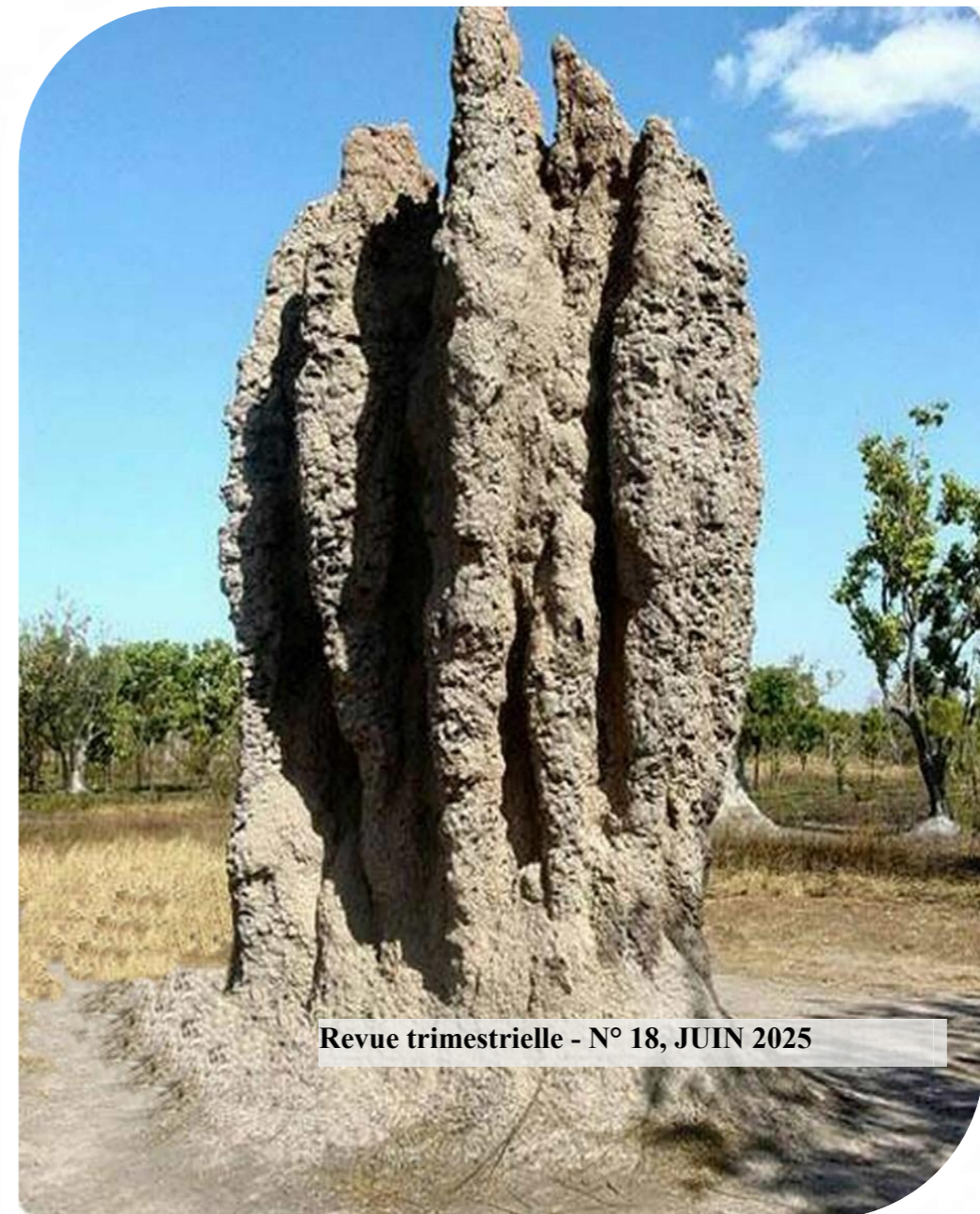


Print ISSN: 2617-4766

E-ISSN: 2617-4774

# Đamá Nínau

REVUE INTERDISCIPLINAIRE  
LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES



Revue trimestrielle - N° 18, JUIN 2025

REVUE TRIMESTRIELLE - N° 18 Đamá Nínau | REVUE INTERDISCIPLINAIRE LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

Mise en page et Impression  
IMPRIMERIE ST LOUIS

53, Rue N'ZARA Doulassamé Face Première Eglise Baptiste du TOGO  
BP: 61536 / Tel Bureau: (228) 22 22 10 45 / Mobile : (228) 90 12 37 30  
E-mail: [imprimerie.stlouis@yahoo.fr](mailto:imprimerie.stlouis@yahoo.fr)



**SJIFactor - Scientific Journal Impact Factor**

**E-mail : [evaluation@sjifactor.com](mailto:evaluation@sjifactor.com)**

**Website : <http://sjifactor.com/>**

**SJIF 2025 = 6.907 (Scientific Journal Impact Factor Value for 2025).**

**SJIF Impact Factor Evaluation [ SJIF 2025 = 6.907 ]**

"Dama Ninao" est une revue scientifique interdisciplinaire qui accepte et publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines. A cet effet, elle s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques. La Revue "Dama Ninao", entendu "L'Entente" en langue kabyè du Nord Togo, est créée dans l'intention de matérialiser la mondialisation ou la globalisation qui s'opère avec l'esprit d'équipe et d'échanges et la désuétude du monde autarcique. Le monde scientifique universitaire ne peut échapper à cet esprit d'équipe qui fonde un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité.

La Revue Dama Ninao nous renvoie à la Civilisation de l'Universel du poète sénégalais Léopold Sédar Senghor, qui prône la porosité des âmes avec l'acceptation de l'autre, de ce qu'il dispose d'utile pour mon avancement : sa civilisation, sa culture, sa langue ... Elle se fonde notamment sur la philosophie de Paul Ricœur qui préconise la perception de Soi-même comme un autre. Considérer soi-même comme un autre aux yeux de l'autre, nous amènerait à faire taire nos distensions et ressentiments afin de redimensionner notre espace, reconstruire notre histoire et notre société.

La Revue Dama Ninao s'est inspirée de la nature. Des insectes en miniature nous produisent de bels chefs-d'œuvre architecturaux, conjuguent leur génie créateur et leur force dans la patience et dans la tolérance. Ils créent des œuvres monumentales qui dépassent l'entendement humain, les termitières. A cet effet, la nature semble nous parler, nous guider, nous instruire dans le silence. Seules ces créations nous interpellent sans autant faire de nous des disciples. Comme la termitière qui, pour la plupart du temps, est une composante de maillons surgissant de la même matière, la Revue Dama Ninao se veut une termitière scientifique dont les enseignants-chercheurs en sont les maillons.

Au confluent de diverses sciences, la Revue Dama Ninao se propose de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

**Professeur Koutchoukalo TCHASSIM**

**Université de Lomé**

## **ADMINISTRATION DE LA REVUE**

**Directeur de publication et rédacteur en chef :**

**Professeur TCHASSIM Koutchoukalo**, Université de Lomé

**Directeur de rédaction :**

**SILUE Léfara (Maître de Conférences)**, Université Félix Houphouët Boigny

### **Comité Scientifique**

Professeur Yaovi AKAKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjona KADANGA, Université de Lomé (Togo), Professeur Xavier GARNIER, Université Paris 3 (France), Professeur Norbert VIGNONDE, Université de Bordeaux (France), Professeur Adama COULIBALY, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Okri Pascal TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Mamadou KANDJI, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Komla Messan NUBUKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Amadou LY, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Kazaro TASSOU, Université de Lomé (Togo), Professeur Dotsè YIGBE, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjo AFAGLA, Université de Lomé (Togo), Professeur Alain-Joseph SISSAO, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso), Professeur Komla Essowè ESSIZEWA, Université de Lomé (Togo), Professeur Gneba KOKORA, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Louis OBOU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Atafèi PEWISSI, Université de Lomé (Togo), Professeur Vicente Enrique Montes Nogales, Universidad de Oviedo (Espagne), Professeur Mamadou FAYE, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Akila AHOULI, Université de Lomé.

### **Comité de lecture**

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Université de Lomé (Togo), Professeur Gbati NAPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Didier AMELA, Université de Lomé (Togo), Professeur Komi KOUVON, Université de Lomé (Togo), Dr Komi BEGEDOU, Université de Lomé (Togo), Dr Koffi Dodzi NOUVLO, Dr Kpatimbi TYR, Université de Lomé (Togo), Dr Madis KROUMA, Université de Lomé, Professeur Arthur MUKENGE, Université de Rhodes (Afrique du Sud), Professeur Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Université de Lomé (Togo), Dr Anoumou AMEKUDJI, Université de Lomé (Togo), Professeur Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur PERE-KEZIMA, Université de Lomé.

### **Comité de rédaction**

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Docteur Wonouvo GNAGNON (Assistant), Docteur DOUHADJI Kossi, Université de Lomé.

Contact : [revuedamaninao@gmail.com](mailto:revuedamaninao@gmail.com)

Site Internet de la Revue Dama Ninao : <https://revuedamaninao.net/>

## LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE DAMA NINAO

**Dama Ninao** est une revue scientifique internationale. Dans cette perspective, les textes que nous acceptons en français ou anglais sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

### La taille des articles

Volume : 10 à 15 pages ; interligne 1.5, police 12 pour le corps du texte et les courtes citations ; police 11 pour les longues citations, Times New Roman, les références des citations doivent être incorporées dans le texte. Exemple : Guy Rocher (1968, p. 29), pas de référence en foot-notes à l'exception de quelques commentaires.

### Ordre logique du texte

- Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long ;
- **Nom et prénom(s)** du contributeur ou des contributeurs, **nom de l'institution** d'appartenance, **adresse mail**
- Un **Résumé (Abstract)** de 8 lignes en français et anglais, en interligne simple, suivi de 6 **Mots clés (Key words)**
- Une **Introduction** : elle doit avoir une problématique, une méthode et une structure.
- Un **Développement** : les articulations du développement du texte doivent-être titrées comme suit :

1-Pour le **Titre** de la première section

1-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

1-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

2- Pour le **Titre** de la deuxième section

2-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

2-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

3- Pour le **Titre** de la troisième section (si l'auteur de l'article le souhaite)

-Une **Conclusion** : elle doit être courte, précise et concise en mettant en relief l'authenticité des résultats de la recherche.

- **Références bibliographiques** (Mentionner uniquement les auteurs cités)

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur. Exemples :

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

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

- DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151. (Pour les articles).

### **Typographie française**

- La Revue Dama Ninao s'interdit tout soulignement et toute mise de quelque caractère que ce soit en gras.

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

### **Tableaux, schémas et illustrations**

En cas d'utilisation des tableaux, ceux-ci doivent être numérotés en chiffre romains selon l'ordre de leur apparition dans le texte. Ils doivent comporter un titre précis et une source. Les schémas et illustrations doivent être numérotés en chiffres arabes selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

### **Soumission des manuscrits**

Tous les manuscrits doivent être soumis uniquement par voie électronique à l'adresse suivante : [revuedamaninao@gmail.com](mailto:revuedamaninao@gmail.com)/[infos@revuedamaninao.net](mailto:infos@revuedamaninao.net). Tous les échanges entre le secrétariat de la revue et l'auteur se feront uniquement par internet, il importe donc de fournir un mail actif que l'auteur consulte très régulièrement et d'envoyer toutes les informations relatives au processus de publication des articles uniquement par mail. Les frais d'instruction de l'article sont de **20000f** payables immédiatement au moment de l'envoi de l'article. À l'issue de l'instruction, si l'article est retenu, l'auteur paie les frais d'insertion qui s'élèvent à **30.000f**. Les frais d'instruction et d'insertion s'élèvent donc à **50.000f** payables par transfert, frais de

transfert y compris. Le paiement des frais d'insertion donne droit à un tiré à part. Si un auteur achète un exemplaire, les frais d'envoi sont à sa charge. Les frais de gravure des clichés, des schémas et l'expédition des tirés à part (pour ceux qui voudraient les avoir par la poste) sont à la charge des auteurs. La Revue Dama Ninao paraît trimestriellement. Toute soumission doit parvenir au secrétariat de la rédaction un mois voire deux semaines (délai de rigueur) avant la publication du numéro dans lequel l'article pourra être inséré. Pour toute information, envoyez un mail à : [revuedamaninao@gmail.com](mailto:revuedamaninao@gmail.com)/[infos@revuedamaninao.net](mailto:infos@revuedamaninao.net) ou visitez le site de la revue : [www.revuedamaninao.net](http://www.revuedamaninao.net).

### **Evaluation par les pairs**

Les instructeurs à qui la revue affecte les articles de leur spécialité, doivent les lire avec rigueur, rejeter tout article dont le contenu est en inadéquation avec le titre et/ou dont le raisonnement n'offre pas une qualité scientifique, faire des propositions pour l'amélioration dudit article, renvoyer l'auteur de l'article à la ligne éditoriale de la revue au cas où elle n'est pas respectée. Ils se doivent notamment de vérifier, par le biais d'internet, si le même article n'est pas déjà publié dans une revue en ligne.

### **Objectifs et portée**

La revue Dama Ninao, de par son nom qui signifie « entente », a pour objectifs :

- de matérialiser le monde universitaire qui est un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité ;
- de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

La revue Dama Ninao a une portée scientifique et sociale. A cet effet, elle publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines et s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques sur appel à contribution thématique (colloque) ou varia. Elle est un espace de rencontre, de construction et de reconstruction des réseaux relationnels et scientifiques.

**Professeur Koutchoukalo TCHASSIM**

**Université de Lomé**

## SOMMAIRE

1. **LES MÉTAMORPHOSES DU PERSONNAGE FÉMININ DANS LES ROMANS DE ZOLA ET DE ROBBE-GRILLET -----9**  
ADJE Tanoh Linda Danielle épouse BAH, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
SAMAKÉ Famahan, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
2. **LA GOUVERNANCE POLITIQUE À L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : ANALYSE CRITIQUE D'UN MARXOLOGUE ----- 32**  
AGAMAN N'gouan Mathieu, Université Peleforo Gon Coulibaly (Côte d'Ivoire)  
DIOMAND Aikpa Benjamin, Université Peleforo Gon Coulibaly (Côte d'Ivoire)
3. **LE RÔLE DE L'ÂME DANS LE PROCESSUS DU TRANSHUMANISME -- 53**  
ANGORA N'gouan Yah Pauline épouse ASSAMOI, Université Alassane Ouattara Bouaké (Côte d'Ivoire)
4. **ETUDE GÉOCRITIQUE DE L'ESPACE POST COLONIAL DANS LE ROMAN FEMININ TOGOLAIS ----- 65**  
KPATCHA Komi, Université de Kara, (Togo)  
OURO-KPASSOUA Nadiya, Université de Kara (Togo)
5. **CONTRIBUTION DES FEMMES AUX ÉCHANGES COMMERCIAUX DANS LE BASSIN OCCIDENTAL DE LA LAGUNE ÉBRIÉ (XVIII<sup>e</sup> - XIX<sup>e</sup> SIECLE) ----- 81**  
AZAGNI Blath Esther, Université Alassane Ouattara-Bouaké (Côte d'Ivoire)  
ESSOH Jean-Jacques, Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan (Côte d'Ivoire)
6. **LA QUESTION DU GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT MINIER LOCAL DE LA RÉGION DU BAFING (NORD-OUEST DE LA COTE D'IVOIRE)----- 101**  
DIOMANDE Karidia, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
TRAORÉ Fanta, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
DIARRASSOURA Bazoumana, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
7. **L'IMPLANTATION DE LA MINE DE ZINC DE PERKOA ET LA RÉSILIENCE SOCIALE DES MÉNAGES ----- 117**  
BASSONO Cleofa Pascal, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)  
BASSOLE Alexis Clotaire, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

8. CONTRIBUTIONS DU CONTE IVOIRIEN AU DEVELOPPEMENT HUMAIN : CAS DE LA HOUE MAGIQUE DE BOUNDOU KONE -----135  
FOFANA Daouda, Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)  
Cocody/Abidjan (Côte d'Ivoire)  
KOUADIO Adjoua Michelle, Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)  
Cocody/Abidjan (Côte d'Ivoire)
9. L'INDUSTRIE LITHIQUE SUR LES RIVES DU MOUHOUN AVAL (BRANCHE INFERIEURE) : LES SITES DE BEKEYOU ET DE BWO ----150  
BATIENO Désiré, Université Yembli Abdoulaye TOGUVEND (Burkina Faso)
10. RENONCIATIONS ET APPROPRIATIONS SUBSEQUENTES AUX MANIPULATIONS DANS *DESTINS DE CLANDESTINS* DE JOSUE GUEBO -----173  
ASSOH Dingny Yannick, Université Alassane Ouattara Bouaké (Côte d'Ivoire)
11. DU PROFESSIONNALISME AMATEUR DANS LES TELEVISIONS IVOIRIENNES : ENTRE QUETE INOUÏE DE VISIBILITE ET LEGITIMITE MEDIATIQUE -----192  
ZERBO Tiémoko Euloge Konan, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
12. LITTÉRATURE-FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE : ENTRE ÉMERGENCE ET PÉRIPHÉRIE-----216  
POUNTUNYINYI MACHE Henriette, Université de Douala (Cameroun)
13. PATRIARCHY AS A GENDERLESS PRAXIS IN MAXINE HONG KINGSTON'S *THE WOMEN WARRIOR*-----232  
HIEN Ollo Desiré, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
SORO Adama, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
SANOKO Bakary, Institut National Polytechnique Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)  
KONÉ Vamara, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
14. INTERACTIONS ET PRATIQUES DE REFERENCE ENTRE GUERISSEURS TRADITIONNELS ET SPECIALISTES EN SANTE MENTALE A NIAMEY -----246  
ADAMOU Housseini, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)

15. LES PISTES CHRONOLOGIQUES DE DATATION DE L'HISTOIRE DES NUNA (DU XV<sup>e</sup> AU XVIII<sup>e</sup> SIÈCLE) -----263  
OUÉDRAOGO Hyacinthe Wendlarima, Université Nazi BONI, Bobo-Dioulasso (Burkina Faso)
16. LA DÉCONSTRUCTION DE L'ARABO-MUSULMAN COMME IDENTITÉ TERRORISTE DANS L'*ATTENTAT* DE YASMINA KHADRA -----282  
KONATE Mamadou, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
OUATTARA Salamata, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
17. ADDRESSING CORPUS-BASED ENGLISH WRITING ERRORS IN FIRST-YEAR ENGLISH MAJORS AT FÉLIX HOUPHOUËT-BOIGNY UNIVERSITY: A METAOPERATIONAL GRAMMAR APPROACH -----296  
KONDRO Kouakou Yannick, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)  
KONE Kiyofon Antoine, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
18. LA TRANSCENDANCE POÉTIQUE CHEZ RIMBAUD -----311  
KOPOIN KOPOIN Francois, Université Félix-Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
19. CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS ET QUALITE DU SYSTEME EDUCATIF DANS LA PREFECTURE DE HAHO AU TOGO --330  
ALÉZA Sohou, Université de Lomé (Togo)  
ALIDJINO Kossi Raymond, Université de Lomé (Togo)
20. DETERMINANTS PSYCHOSOCIOLOGIQUES DE LA DEPENDANCE A LA CIGARETTE CHEZ DES USAGERS MINEURS A ABIDJAN -----350  
DÉDOU Zozo Alain, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)  
KOUAKOU Konan Isidore, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)  
KOUAMÉ Kouakou Justin, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
21. QUAND L'AFRIQUE RICHE SE DIT PAUVRE : DÉCONSTRUCTION D'UN IMAGINAIRE POSTCOLONIAL AU PRISME DE *VILLE CRUELLE* D'EZA BOTO ET DE *SOUS LE POUVOIR DES BLAKOROS I - TRAITES* D'AMADOU KONÉ-----368  
KOUAMÉ Kouakou Serge-Romarc, Université Alassane Ouattara de Bouaké (Côte d'Ivoire)

22. « GOUYOU ZOU » OU DROIT D'ASILE EN PAYS KABYE (Nord Togo) :  
UNE INSTITUTION AU SERVICE DE LA PAIX ET DE LA COHESION  
SOCIALE -----388  
LOKOU Rabiou, Université de Lomé (Togo)
23. LA NOTION DE VOCATION DANS L'AUGUSTINISME -----403  
DOUA Lou Eliane Jeany, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
24. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
ISSUS DE « L'ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE » DANS LES  
MÉTIERES DE LA GRANDE DISTRIBUTION EN CÔTE D'IVOIRE -----419  
DIARRASSOUBA Mamadou, Université Péléforo Gon Coulibaly Korhogo  
(Côte d'Ivoire)
25. LOGIQUES MARCHANDES DE L'INTERACTION DE LA MAIN-  
D'ŒUVRE MIGRANTE DANS L'AGRICULTURE URBAINE ET  
PÉRIURBAINE À ABIDJAN -----441  
MONEHAHUE Attoumo Daniel, Université Peleforo Gon Coulibaly de  
Korhogo (Côte d'Ivoire)  
DJANE Kabran Aristide, Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo (Côte  
d'Ivoire)
26. IMPLICATIONS DE L'EXPLOITATION INDUSTRIELLE AURIFÈRE DE  
MORILA SUR LES RESSOURCES EN EAU -----468  
BOCOUM Moussa Fadiala, Institut Post Universitaire (Mali)  
N'DIAYE Baba Faradji, Faculté d'Histoire et de Géographie (Mali)  
TRAORE Hamadoun, Faculté d'Histoire et de Géographie (Mali)
27. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE DANS LA COMMUNICATION INTERNE  
DES GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS PRIVÉES EN CÔTE  
D'IVOIRE : UN DÉFI À RELEVER -----486  
N'DA Yao Jean-Claude, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)
28. PROBLEMATIQUE DE REDUCTION DES DECHETS SOLIDES DANS LA  
COMMUNE URBAINE DE OUAGADOUGOU (BURKINA FASO) : ETATS  
DES LIEUX, CONTRAINTES ET PERSPECTIVES -----503  
NAGALO Nebilma P., Université Norbert ZONGO de Koudougou (Burkina  
Faso)  
IDANI Fulgence T., Université Norbert ZONGO de Koudougou (Burkina Faso)

29. *LA NUIT DE LA VERITE, UNE EPIPHANIE DU LEADERSHIP FEMININ.*  
-----520  
SAM Yacinthe, Université Joseph Ki-Zerbo (Burkina Faso)
30. *FAMILLE ET CRISE DE L'EDUCATION : REPENSER LA PLACE DE LA FAMILLE SOUS L'ECLAIRAGE HEGELIEN* -----535  
SANA Boureima, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
31. *ÉTUDE COMPARATIVE DES EMPLOYEES DE MAISON DANS LE DISTRICT AUTONOME D'ABIDJAN (COTE D'IVOIRE), ENTRE PRATIQUES AFRICAINES ET LIBANAISES (1960-2025)* -----554  
SIDIBE Nohan, Université de San Pedro (Côte d'Ivoire)
32. *PARLERS URBAINS, TERRITORIALITÉ ET ETHNICITÉ : AFRIK'ATTITUDE ET SOCIAL LANGUAGING* -----574  
SOW Ndiémé, Université Amadou Mahtar Mbow (Sénégal)
33. *CORPS ET DEFERLEMENT DE LA VIOLENCE DANS FEMME NUE, FEMME DE CALIXTE BEYALA : CATEGORISATION ET INTERPRETATION* -----596  
TOTI AHDJE Zahui Gondey, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)  
MONSIA Epouse SAHOUAN Gouelou Sandrine Audrey Flora, Université virtuelle d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
34. *SACRALITÉ, BIODIVERSITÉ ET ENJEUX ÉTHIQUES EN AFRIQUE* ---615  
KOUASSI N'guessan Jonas, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)  
YAO Kouadio, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
35. *PLANIFICATION SPATIALE MARINE AU TOGO : ENTRE IMPÉRATIFS DE DURABILITÉ ET RÉALITÉS INSTITUTIONNELLES* -----633  
PENN Laré Batouth, Université de Lomé (Togo)

**ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE DANS LA COMMUNICATION INTERNE  
DES GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS PRIVÉES EN CÔTE  
D’IVOIRE : UN DÉFI À RELEVER**

**Yao Jean-Claude N’DA**  
**Enseignant-Chercheur,**  
**Université Alassane Ouattara, Bouaké-Côte d’Ivoire**  
**ndayao12@yahoo.fr**

**Résumé:** Cet article analyse l’éthique et la transparence dans la communication interne des grandes écoles et universités privées en Côte d’Ivoire. À partir d’une méthodologie mixte, il révèle un décalage entre les principes de transparence affichés et les pratiques réelles. En s’appuyant sur Habermas, il montre une communication instrumentale, éloignée du dialogue sincère et participatif. Le modèle de Rawlins met en lumière une transparence souvent unidirectionnelle. L’étude recommande une communication délibérative, une gouvernance participative et une culture de redevabilité.

**Mots-clés :** communication interne, éthique communicationnelle, gouvernance des établissements supérieurs, Côte d’Ivoire.

**Abstract:** This article analyzes ethics and transparency in the internal communication of private universities and grandes écoles in Côte d’Ivoire. Using a mixed-methods approach, it reveals a gap between stated transparency principles and actual practices. Drawing on Habermas, it highlights an instrumental form of communication, lacking genuine, participatory dialogue. Rawlins’ model shows that transparency is often one-way and limited. The study recommends deliberative communication, participatory governance, and a culture of accountability.

**Keywords :** internal communication, communicative ethics, governance of higher education institutions, Côte d’Ivoire.

### **Introduction**

La communication interne est définie comme l’ensemble des processus permettant aux organisations de partager des informations avec leurs employés et de créer un dialogue (Bernard, 2020). Elle vise non seulement à informer mais aussi à fédérer les collaborateurs autour des objectifs stratégiques de l’entreprise. Quel que soit l’organisation, la communication interne s’avère essentielle. Ses enjeux

consistent à transmettre efficacement l'information, à instaurer une coordination entre les différentes composantes de l'organisation tout en créant un climat favorable. L'éthique et les valeurs sont aujourd'hui des enjeux pour les parties prenantes y compris dans l'enseignement supérieur. En Côte d'Ivoire, les grandes écoles et universités privées jouent un rôle crucial dans l'enseignement supérieur, en complément les institutions publiques. Cependant, la réalité est contrastée : certaines institutions offrent un enseignement de qualité et jouissent d'une bonne image, tandis que d'autres peinent à atteindre les standards attendus et manquent de crédibilité auprès des différents publics. Le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique de Côte d'Ivoire, Adama Diawara, a exprimé sa volonté de renforcer la qualité et la transparence dans le privé. En juin 2022, il a lancé une évaluation des grandes écoles et universités privées pour crédibiliser leurs enseignements et diplômes. Cette évaluation vise à lutter contre les dérives observées dans certains établissements privés, souvent qualifiés de "grandes écoles boutiques", et à promouvoir une communication interne éthique et transparente dans le secteur de l'enseignement supérieur privé en Côte d'Ivoire. La communication interne demeure un défi majeur pour ces institutions, marquée par un manque de transparence, une prise de décision opaque et l'absence de dialogue structuré avec les parties prenantes, malgré des attentes croissantes en matière de gouvernance responsable. Dans quelle mesure les grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire parviennent-elles à instaurer une communication interne éthique et transparente, et quels sont les obstacles majeurs à la mise en place de telles pratiques dans le contexte de l'enseignement supérieur privé ? Cet article explore l'importance de l'éthique et de la transparence dans la communication interne des universités et grandes écoles privées ivoiriennes, en identifiant les obstacles et en proposant des pistes d'amélioration adaptées au contexte national. Afin de répondre aux objectifs de cette recherche, une méthodologie rigoureuse a été mise place, combinant des approches qualitatives et quantitatives.

## **1. Cadre de référence théorique et méthodologique**

### **1.1. Cadre de référence théorique**

L'analyse de la communication interne dans les grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire peut être éclairée par deux cadres conceptuels complémentaires : l'éthique de la communication de Jürgen Habermas (1984) et le modèle de transparence organisationnelle proposé par Brad Rawlins (2008). Ces deux approches permettent de questionner les pratiques communicationnelles internes, tant sur le plan normatif (ce qui devrait être) que sur le plan pragmatique (ce qui est effectivement mis en œuvre). Dans sa théorie de l'agir communicationnel, Habermas (1984) propose une éthique discursive fondée sur la rationalité communicationnelle. Selon lui, toute norme sociale ne peut être légitime que si elle est acceptée librement par tous les participants à travers un processus de délibération rationnelle. Ce modèle repose sur l'idéal d'une situation de parole dans laquelle les acteurs peuvent dialoguer de manière libre, égale, sincère et sans contrainte, dans le but d'atteindre un consensus (Habermas, 1984). Appliquée à la communication interne des établissements d'enseignement supérieur, cette perspective insiste sur la nécessité d'une participation équitable des différents acteurs institutionnels (direction, enseignants, étudiants, personnel administratif) aux processus de prise de décision. L'éthique de la communication ne se limite pas à l'échange d'informations, mais implique un engagement vers la reconnaissance mutuelle, la transparence des intentions et l'ouverture au débat argumenté. De son côté, Rawlins (2008) développe une approche de la transparence organisationnelle centrée sur les relations entre les organisations et leurs parties prenantes. Il définit la transparence comme la volonté d'une organisation de rendre visible ses processus, décisions et intentions de manière claire, honnête et accessible. Il distingue trois dimensions principales : la participation (intégration des parties prenantes aux processus décisionnels), la substantialité (qualité et pertinence des informations communiquées), et la responsabilité (capacité de l'organisation à assumer ses actes et à rendre des comptes). Dans le contexte éducatif, cette approche invite à analyser comment les directions des établissements

facilitent ou freinent la circulation de l'information stratégique, la consultation des acteurs internes, et l'évaluation des politiques internes. Elle permet d'identifier les leviers concrets d'amélioration pour une gouvernance plus transparente, collaborative et responsable. L'articulation entre la théorie habermassienne de la communication et le modèle de transparence de Rawlins permet de construire une grille d'analyse complète et cohérente de la communication interne. Tandis que Habermas fournit un fondement normatif à la participation et à la sincérité dans les échanges, Rawlins propose une mise en œuvre opérationnelle de ces principes à travers des pratiques organisationnelles concrètes. Cette double lecture est particulièrement pertinente dans le contexte des universités privées en Côte d'Ivoire, où les défis liés à la gouvernance, à la confiance interne et à l'engagement des parties prenantes sont récurrents. Adopter cette perspective intégrée permet ainsi de dépasser une vision purement instrumentale de la communication pour en faire un levier stratégique de légitimité, de performance collective et de cohésion institutionnelle.

## **1.2. Cadre de référence méthodologique**

Cette étude adopte une approche méthodologique mixte combinant des outils quantitatifs et qualitatifs, dans le but de croiser les données statistiques avec des analyses approfondies des perceptions relatives à l'éthique et à la transparence dans la communication interne des grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire. L'un des principaux atouts de l'approche mixte est la triangulation, qui permet de renforcer la validité des résultats en croisant différentes sources d'information (Creswell & Plano Clark, 2018). L'échantillon est constitué de cent (100) participants issus de cinq établissements d'enseignement supérieur privé, répartis entre étudiants, enseignants, personnels administratifs et responsables ou agents de communication. L'échantillon a été partagé entre les deux volets de l'étude : quatre-vingt (80) personnes ont été retenues pour l'enquête quantitative, et vingt (20) pour le volet qualitatif. La sélection des participants repose sur un échantillonnage raisonné et stratifié, permettant de garantir une représentation équilibrée des différents profils au sein de chaque institution. La collecte des données s'est déroulée

durant le mois de février 2025. Le volet quantitatif repose sur l'administration d'un questionnaire structuré conçu pour évaluer la perception des pratiques de communication interne sous l'angle de l'éthique, de la transparence, de l'accès à l'information et de la participation des acteurs. Les données collectées sont traitées à l'aide d'outils statistiques tels que SPSS ou Excel, afin de dégager des tendances générales et d'opérer des croisements pertinents selon les catégories de répondants. Le volet qualitatif, quant à lui, mobilise des entretiens semi-directifs menés auprès de vingt (20) participants (quatre par établissement) représentant les différentes catégories d'acteurs identifiées. L'analyse des données qualitatives repose sur une approche thématique visant à faire ressortir les représentations, les expériences et les contradictions liées aux enjeux de communication interne. L'ensemble de la démarche s'inscrit dans le respect des principes éthiques de la recherche, incluant le consentement éclairé des participants, la confidentialité des données recueillies, ainsi que l'utilisation exclusive de ces données à des fins scientifiques.

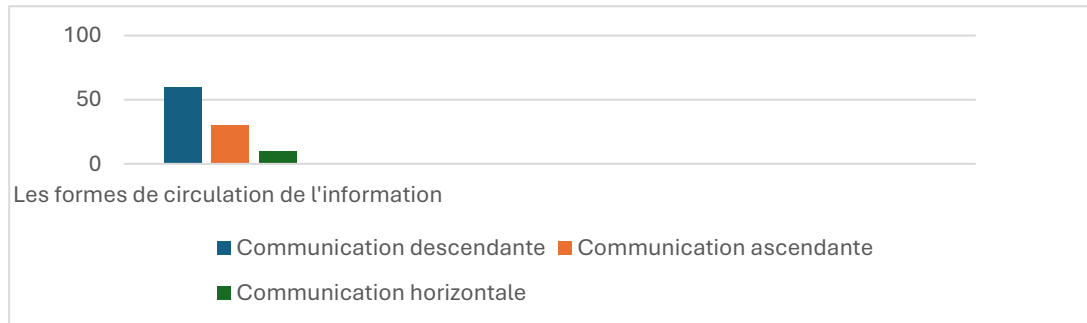
## **2. Résultats**

### **2.1. Gouvernance communicationnelle et principes d'éthique dans les grandes écoles et universités privées**

#### **2.1.1 Une communication à dominance descendante**

Le partage d'information fondé sur une culture de collaboration, est essentiel au bon fonctionnement de l'organisation et à une prise de décision efficace. Selon Mintzberg (1982) : « l'information constitue la ressource clé des organisations modernes, influençant leur coordination, leur contrôle et leur adaptation. ». L'information circule sous plusieurs formes : descendante, ascendante et horizontale. L'histogramme ci-dessous en illustre les types et leur fréquence d'utilisation.

Figure 1 : les formes de circulation de l'information et leur degré d'utilisation



Source : notre enquête

Les résultats de notre étude indiquent que, la communication est à dominance descendante dans les grandes écoles et universités privées. Selon Katz et Kahn (1978) : « la communication descendante est le processus par lequel les dirigeants transmettent des informations aux niveaux inférieurs de l'organisation afin de coordonner les activités et d'assurer l'alignement avec les objectifs stratégiques. » Cette dominance reflète une organisation hiérarchique et centralisée ; un style de management directif ; un faible niveau de participation des employés et un risque de rigidité d'adaptabilité. Les grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire fonctionnent selon une gouvernance centralisée. Selon Habermas une communication asymétrique peut introduire des distorsions. Les décisions administratives sont la plupart du temps imposées par la direction. La préoccupation des dirigeants est de garder le contrôle de l'organisation. Cette communication à dominance descendante va à l'encontre des principes fondamentaux de la théorie de l'éthique de la communication de Habermas où la communication doit être sans contrainte, basée sur l'argumentation rationnelle et visant le consensus. (Habermas 1983)

### 2.1.2 Une insuffisance de transparence dans la communication des décisions académiques et administratives

La transparence dans une organisation désigne la mise à disposition d'informations claires, accessibles et vérifiables sur son fonctionnement, sa gestion et ses décisions. Selon Bovens, Mark (2007) : « La transparence organisationnelle est

une condition essentielle d'une gouvernance efficace, car elle permet une meilleure reddition de comptes et renforce la légitimité des décisions prises. »

Le tableau suivant résume les principales thématiques issues des entretiens menées auprès des étudiants, des enseignants et du personnel administratif.

**Tableau I : Résultats issus des entretiens menées auprès des étudiants, des enseignants et du personnel administratif**

Thématiques	Constats	Témoignages	Conséquences
Transparence des critères d'attribution des cours	Processus d'attribution des cours peu clair et manque d'explication	« Certains enseignants ont plus de cours sans qu'on ne sache pourquoi. » (Enseignant)	Perception d'injustice et soupçons de favoritisme
Accès aux informations financières	Informations financières peu accessibles aux enseignants	« Nous ne savons pas comment les ressources financières sont gérées et quand est ce qu'on nous paie. » (Enseignant)	Difficulté à faire valoir ses droits et incompréhensions fréquentes
Communication des notes et résultats	Retard fréquent et manque de transparence sur les critères d'évaluation	« Souvent, les notes changent sans explication. » (Etudiant)	Frustration des étudiants
Disponibilité des	Difficulté à obtenir des documents	« J'ai dû attendre 1 mois pour avoir	Perte de temps

informations académiques		mon attestation. » (Etudiant)	
Canaux de communication	Absence d'outils ou de moyens de communication interactifs avec les responsables	« Pas de possibilité d'échange avec les responsables, pas d'écoute active » (Enseignant)	Frustrations et désinformation
Diffusion des informations	Peu d'informations répondants aux attentes des salariés	« Les informations diffusées ne sont pas celles qu'on attend. » (Enseignant)	Frustrations et désinformation
La qualité du processus de communication	Les faits sont en contradiction avec les messages diffusés	« Les responsables disent une chose et font le contraire. Ils ne tiennent pas leurs promesses. »	Déception et manque de confiance

Source : notre enquête

Les éléments du tableau invitent à une lecture approfondie, mobilisant notamment les perspectives de Habermas et Rawlins afin d'en dégager les implications communicationnelles et éthiques. Habermas (1984) considère que la communication idéale repose sur des interactions rationnelles visant la compréhension mutuelle entre acteurs, en dehors de toute domination. Dans le cas des universités ivoiriennes privées :

- La communication apparaît asymétrique et centrée sur le contrôle, contredisant les principes de l'échange discursif habermassien.

- Les enseignants et étudiants n'ont que peu de prise sur les décisions, ce qui réduit la communication à une fonction instrumentale, plutôt que dialogique.

« Le langage est le médium de la compréhension, et la rationalité communicationnelle suppose des interactions libres et équitables entre sujets parlants » (Habermas, 1984). Ce déficit d'agir communicationnel affecte non seulement la qualité des relations professionnelles, mais également la légitimité des décisions prises au sein des établissements. Rawlins (2008) identifie trois dimensions constitutives d'une organisation transparente : l'accessibilité de l'information, la participation des parties prenantes, et la responsabilité dans la gestion de l'information. Dans les établissements étudiés :

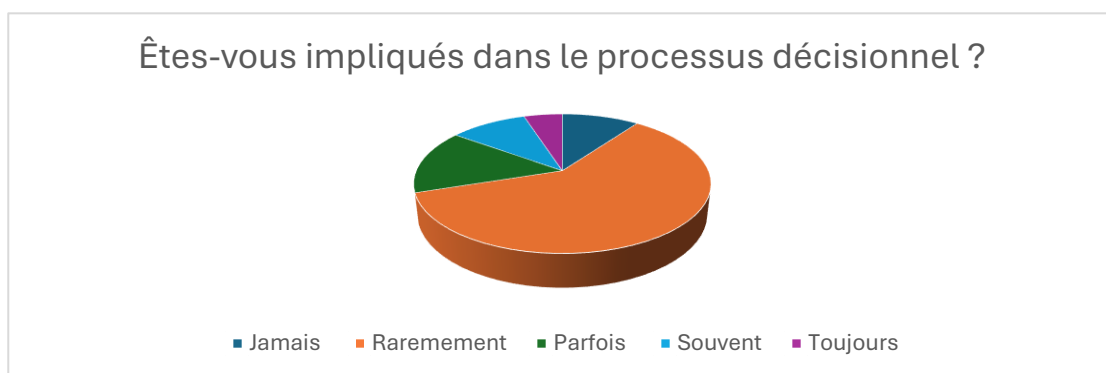
- L'accessibilité est entravée par la multiplication des canaux informels (groupes WhatsApp, e-mails individuels), entraînant une perte de traçabilité. Une observation similaire à l'université de Lomé. (Yao Baglo , N., 2019)
- La participation est marginalisée, notamment chez les étudiants, peu associés aux prises de décision.
- La responsabilité est diluée : l'absence de retours institutionnels ou de mécanismes formalisés de reddition de comptes fragilise la confiance interne.

« Une organisation est transparente lorsqu'elle rend visibles ses actions, permet aux acteurs concernés d'y participer, et assume les conséquences de ses choix » (Rawlins, 2008). L'opacité constatée dans ces structures s'avère donc incompatible avec les exigences de transparence moderne, telle que définie dans la littérature organisationnelle contemporaine. Selon Habermas (1981) : « Une organisation qui limite l'accès à l'information ou empêche certains acteurs de participer pleinement au dialogue ne respecte pas les principes fondamentaux d'une communication éthique. »

## 2.2. Gouvernance et prise de décisions

Les grandes écoles et universités privées constituent des organisations regroupant généralement un personnel administratif, des enseignants et des étudiants. A ce titre, elles doivent être structurées et organisées de manière à assurer la formation, l'éducation et à favoriser l'insertion professionnelle des apprenants. Et une bonne gouvernance de ces organisations semble une condition *sine qua non* pour leur réussite et pour assurer leur longévité. La gouvernance concerne le cadre et les mécanismes de gestion. Elle a pour objectif de garantir la transparence, la responsabilité et l'équité dans le processus décisionnel au sein de l'organisation. C'est dire que les parties prenantes d'une organisation doivent être impliquées. Le présent graphique illustre l'évaluation du degré de consultation dans le processus de prise de décision.

Figure 2 : évaluation du degré de consultation dans le processus de prise de décision



Source : Notre enquête

Selon les résultats il y a une faible implication des étudiants et enseignants dans les décisions stratégiques. En effet, les étudiants, enseignants et personnel administratif peuvent participer à l'élaboration des politiques pédagogiques et d'innovation académiques (choix des programmes, modes d'évaluation, projets RSE). Ils peuvent également contribuer aux décisions de gouvernance participative, notamment via des conseils d'établissement, commissions mixtes ou enquêtes internes sur la vie étudiante et les conditions de travail. La faible implication du personnel administratif, des enseignants et des étudiants découle des pratiques de communication manipulatoires, autoritaires ou opaques. Elles s'opposent à la théorie

de la communication éthique qui met l'accent sur des principes tels que la transparence, le respect, l'équité et la responsabilité dans les interactions au sein d'une organisation. Johannesen, R. L. (2002) affirme que : « La communication éthique est le socle de la confiance au sein des organisations. Sans elle, les employés se sentent isolés et désengagés. »

### **3. Discussions**

#### **3.1. Facteurs contributifs à l'absence de transparence**

La théorie de la transparence organisationnelle développée par Bradley Rawlins (2008) met en avant le rôle crucial de la transparence dans la communication interne des organisations. Rawlins définit la transparence comme une communication ouverte, honnête et accessible, impliquant trois dimensions essentielles à savoir la divulgation, la clarté et l'objectivité. Selon Rawlins, B. L. (2008) « Une communication organisationnelle transparente repose sur la divulgation volontaire, la clarté et l'exactitude, permettant ainsi aux employés de se sentir impliqués et en confiance. ». L'absence de transparence dans les grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire peut être attribuée à plusieurs facteurs :

##### **3.1.1. Un déficit de communication sur les états financiers**

La transparence financière constitue un élément clé dans la gouvernance de toute institution, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur. Malheureusement, les grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire souffrent d'un déficit de communication sur les états financiers. En effet, il y a une absence de publication sur les états financiers. Notamment, la non diffusion des bilans comptables et financiers aux parties prenantes, le manque de transparence sur l'utilisation des fonds collectés auprès des étudiants et partenaires, le manque d'informations sur les financements reçus de l'État ou d'organisations privées et le doute sur la répartition des ressources entre les infrastructures, la recherche et le personnel enseignant. La priorité accordée à la rentabilité financière pousse certains établissements à minimiser la diffusion d'informations sensibles. D'après Rawlins, B. L. (2008) : « Lorsqu'une organisation cache des informations ou les manipule, elle

fragilise la relation de confiance avec ses employés et réduit leur engagement. ». Cette situation n'est pas sans conséquence. Cela explique le climat délétère qui prévaut dans la plupart de ces grandes écoles et universités privées. Dans un environnement où la transparence devient un critère de performance et de crédibilité, les organisations doivent s'engager dans une communication financière régulière et accessible pour garantir leur développement et leur compétitivité.

### **3.1.2. Un vide organisationnel dans la gestion de la communication**

La communication est un pilier fondamental pour le bon fonctionnement de toute organisation. Elle est définie comme l'ensemble des processus permettant aux organisations de partager des informations avec leurs employés et de créer un dialogue (Bernard, 2020). Cependant la gestion de la communication interne des grandes écoles et universités privées repose souvent sur des pratiques empiriques, sans réelle formation en transparence et éthique. Cette communication est assurée par plusieurs acteurs en occurrence l'administration générale, les responsables pédagogiques, les associations des étudiants. Il est rare de voir des services de communication. Lorsque plusieurs acteurs sont en charge de la communication interne dans une organisation, plusieurs problèmes peuvent survenir, notamment le manque de coordination et d'harmonisation, le risque de redondance et de saturation d'informations, la lenteur et le manque de réactivité. Habermas dans la théorie de l'éthique de la communication met en avant la communication idéale basée sur l'intelligibilité, la véracité, la justesse et la sincérité. Lorsque plusieurs acteurs communiquent sans coordination ces principes sont mis à mal. Rawlins souligne aussi que : « Une communication organisationnelle efficace ne consiste pas seulement à fournir des informations mais à structurer leur diffusion de manière à éviter la confusion et à garantir l'engagement des parties prenantes. ». Cette citation illustre le besoin de coordination dans une communication interne car sans une structure claire le personnel administratif, les enseignants et les étudiants peuvent être submergés par des flux d'informations redondants ou contradictoires, ce qui nuit à la transparence et à la confiance. La communication de nos jours exige une approche fondée sur des

valeurs transparentes. Le personnel administratif des grandes écoles et universités privées devrait être conscient de l'influence de la communication sur la vie organisationnelle. Malheureusement ce n'est pas le cas. En réalité ce personnel est recruté sur la base de leurs compétences techniques (secrétariat, gestion, comptabilité ...) et ne reçoivent pas systématiquement une formation en éthique de la communication.

### **3.2. Dysfonctionnements liés à une gestion déficiente de la communication interne**

La faiblesse structurelle de la communication interne au sein des grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire engendre de multiples dysfonctionnements, susceptibles de compromettre durablement l'efficacité organisationnelle et la qualité de la gouvernance académique.

#### **3.2.1. La mauvaise circulation des informations**

Il s'agit d'un ensemble de dysfonctionnements où l'information ne parvient pas correctement aux bons interlocuteurs, au bon moment, ou sous une forme compréhensible. Selon Habermas (1987), dans une organisation, l'absence de dialogue véritable, la manipulation de l'information ou l'autoritarisme dans la transmission des messages crée une "distorsion communicationnelle". A ce titre, plusieurs distorsions sont constatées. En effet, les informations essentielles, telles que les modifications de calendrier, les résultats académiques ou les règlements internes, ne sont pas toujours communiquées en temps utile. Cette situation engendre des difficultés de communication entre les étudiants, le corps enseignant et l'administration. Par ailleurs, la communication reste majoritairement unidirectionnelle, en raison de l'absence de mécanismes de retour d'information. Il convient également de souligner le recours excessif à des canaux informels, tels que WhatsApp et les réseaux sociaux, ce qui nuit à la formalisation et à la fiabilité de l'échange d'informations. Pour Habermas (1987), une mauvaise circulation de l'information est donc un défaut d'agir communicationnel, car elle empêche la participation libre et rationnelle des membres. Dans ce contexte, la communication qui s'y déroule n'est pas éthique. Rawlins (2009) insiste sur la transparence et

l'écoute active comme principes fondamentaux. Il distingue la communication descendante autoritaire de la communication éthique, qui valorise le feedback, la clarté, et l'inclusion. Une mauvaise circulation de l'information traduit une faille dans les valeurs de l'organisation, souvent liée à une culture du silence, de la peur ou du contrôle.

### **3.2.2. La récurrence des tensions et conflits**

Le phénomène récurrent des tensions et conflits dans les grandes écoles et universités ivoiriennes est un sujet complexe qui résulte de plusieurs facteurs imbriqués. Les conflits observés présentent une diversité de formes et relèvent de plusieurs ordres. En voici quelques illustrations :

- Protestations étudiantes (2018) : contre la qualité de l'enseignement jugée insuffisante au regard des frais élevés.
- Mouvements de grève (2019) : des étudiants ont manifesté contre les retards dans la délivrance des diplômes et bulletins de notes.
- Tensions internes (2020) : différends entre des syndicats étudiants et l'administration autour de la gestion des clubs et associations.
- Conflit étudiant-administration (2021) : des étudiants ont protesté contre la hausse des frais de scolarité sans amélioration visible des conditions d'études.

Le non-paiement des salaires dans plusieurs établissements privés en Côte d'Ivoire génère des tensions et nuit à la qualité de l'enseignement. Ces tensions découlent de facteurs à la fois structurels et conjoncturels. Une gouvernance peu transparente et un écart croissant entre les attentes étudiantes et les conditions réelles d'étude nuisent à la qualité de l'enseignement. Par ailleurs, la faiblesse des infrastructures, souvent jugées inadéquates au regard des frais de scolarité élevés, alimente un sentiment d'injustice parmi les étudiants et les enseignants. Sur le plan macroéconomique, les retards de paiement de l'État, en lien avec l'orientation massive d'étudiants vers ces établissements privés, compromettent la viabilité

financière de ces derniers. Enfin, on observe dans certaines institutions une priorisation discutable des dépenses, privilégiant des investissements secondaires (communication, événements, équipements de prestige) au détriment du paiement régulier des salaires du personnel enseignant et administratif, ce qui constitue une source majeure de conflits sociaux. L'éthique de Rawlins (2009) exige que les relations professionnelles reposent sur la transparence, le respect et la responsabilité, surtout dans des contextes aussi sensibles que l'éducation. Il affirme que : « La communication éthique exige une ouverture à l'autre, une sincérité dans l'intention et une responsabilité partagée dans la relation. » (Rawlins, 2009). Les administrations doivent communiquer avec sincérité sur les difficultés financières. Le conflit entre les enseignants, les étudiants et les administrations appelle à un dialogue ouvert, sans domination, où chaque partie enseignants, administration, peut exprimer ses intérêts légitimes. Selon Habermas (1981), une solution juste n'est possible que dans un cadre de délibération équitable, respectant la dignité de tous les acteurs.

## **Conclusion**

Cet article s'est inscrit dans une réflexion critique sur les pratiques de communication interne au sein des grandes écoles et universités privées en Côte d'Ivoire, à l'aune des principes éthiques formulés par Jürgen Habermas et Brad Rawlins. À partir d'une méthodologie mixte combinant des approches quantitatives et qualitatives, l'étude a permis de mettre en évidence plusieurs dysfonctionnements : une communication majoritairement descendante, une faible participation des parties prenantes, et une transparence souvent réduite à un simple affichage informationnel. L'approche habermassienne de l'éthique de la communication de Habermas met en lumière la nécessité de fonder la communication interne sur des principes de rationalité dialogique, d'inclusion, de sincérité et de compréhension mutuelle. Or, dans les établissements étudiés, ces principes peinent à se concrétiser, notamment en raison d'un management autoritaire et d'une culture organisationnelle peu ouverte au débat. Par ailleurs, la grille de lecture de Rawlins sur la transparence démontre que celle-ci ne saurait se limiter à une logique de divulgation, mais doit

s'inscrire dans une dynamique de responsabilité, d'interactivité et de confiance. Ainsi, pour répondre aux défis identifiés, il est essentiel de promouvoir une communication interne éthique, participative et transparente, intégrée à une gouvernance plus inclusive. Cela suppose la formation des responsables à l'éthique communicationnelle, la mise en place de mécanismes de feedback institutionnalisés, et la valorisation de la parole des différents acteurs (enseignants, étudiants, personnel administratif). Relever ce défi constitue une condition fondamentale pour bâtir des institutions crédibles, cohérentes et socialement responsables.

## Références

- Bernard, M. (2020). *Les fondamentaux de la communication interne*. Bruxelles : De Boeck Supérieur.
- Bovens , M. (2007), *Analyser et évaluer la responsabilité : un cadre conceptuel*, European Law Journal, 13(4), 447-468.
- Creswell, J. M. & Plano Clark, V. L. (2018) *Concevoir et mener des recherches avec les méthodes mixtes* (3<sup>e</sup> éd.)
- Habermas, J. (1981), *La théorie de l'agir communicationnel. Tome 1 : Rationalité de l'agir et rationalisation de la société* (trad. J.-M. Ferry). Paris : Fayard
- Habermas, J. (1984) *Théorie de l'agir communicationnel. Tome 1 : Rationalité de l'agir et rationalisation de la société* (trad. J.-M. Ferry). Paris : Fayard
- Habermas, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel* (Tome 1 et 2). Paris : Fayard. (Ouvrage fondamental exposant les principes de la rationalité communicationnelle et de l'éthique du discours.)
- Johannesen , R. L. (2002). *L'éthique dans la communication humaine* (5<sup>e</sup> éd.) . Prospect Heights , IL : Waveland Press

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Mintzberg, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*. Éditions d'Organisation.
- Rawlins, B. (2008). *Measuring the Relationship Between Organizational Transparency and Employee Trust*. *Public Relations Journal*, 2(2), 1–21. (Article central pour comprendre la transparence organisationnelle en communication interne.)
- Rawlins, B. (2009). *Give the Emperor a Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency*. *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71–99. (Propose un cadre analytique pour mesurer la transparence et ses effets sur les parties prenantes.)
- Yao Baglo , N. (2019). *Les stratégies émergentes en communication interne à l'Université de Lomé*. Revue COSSI.