceux chez qui cette perception est défavorable. Elle est appliquée aux données de ce tableau :

Tableau II : Comparaison des scores moyens de résistance à l'innovation technologique en fonction de la perception du nouvel outil informatique chez les salariés

Perception du nouvel outil informatique	Effectif	Scores moyens de résistance à l'innovation technologique	Ecart-type	Valeur du t	Significativité
G1 : Salariés ayant une perception négative	$N_1 = 100$	$m_1 = 37,56$	8,168	$t = 4,298$	$p. \leq .01$
G2 : Salariés ayant une perception positive	$N_2 = 100$	$m_2 = 32,41$	8,769		

Le t de Student calcul a une valeur de 4,298. Celle-ci est significative au seuil de probabilité .01. Elle traduit le fait que les deux groupes comparés diffèrent sensiblement l'un de l'autre. L'examen minutieux des données du tableau II renseigne sur le sens de la différence relevée. Il fait apparaître une supériorité du score moyen de résistance des travailleurs percevant négativement le nouvel outil informatique ($m_1 = 37,56$) sur celui de leurs homologues dont cette perception est positive ($m_2 = 32,41$). Une telle conclusion confirme notre hypothèse de travail selon laquelle la résistance à l'innovation technologique est plus forte chez les salariés percevant négativement celle-ci que chez leurs pairs qui la perçoivent positivement.

Le modèle d'acceptation de la technologie de Davis et *al.* (1989) aide à comprendre ce résultat. Il postule que l'acceptation de la technologie dépend de deux facteurs principaux : le fait de percevoir la technologie comme étant utile ou non et celui de l'envisager comme étant facile ou non à s'en servir. En clair, les salariés sont plus susceptibles d'adopter la technologie s'ils estiment qu'elle leur permet de réussir leurs tâches en peu de temps, de commettre moins d'erreurs ; s'ils considèrent, en outre, que l'usage de cet outil ne nécessite pas beaucoup d'efforts ni de compétences particulières.

Or, les salariés ayant une perception négative du nouvel outil informatique considèrent, d'une part, que ce matériel est inefficace et, d'autre part, difficile à utiliser car celui-ci remet en cause leurs compétences anciennes. Ils pensent que le nouvel outil informatique est difficile à apprendre, à maîtriser, ralentit le travail, favorise des erreurs et demande de surcroît des efforts supplémentaires pour accomplir les tâches professionnelles. Ils ne perçoivent donc pas les potentiels bénéfiques de la nouvelle technologie qu'ils sont censés utiliser mais pensent plutôt que leur performance au travail est menacée. Cet outil leur apparaît alors comme une entrave à leur adaptation professionnelle car, selon

eux, celui-ci complique l'exécution de leurs tâches professionnelles. De ce fait, ils peuvent développer un sentiment d'inconfort et d'insécurité vis-à-vis de l'outil qui les incitera à le rejeter.

En revanche, les travailleurs ayant une perception positive développent une conception contraire. Ils considèrent que le nouvel outil informatique bonifie leurs compétences antérieures, est facile à apprendre, accélère le travail, minimise les possibilités d'erreurs et nécessite moins d'effort de la part du salarié dans l'accomplissement de ses tâches. Cette seconde catégorie de travailleurs voit le nouvel outil informatique comme utile et confortable à utiliser. Cet outil apparaît pour ces travailleurs alors comme facilitant leur adaptation professionnelle, car il améliore, d'un côté, leur efficacité et rendement au travail et, de l'autre côté, ils facilitent leurs tâches. On comprend alors pourquoi cette catégorie de travailleurs est favorable à ce nouvel outil informatique.

Nous venons ainsi de montrer comment la perception du nouvel outil informatique peut influencer la résistance à l'innovation technologique. Que pouvons nous retenir de cette étude ? En quoi la littérature scientifique existante vient-elle conforter les résultats ci-dessus ?

IV. DISCUSSION

La présente recherche vise à expliquer la résistance à l'innovation technologique chez des travailleurs d'entreprises privées abidjanaises à partir de la perception que ces derniers ont de leur nouvel outil informatique, en l'occurrence une nouvelle application de gestion de données. Elle enseigne que les travailleurs utilisateurs qui ont une perception négative de ce nouvel outil informatique sont plus réticents à l'innovation technologique que leurs homologues chez qui en ont une perception positive de ce nouvel outil informatique. Malgré que certains auteurs tels que Ben Amar & Salahdine (2020) semblent minimiser l'effet de la perception sur l'acceptation d'un nouvel outil informatique par les travailleurs utilisateurs, en mettant en avant les caractéristiques de l'entreprise comme élément déterminant de l'adoption ou non d'un nouvel outil technologique, la conclusion que nous avons tiré, rejoint les résultats rapportés par de nombreux travaux scientifiques. Ainsi, Wiafe (2020), Chen & Aklikokou (2019), Mosweu *et al.* (2016), Adam *et al.* (2011), Brown & *al.* (2010) et Otiéno (2015), qui interrogent par voix de questionnaire des salariés ghanéens, togolais, kenyans, nigériens, sud-africains et botswanais, incriminent ; comme nous, la perception comme facteur déterminant l'adoption ou le refus d'utiliser une nouvelle technologie au sein de leur organisation. Plus précisément, ces auteurs font observer que les travailleurs qui jugent favorablement le système de gestion informatisé d'entreprise et ceux qui le considèrent comme étant facile à utiliser sont plus enclins, que leurs collègues qui ne manifestent pas une tel disposition, à assimiler l'innovation technologique. Des constats analogues ont été documentés par Ali *et al.* (2023), Kaur & Ali (2021) et Jo (2021) au cours d'investigations réalisées via des questionnaires distribués à

des employés originaires de Corée du Sud, d'Inde et d'Australie. Ces auteurs établissent que les travailleurs des secteurs bancaire, agroalimentaire et d'autres industries qui considèrent favorablement l'utilisation d'outils technologiques, qui leur sont nouvellement affectés sont plus portés à se les approprier et à les utiliser que leurs pairs qui en ont un regard négatif.

Dans le même ordre d'idées, des méta analyses conduites par Baki et *al.* (2018) sur 203 études et Afsay et *al.* (2023) sur 88 études aboutissent aux mêmes conclusions. Plus précisément, elles font observer que les travailleurs d'entreprises privées qui ont une image négative du nouvel outil informatique, sont plus réticents à l'adopter que leurs homologues qui en ont un jugement.

Les réflexions précédentes confirment, l'intérêt porté sur le poids déterminant des facteurs psychologiques, en l'occurrence la perception, dans la plupart des études scientifiques sur le changement organisationnel consécutif à une innovation technologique. L'universalité du phénomène qu'est la résistance à l'innovation technologique est d'ailleurs confirmée, selon Worou (2014), par sa prégnance multisectorielle et interculturelle. Il devient donc urgent et essentiel pour les managers d'entreprises ivoiriennes et praticiens de la conduite du changement, soucieux d'apporter une réponse aux réactions parfois d'opposition des salariés, utilisateurs des outils technologiques, de tenir compte des perceptions de ces derniers lors de l'introduction de nouveaux outils technologiques et d'envisager, comme le dit Autissier & Moutot (2015) des stratégies adaptées visant à favoriser et réussir l'adoption des innovations technologiques au sein des entreprises. Nous tenterons, en conclusion, de les sensibiliser à travers des propositions et recommandations, en rappelant au préalable l'objectif de cette recherche, de même que le résultat et la portée scientifique.

CONCLUSION

La présente étude est menée dans le but d'analyser l'influence de la perception du nouvel outil informatique sur la résistance à l'innovation technologique chez des travailleurs d'entreprises privées abidjanaises.

Un constat en résulte : les travailleurs qui ont une perception négative du nouvel outil informatique résistent plus à l'innovation technologique que leurs pairs qui en ont une perception positive. En d'autres termes, quand le salarié a une impression favorable vis-à-vis du nouvel outil technologique, il a tendance à l'adopter. A l'inverse, ces homologues manifestant de la réticence à utiliser le nouvel outil informatique, sont enclins à résister à l'innovation technologique.

Les portées de cette recherche sont tant scientifiques que psychosociales et aident à mieux appréhender les déterminants psychosociaux du phénomène de la résistance à l'innovation technologique chez les travailleurs des entreprises privées.

Au niveau scientifique, elle met en évidence le rôle crucial de la perception, en tant que déterminant psychosocial sous-tendant la résistance à l'innovation technologique et par la même occasion enrichie la littérature scientifique en apportant un éclairage sur les processus sociocognitifs et affectifs précipitant l'adoption des nouvelles technologies. De plus, cette étude contribue à enrichir le spectre de la recherche scientifique en Afrique subsaharienne, en particulier en Côte d'Ivoire, sur le phénomène.

Les résultats de cette recherche pourraient avoir des implications pour la conduite du changement organisationnel. Ainsi, elles pourraient contribuer à l'élaboration de meilleures stratégies de conduite de changement technologique, par la prise en compte des perceptions des travailleurs et influencer la conception des outils technologiques, la mise en place de programme de formation et de communication adapté et une meilleure prise en charge des travailleurs qui résisteraient au changement.

Enfin, en ce qui concerne les perspectives pour des recherches futures, il serait loisible d'envisager des études, au sein des entreprises privées ivoiriennes, visant à explorer les effets médiateurs d'autres facteurs tels que le soutien organisationnel, l'auto-efficacité informatique ou le climat organisationnel entre la perception du travailleur et la résistance à l'innovation technologique.

BIBLIOGRAPHIE

ADAM Rubina KOTZÉ Paula., & VAN DER MERWE Alta (2011), "Acceptance of Enterprise Resource Planning Systems by Small Manufacturing Enterprises", In *Proceedings of the 13th International Conference on Enterprise Information Systems*. Récupéré de <https://dblp.org/db/conf/iceis/iceis2011.html>.

AFSAY Akram, TAHIRI Arashi, & REZAEI Zabiholah (2023). "A meta-analysis of factors affecting acceptance of information technology in auditing", *International Journal of Accounting Information Systems*, 49, 100608. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100608>.

ALI Imran, ABOELMAGED Mohamed, GOVINDAN Kannan, & MALIK (2023), "Comprendre les déterminants clés de l'adoption de l'IoT pour la transformation numérique de l'industrie agroalimentaire", *Industrial Management & Data Systems*, 123(7), 1887-1910.

AUTISSIER David. & MOUTOT Jean .Marie (2015), *Méthode de conduite du changement*, Paris, Éditions Dunod.

BAKI Rahmi., BIRGOREN Burak & Aktepe Adnan (2018), "A meta-analysis of factors affecting perceived usefulness and perceived ease of use in the adoption of e-learning systems", *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 19(4), Article 1. ISSN 1302-6488.

CHEN Lijun & AKLIKOKOU Apetogbo Komlan (2019), « Déterminants de l'adoption du gouvernement électronique : tester les effets médiateurs de l'utilité perçue et de la facilité d'utilisation perçue », *Revue Internationale PME*, 32(3-4), 850-865.

DAVIS Fred, BAGOZZI Richard & WARSHAW Paul (1989), "User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models", *Management science*, 35(8), 982-1003.

- JAWADI Nabila (2014), « Facteurs-clés de l'adoption des systèmes d'information dans la grande distribution alimentaire : une approche par l'Utaut », *Working Paper series*, 199. IPAG Business School. Paris.
- KAUR Simran Jit, & ALI Liaqat (2021), « Comprendre la perception des employés de banque à l'égard de la technologie bancaire : une perspective de pays en développement », *J Financ Serv Mark*, 26, 129–143. <https://doi.org/10.1057/s41264-021-00100-5>.
- KOUAKOU Kouassi Sylvestre (2014), « Les déterminants de l'adoption des réseaux sociaux numériques en situation professionnelle : étude empirique au sein des bibliothèques des universités ivoiriennes », *Centre de Recherche en Sciences de l'Information et de la Communication*. Université Libre de Bruxelles.
- LEW Sook Ling, LAU Siong Hoe (2019), « Usability factors predicting continuance of intention to use cloud e-learning application », *Heliyon*, 5(6), e01788. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01788>
- MOSWEU Bwalya, K., & MUTSHEWA A. (2016), « Examen des facteurs affectant l'adoption et l'utilisation du système de gestion des flux de travail de documents (DWMS) à l'aide du modèle UTAUT: Cas du Botswana », *Records Management Journal*, 26(1), 38-67. <https://doi.org/10.1108/RMJ-03-2015-0012>.
- WIAFE Isaac, KORANTENG Felix Nti., TETTEY Thomasina, KASTRIKU Ferdinand & ABDULAI Jamal-Deen. (2020). Facteurs qui affectent l'acceptation et l'utilisation des systèmes d'information au sein de l'industrie maritime dans les pays en développement : le cas du Ghana. *Journal of Systems and Information Technology*, 22(1), 21-45. <https://doi.org/10.1108/JSIT-06-2018-0091>.