PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Actes du colloque international pluridisciplinaire

LA CRISE DE L'UNIVERSITÉ EN AFRIQUE : DIAGNOSTIC ET ÉLÉMENTS DE STRATÉGIES TRANSVERSALES

Volume XII – Numéro 22 - Bouaké, les 09, 10 et 11 Juin 2022 Côte d'Ivoire

ISSN : 2313-7908

N° DÉPÔT LÉGAL 13196 du 16 Septembre 2016

PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Revue Ivoirienne de Philosophie et de Sciences Humaines

Directeur de Publication : Prof. Grégoire TRAORÉ

Boîte postale : 01 BP V18 ABIDJAN 01

Tél : (+225) 01 03 01 08 85
(+225) 01 03 47 11 75
(+225) 01 01 83 41 83

E-mail : administration@perspectivesphilosophiques.net

Site internet : https://www.perspectivesphilosophiques.net

ISSN : 2313-7908

N° DÉPÔT LÉGAL 13196 du 16 Septembre 2016

ADMINISTRATION DE LA REVUE PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Directeur de publication : **Prof. Grégoire TRAORÉ**, Professeur des Universités
Rédacteur en chef : **Prof. N'dri Marcel KOUASSI**, Professeur des Universités
Rédacteur en chef Adjoint : **Dr Éric Inespéré KOFFI**, Maître de Conférences

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Prof. Aka Landry KOMÉNAN, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Antoine KOUAKOU, Professeur des Universités, Métaphysique et Éthique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Ayénon Ignace YAPI, Professeur des Universités, Histoire et Philosophie des sciences, Université Alassane OUATTARA**.**
Prof. Azoumana OUATTARA, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Catherine COLLOBERT, Professeur des Universités, Philosophie Antique, Université d'Ottawa
Prof. Daniel TANGUAY, Professeur des Universités, Philosophie Politique et Sociale, Université d'Ottawa
Prof. David Musa SORO, Professeur des Universités, Philosophie ancienne, Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY
Prof. Doh Ludovic FIÉ, Professeur des Universités, Théorie critique et Philosophie de l'art, Université Alassane OUATTARA
Prof. Henri BAH, Professeur des Universités, Métaphysique et Droits de l'Homme, Université Alassane OUATTARA
Prof. Issiaka-P. Latoundji LALEYE, Professeur des Universités, Épistémologie et Anthropologie, Université Gaston Berger, Sénégal
Prof. Jean Gobert TANOH, Professeur des Universités, Métaphysique et Théologie, Université Alassane OUATTARA
Prof. Kouassi Edmond YAO, Professeur des Universités, Philosophie politique et sociale, Université Alassane OUATTARA
Prof. Lazare Marcellin POAMÉ, Professeur des Universités, Bioéthique et Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Mahamadé SAVADOGO, Professeur des Universités, Philosophie morale et politique, Histoire de la Philosophie moderne et contemporaine, Université de Ouagadougou
Prof. N'Dri Marcel KOUASSI, Professeur des Universités, Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Samba DIAKITÉ, Professeur des Universités, Études africaines, Université Alassane OUATTARA
Prof. Donissongui SORO, Professeur des Universités, Philosophie antique, Philosophie de l'éducation Université Alassane OUATTARA

COMITÉ DE LECTURE

Prof. Ayénon Ignace YAPI, Professeur des Universités, Histoire et Philosophie des sciences, Université Alassane OUATTARA
Prof. Azoumana OUATTARA, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Catherine COLLOBERT, Professeur des Universités, Philosophie Antique, Université d'Ottawa
Prof. Daniel TANGUAY, Professeur des Universités, Philosophie Politique et Sociale, Université d'Ottawa
Prof. Doh Ludovic FIÉ, Professeur des Universités, Théorie critique et Philosophie de l'art, Université Alassane OUATTARA
Prof. Henri BAH, Professeur des Universités, Métaphysique et Droits de l'Homme, Université Alassane OUATTARA
Prof. Issiaka-P. Latoundji LALEYE, Professeur des Universités, Épistémologie et Anthropologie, Université Gaston Berger, Sénégal
Prof. Kouassi Edmond YAO, Professeur des Universités, Philosophie politique et sociale, Université Alassane OUATTARA
Prof. Lazare Marcellin POAMÉ, Professeur des Universités, Bioéthique et Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Mahamadé SAVADOGO, Professeur des Universités, Philosophie morale et politique, Histoire de la Philosophie moderne et contemporaine, Université de Ouagadougou
Prof. Samba DIAKITÉ, Professeur des Universités, Études africaines, Université Alassane OUATTARA
Prof. Nicolas Kolotioloma YEO, Professeur des Universités, Philosophie antique, Université Alassane OUATTARA

COMITÉ DE RÉDACTION

Secrétaire de rédaction : **Dr Kouassi Honoré ELLA**, Maître de Conférences
Trésorier : **Dr Kouadio Victorien EKPO**, Maître de Conférences
Responsable de la diffusion : **Dr Faloukou DOSSO**, Maître de Conférences
Dr. Kouassi Marcelin AGBRA, Maître de Conférences
Dr Alexis Koffi KOFFI, Maître de Conférences
Dr Chantal **PALÉ-KOUTOUAN**, Maître-assistant
Dr Amed Karamoko SANOGO, Maître de Conférences

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE : ALLOCUTIONS ET COMMUNICATIONS EN PLÉNIÈRE.....1

I. ALLOCUTIONS.....1

Allocution du Président du comité d'organisation.....2

Allocution du Directeur du Département de Philosophie.....6

Allocution du Directeur de l'UFR-CMS.....9

Allocution du Président de l'Université Alassane OUATTARA.....12

Allocution du Maire de Bouaké.....15

Allocution du Ministre de la Promotion de la bonne Gouvernance et de la lutte contre la Corruption, Parrain du Colloque.....17

Allocution du Président du Conseil Économique Social Environnemental et Culturel, Patron du colloque.....19

Allocution de clôture du Président émérite de l'Université Alassane Ouattara, Président de la Chaire UNESCO de Bioéthique de l'UAO.....21

Rapport de synthèse.....24

Recommandations.....31

II. COMMUNICATIONS EN PLÉNIÈRE.....33

« Vrai et faux pluralisme ». Les universités dans l'ordre mondial contemporain,
Ernst Wolff.....35

Notre devoir et notre foi au caractère universel de l'Université,
Thiémélé L. Ramsès BOA.....51

DEUXIÈME PARTIE : AXES DE RÉFLEXION ET ATELIERS.....63

PREMIER AXE : GOUVERNANCE ET FINANCEMENT DES UNIVERSITÉS...65

Mauvaise gouvernance endémique des États africains : approche synoptique des universités en déconstruction,
Kobenan Maxime KOUMAN.....67

L'essence de l'université chez Heidegger : la *Lehrerschaft* face aux défis de la *Führerschaft*, cas de l'Afrique,
Pascal Dieudonné ROY-EMA.....85

La gouvernance universitaire à l'épreuve de la discipline sur le campus au Cameroun,
Saidou ABOUBAKAR.....101

Gouvernance et financement des universités de la zone UEMOA,
Kadiatou SANOGO N'DOURE 119

Fondements et typologie caractéristique de la crise de l'université en Afrique : cas de l'université gabonaise,
Georges MOUSSAVOU.....135

Projets d'école et l'autonomie des universités au Togo,
Ati-Mola TCHASSAMA.....149

La communication interne de l'UFR/LAC de l'université Joseph KI-ZERBO au Burkina Faso,
1. Marcel BAGARE 2. Dognon Lucien BATCHO 3. Salif ZONGO.....165

DEUXIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET QUESTION DU GENRE.....185

Femmes et carrières à l'épreuve de la disparité fondée sur le sexe au sein de l'université de N'Djamena,
1. Dieudonné VAÏDJIKÉ 2. Alexis NGARMBATEDJIMAL 3. François NDILBÉ MBAÏNGUEM.....187

Genre et harcèlement sexuel en milieu universitaire : le cas des étudiantes des universités de Côte d'Ivoire,
Lou Gobou Bien-aimée GOHI.....203

TROISIÈME AXE : FORMATION ET EMPLOYABILITÉ DES ÉTUDIANTS.....217

La dialectique de la formation et de l'emploi : l'université à l'épreuve du devenir,
Akpolê Koffi Daniel YAO.....219

Penser la crise des universités africaines comme une crise de la langue de la formation scientifique,
Tohotanga COULIBALY.....233

La philosophie de l'entrepreneuriat : une implication socio-économique de l'allégorie de la caverne chez Platon,
Bi Zaouli Sylvain ZAMBLÉ.....247

Formation et employabilité des étudiants africains, quelle approche philosophique ?,
Aikpa Benjamin DIOMAND.....263

La question de la réforme et la révolution dans l'université en Afrique à la lumière de la pensée de Paul RICŒUR,
Oi Kacou Vincent Davy KACOU.....283

L'employabilité des diplômés en SHS au Mali : des dynamiques contradictoires aux origines de la crise de l'université,
Sambou DIABY.....299

Les universités africaines : entre professionnalisation manquée des enseignements et prolifération des instituts privés d'enseignement supérieur douteux,
Théodore TEMWA.....315

Crise de l'université camerounaise comme crise des sciences sociales : entre théorisation et professionnalisation des enseignements,
Lydie Christiane AZAB à BOTO.....333

De la mission nouvelle des universités africaines : pour une politique d'employabilité des jeunes,
Miesso ABALO.....351

Formations et risques de chômage des étudiants au Gabon : quelle représentation sociale ?,
Parfait MIHINDOUBOUSSOUGOU.....365

QUATRIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET CULTURE DE L'EXCELLENCE.....383

De la promotion de l'éducation positive pour une université plus créative,
Hyacinthe Aboa ACHI.....385

La refondation de l'université africaine comme institution méritocratique : un impératif catégorique dans la quête de l'excellence,
Franck KOUADIO.....399

Culture organisationnelle et excellence à l'Institut Supérieur du Génie Électrique du Burkina Faso (ISGE-BF)
Marcel ZERBO.....419

Le finalisme aristotélicien : une invitation à l'excellence pour nos universités africaines,
Arnaud-Olivier GNAHOUA.....435

De la culture de l'excellence dans l'espace universitaire africain : réflexion à partir de la pensée de Njoh-Mouelle Ébénézer,
Zolou Goman Jackie Élise DIOMANDÉ.....447

Une auratisation de l'environnement académique peut-elle sauver l'université de la grisaille ?,
Masséké OPONOU.....463

Conditions pour un excellent enseignement à l'université,
Niali Armand-Privat PILLAH.....477

CINQUIÈME AXE : SYNDICALISME, POLITIQUE ET VIOLENCE À L'UNIVERSITÉ.....497

La fin et les moyens : conséquences de l'auto-justification de la violence politique et syndicale dans les universités ivoiriennes,
Youldé Stéphane DAHÉ.....499

La démocratisation des libertés chez Marx : une propédeutique à la pacification de l'espace universitaire ivoirien,
Jean-Joel BAHI.....515

Les universités ivoiriennes à l'épreuve de la violence des syndicats estudiantins,
1. Koffi Décaird KOUADIO 2. Alice KOUAKOU.....531

Le paradigme esthético-éducatif aristotélicien et schillérien face à la problématique de la violence dans l'espace universitaire ivoirien,
Koudou François OZOUKOU.....545

La FESCI, ce boulet que porte l'université ivoirienne dans un élan de servitude volontaire,
Bledé SAKALOU.....557

Violences en milieux universitaires : déterminisme et normativité d'un phénomène pernicieux en Côte d'Ivoire,
Tiasvi Yao Raoul AGBAVON.....575

Les enjeux de l'art technologique dans les crises universitaires ivoiriennes à partir de la pensée de Walter BENJAMIN,
Barthelemy Brou KOFFI.....589

Violences estudiantines syndicales en Côte d'Ivoire : entre revendications légitimes et délinquance,
Kouassi Marcelin AGBRA.....605

Les relations conflictuelles entre les syndicats et l'administration gabonaise. Cas du SNEC de 1991 à 2020,
1. Lucien MANOKOU 2. Nathalie EBANETH.....621

SIXIÈME AXE : RESPONSABILITÉS ÉTHIQUES, PÉDAGOGIQUES ET ACADÉMIQUES DES UNIVERSITAIRES.....637

Décolonisation de la pensée : exigence de qualité académique,
Mafa Georges ASSEU.....639

Du modèle anthropologique canguilheméen : une thérapie à la crise de l'université en Afrique
Florence BOTTI.....655

Le savoir ou la politique : la mission des universitaires africains en question,
Dotsè Charles-Grégoire ALOSSE.....667

L'enseignement philosophique : un modèle d'étude exégétique pour une université en crise,
Chantal PALÉ-KOUTOUAN.....683

L'enseignement dialectique platonicien : un guide d'éducation pour l'excellence universitaire,
Ange Allassane KONÉ.....699

Autodétermination des peuples et censure : la fonction de l'université selon Kant,
Amidou KONÉ.....715

Éthique de la discussion et crise de l'université en Afrique,
Cyrille SEMDE.....731

SEPTIÈME AXE : INFRASTRUCTURES, TICE ET INNOVATION PÉDAGOGIQUE.....745

TICE, déconstruction ou reconstruction technoscientifique de la crise des universités en Afrique subsaharienne ?,
Kouadio Victorien EKPO.....747

Le rôle de l'insuffisance des infrastructures dans la crise universitaire au Niger,
Abdou KAILOU DJIBO.....761

Problèmes de logements d'étudiants et crises académiques à l'université Peleforo GON COULIBALY, Korhogo,
1. Djibril KONATÉ 2. Foussata DAGNOGO.....783

HUITIÈME AXE : LIBERTÉS ET FRANCHISES UNIVERSITAIRES...797

Ontologie augustinienne et résolution des crises universitaires,
N'gouan Yah Pauline ANGORA épse ASSAMOI.....799

NEUVIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET DYNAMIQUE DES SOCIÉTÉS...811

La vocation de l'université en Afrique à la lumière du *Conflit des facultés* d'Emmanuel Kant,
Éric Inespéré KOFFI.....813

De la décadence éthico-religieuse à la déconfiture institutionnelle des universités en Afrique : une analyse prospective,
Kouassi Honoré ELLA.....829

Communication de crise et crises de fonctionnement dans les universités subsahariennes,
Faloukou DOSSO.....847

Sociétés en crise et crise de l'université en Afrique : la culture comme recours dans la perspective de Paulin HOUNTONDJI,
Kouamé Hyacinthe KOUAKOU.....863

La crise des universités africaines : le péril de l'éducation parentale,
Aya Anne-Marie KOUAKOU.....879

Fondements et enjeux de la crise de l'université publique en Afrique noire : quels repères pour en sortir ?,
Bilakani TONYEME.....895

Université et culture des valeurs morales chez les étudiants au Burkina Faso,
Bawala Léopold BADOLO.....911

Universités, enseignants-chercheurs : objectifs et implications socio-politiques en Afrique,
Cyrille MICKALA.....927

Les universités dans le développement des sociétés africaines,
Adjoua Marie Jeanne KONAN.....949

Le conservatisme platonicien, un possible remède à la crise de l'université,
Amed Karamoko SANOGO.....963

Crise des universités africaines comme crise de la rationalité,
Roland TECHOU.....979

L'engagement des universitaires face aux réalités sociales chez Marcuse,
Amara SALIFOU.....995

Crise universitaire et défis éducationnels à partir de la pensée de Hobbes,
Amenan Madeleine Épouse Ekra KOUASSI.....1011

Crise universitaire : impératif éthique bergsonien de libération de l'intellect,
Amani Albert NIANGUI.....1025

LIGNE ÉDITORIALE

L'univers de la recherche ne trouve sa sève nourricière que par l'existence de revues universitaires et scientifiques animées ou alimentées, en général, par les Enseignants-Chercheurs. Le Département de Philosophie de l'Université de Bouaké, conscient de l'exigence de productions scientifiques par lesquelles tout universitaire correspond et répond à l'appel de la pensée, vient corroborer cette évidence avec l'avènement de *Perspectives Philosophiques*. En ce sens, *Perspectives Philosophiques* n'est ni une revue de plus ni une revue en plus dans l'univers des revues universitaires.

Dans le vaste champ des revues en effet, il n'est pas besoin de faire remarquer que chacune d'elles, à partir de son orientation, « cultive » des aspects précis du divers phénoménal conçu comme ensemble de problèmes dont ladite revue a pour tâche essentielle de débattre. Ce faire particulier proposé en constitue la spécificité. Aussi, *Perspectives Philosophiques*, en son lieu de surgissement comme « autre », envisagée dans le monde en sa totalité, ne se justifie-t-elle pas par le souci d'axer la recherche sur la philosophie pour l'élargir aux sciences humaines ?

Comme le suggère son logo, *perspectives philosophiques* met en relief la posture du penseur ayant les mains croisées, et devant faire face à une préoccupation d'ordre géographique, historique, linguistique, littéraire, philosophique, psychologique, sociologique, etc.

Ces préoccupations si nombreuses, symbolisées par une kyrielle de ramifications s'enchevêtrant les unes les autres, montrent ostensiblement l'effectivité d'une interdisciplinarité, d'un décloisonnement des espaces du savoir, gage d'un progrès certain. Ce décloisonnement qui s'inscrit dans une dynamique infinitiste, est marqué par l'ouverture vers un horizon dégagé, clairsemé, vers une perspective comprise non seulement comme capacité du penseur à aborder, sous plusieurs angles, la complexité des questions, des préoccupations à analyser objectivement, mais aussi comme probables horizons

dans la quête effrénée de la vérité qui se dit faussement au singulier parce que réellement plurielle.

Perspectives Philosophiques est une revue du Département de philosophie de l'Université de Bouaké. Revue numérique en français et en anglais, *Perspectives Philosophiques* est conçue comme un outil de diffusion de la production scientifique en philosophie et en sciences humaines. Cette revue universitaire à comité scientifique international, proposant études et débats philosophiques, se veut par ailleurs, lieu de recherche pour une approche transdisciplinaire, de croisements d'idées afin de favoriser le franchissement des frontières. Autrement dit, elle veut œuvrer à l'ouverture des espaces gnoséologiques et cognitifs en posant des passerelles entre différentes régionalités du savoir. C'est ainsi qu'elle met en dialogue les sciences humaines et la réflexion philosophique et entend garantir un pluralisme de points de vues. La revue publie différents articles, essais, comptes rendus de lecture, textes de référence originaux et inédits.

Le comité de rédaction

LA COMMUNICATION INTERNE DE L'UFR/LAC DE L'UNIVERSITÉ JOSEPH KI-ZERBO AU BURKINA FASO

1. Marcel BAGARE
École Normale Supérieure Koudougou (Burkina Faso)
marcel.bagare@yahoo.fr

2. Dognon Lucien BATCHO
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
lucien.batcho@gmail.com

3. Salif ZONGO
Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
zongosalif4@gmail.com

Résumé :

L'Unité de Formation et de Recherche en Lettres, Arts et Communication (UFR/LAC), la plus peuplée de l'Université Joseph KI-ZERBO, connait des crises régulières depuis des décennies. Ces crises sont souvent imputables à une absence de communication interne. Ce travail de recherche s'inscrit dans une perspective de compréhension des sources de ces conflits, à travers une dynamique d'analyse afin de jeter des bases d'une communication interne répondant aux besoins de l'ensemble des parties prenantes. Pour mener à bien cette étude, nous avons opté pour une méthode mixte (quantitative et qualitative). Cette étude invite les responsables de l'UFR/LAC à utiliser un mode de communication mieux adapté à leur personnel en ce sens qu'une bonne communication interne et de qualité est un instrument privilégié pour créer et entretenir un climat de travail apaisé.

Mots clés : Burkina Faso, Communication interne, Conflit, Gouvernance, Management, Université Joseph KI ZERBO.

Abstract:

The Unité de Formation et de Recherche en Lettres, Arts et Communication (UFR/LAC), the most populated of University Joseph KI-ZERBO has been facing since 2017, 2018 and 2019 recurring crises. These crises are often attributable to a lack of effective internal communication. This research work aims at evaluating the internal communications in UFR/LAC,

through an analysis of the effectiveness of the internal communication regarding the strikes observed in recent years, in order to lay the foundations for an internal communication that meets the needs of the whole staff. To carry out this study, we adopted a mixed methodology, both quantitative and qualitative. This study invites UFR/LAC managers to use a mode of communication better suited to their staff inasmuch as a good internal and quality communication is a privileged instrument for creating and maintaining a good working atmosphere.

Keywords: Burkina Faso, intern communication, conflit, governance, management, Université Joseph KI ZERBO.

Introduction

La communication est au cœur de toutes les controverses, de tous les débats. Dans les organisations, elle est très souvent vue, à la fois, comme la cause de tous les maux, et le remède susceptible d'apporter une solution à tout problème. De nos jours, tout dysfonctionnement organisationnel est ramené à un « problème de communication ». Dans les Universités, au même titre que dans les entreprises, la communication joue un rôle primordial. Qu'elle soit externe ou interne, elle demeure la vitrine et la carte santé de toutes organisations. Les nouveaux modes de communication tels qu'Internet, les réseaux sociaux numériques et bien d'autres requièrent une place entière dans la gestion des organisations. Ainsi, N. d'Almeida et T. Libaert (2014, p. 10) soutiennent que « La communication d'une organisation (entreprise, administration, association) recouvre un ensemble de structures et de procédures… ».

À l'Université Joseph KI-ZERBO, la communication bénéficie d'une attention particulière depuis plusieurs années. L'élaboration et la validation d'une stratégie de communication en 2020 est un témoignage de la reconnaissance de l'importance de la communication par l'institution. Dans sa structuration, l'Université compte plusieurs unités de formation dont l'Unité de Formation en Lettres, Arts et Communication (UFR/LAC). Elle est l'une des plus importantes en matière d'effectif. À elle seule, l'UFR/LAC comptait au cours de l'année académique 2020-2021, 15 114 étudiants répartis dans huit (08) départements d'enseignement avec 75 enseignants permanents. De ce fait, des

mouvements de contestations (2017 et 2019) sont enregistrés. Ils opposent souvent les étudiants entre eux et parfois ces derniers à l'administration ou aux enseignants. Les origines de ces crises sont liées à une insuffisance de communication au sein de l'organisation. En effet, « les nombreuses difficultés liées à la gestion du personnel dans le monde des organisations sont souvent liées à l'absence d'une communication interne appropriée » (UNICEF, 2018, p. 56) La recrudescence de ces moments de crises suscite notre intérêt. Pour conduire cette recherche, nous avons voulu comprendre les modes de communication de l'UFR/LAC et évaluer les moyens d'adaptation de la gouvernance et du management au regard de ses spécificités.

1. Problématique

L'enseignement supérieur public au Burkina Faso comme dans de nombreux pays d'Afrique francophone est caractérisé par la surpopulation estudiantine, le manque de personnel adéquat, l'état de détérioration avancée des infrastructures physiques, le manque d'équipements, le retard académique et la baisse du soutien gouvernemental du point de vue budgétaire et politique. A l'Université Joseph KI-ZERBO (UJKZ), les effectifs des étudiants sont passés de 35 000 étudiants en 2007 à 50 836 en 2020 pour 619 enseignants permanents (UJKZ-DPS[1]-2020)

Déjà handicapée par le manque d'infrastructures et les retards académiques, l'UJKZ fait face à la montée des revendications due à la libéralisation d'internet. Cette situation a été favorisée par le climat social généré par l'insurrection populaire de 2014 où la liberté d'opinion par les usagers a connu une ascendance. Dès lors, les autorités sont, au quotidien, confrontées à la gestion des plaintes. En 2017, une sanction infligée à un étudiant du département des études anglophones par le conseil de discipline de l'UFR/LAC, s'était transformée en mouvement de grève généralisée des étudiants contre l'administration. Des incidents similaires vont se multiplier dans d'autres filières et se caractérisent par des grèves contre l'instauration d'un nouveau régime d'étude, le boycott des

[1] DPS =Direction des Etudes, de la Planification et Statistiques 2019-2020.

évaluations, la prise en otage des responsables académiques. Ces situations alimentent les tensions entre étudiants, enseignants et administration. Pourtant, une communication aurait pu éviter ces situations. Car, « les conflits qui naissent sur les campus portent en filigrane l'absence de communication et de dialogue entre les acteurs de la communauté universitaire. C'est pourquoi, la mise en place d'un cadre de dialogue social est perçue comme un moyen pour améliorer la gouvernance et instaurer un climat plus propice à l'acquisition du savoir » (Premier ministère, 2011, p. 20) ».

Pour B. Miège, (1996, p. 4), « la communication est devenue une préoccupation première des dirigeants des organisations. Elle prend place désormais au rang des orientations stratégiques ». Celle interne est la pierre angulaire du management des ressources humaines au sein d'une organisation. Grâce à elle, la cohésion des travailleurs et leurs motivations sont améliorées. On assiste alors à un renforcement de la culture d'entreprise, du sentiment d'appartenance et à l'amélioration de la circulation de l'information interne. C'est dans cette même dynamique, que nous nous posons la question selon laquelle : comment la communication influence-t-elle l'approche managériale des responsables de l'UFR/LAC en termes de gestion des ressources humaines ?

Cette principale question de recherche interroge l'efficacité de la communication interne de l'UFR/LAC. De cette préoccupation principale, découlent ces questions secondaires : quels sont les modes de circulation de l'information à l'UFR/LAC ? Quels sont les supports utilisés et la pertinence de leur choix ? Quelle appréciation peut-on faire de la gouvernance et du management de l'UFR/LAC ? En termes d'objectifs, général et secondaires, il s'agit en premier d'analyser l'efficacité de la communication interne de l'UFR /LAC dans la stratégie managériale des responsables en charge de l'UFR/LAC. Ensuite, connaitre l'organisation, le mode de fonctionnement et la pertinence de la communication interne de l'UFR/LAC, identifier ses supports de communication et apprécier la gouvernance voire le management au sein de l'UFR/LAC. Notre hypothèse principale est que la communication interne de l'UFR/LAC manque d'efficacité. Les secondaires sont l'UFR/LAC ne dispose pas d'un mode de communication répondant aux besoins de ses parties prenantes ;

les supports de communication de l'UFR/LAC ne sont pas adaptés et manquent de pertinence ; la gouvernance et le management de l'UFR/LAC sont plus autoritaires que participatifs.

Dans la conduite de cette étude, nous avons convoqué deux théories. Celle des parties prenantes ou stakeholder et celle de Harold Dwight Lasswell. La première s'intéresse à l'ensemble des individus qui peuvent être affectés par la réalisation des objectifs organisationnels de l'entreprise. Elle considère que la responsabilité de l'organisation est de concilier les intérêts contradictoires des groupes qui sont en relation directe avec elle. C'est donc une approche participative dans la gestion des hommes au sein des organisations. Cette théorie prône l'intégration de l'ensemble des partenaires à la démarche, car l'organisation n'est pas une entité abstraite qui vit en vase clos. De ce fait, elle partage des intérêts avec un ensemble d'acteurs qui défendent aussi chacun leurs propres intérêts spécifiques.

La seconde théorie, celle de LASSWELL, nous amène à nous interroger sur les modes de communication de l'UFR/LAC. Elle cherche à comprendre les modes de production et de circulation de l'information au sein de l'UFR. L'UFR/LAC ne disposant pas de service de communication à proprement dit, c'est le secrétariat du directeur, celui principal, la scolarité et parfois les délégués de promotions qui en sont les provenances. Cette situation créé un flux d'information souvent mal interprété par les acteurs internes. Or pour Lasswell, n'importe quelle information peut atteindre son destinataire, à condition qu'il n'y ait pas d'interférence. Cette théorie repose sur les cinq (05) questions que sont Qui ? Dit quoi ? À qui ? Par quel moyen ? Avec quels effets ? Nous avons retenu cette théorie car les acteurs s'influencent mutuellement. Cette théorie est compatible à la troisième théorie retenue dans le cadre de cette réflexion notamment celle de la dissonance cognitive de Festinger (1957) et Bateson (1980). Cette théorie permet d'appréhender le comportement des acteurs impliqués dans une dynamique communicationnelle. Ainsi, pour ces auteurs, une personne qui se trouve confrontée simultanément à des informations, opinions, comportements ou croyances qui la concernent directement et qui sont incompatibles entre elles, ressent un état de tension

désagréable. Le concept de dissonance cognitive est lié au fait qu'il est plus difficile pour un individu de corriger des idées acquises depuis longtemps que d'apprendre des idées nouvelles pour lesquelles il ne dispose pas encore d'un modèle ou d'un système de représentation.

2. Méthodologie et présentation de l'UFR/LAC

2.1. Méthodologie de travail

Une démarche à la fois quantitative et qualitative a été adoptée pour conduire cette étude. Outre la recherche documentaire et l'observation participante, nous avons collecté des informations auprès des acteurs à travers un questionnaire et un guide d'entretien. La recherche documentaire a porté sur des documents traitant de la communication interne, de la gouvernance universitaire et du management des ressources humaines. En ce qui concerne l'observation directe, elle permet, d'après Jean-Louis J-L Bayle, (2000, p. 67), l'accès à des sources d'informations qui seraient inaccessibles à un observateur étranger. Cette méthode a permis de connaître le phénomène étudié de l'intérieur, avec tous les avantages que cela comporte pour une meilleure compréhension des faits observés. Ce procédé nous a permis d'appréhender d'autres aspects de la communication interne et du management en étant en contact avec les faits. S. T. Balima et M. S. Frère (2003, p. 50) soulignent que « le but de la démarche est de voir, de sentir, d'éprouver soi-même ce que les autres voient, sentent, éprouvent. Il s'agit de vivre de l'intérieur la culture, le milieu que l'on cherche à connaître ». Ainsi, selon le statut des acteurs concernés ici, notamment les étudiants ou anciens étudiants-enseignants actuellement dans cette UFR, nous vivons au quotidien les réalités.

Pour les enquêtes, nous avons adopté l'entretien et le questionnaire. L'entretien semi-directif a été retenu. Il a permis de mieux cadrer les enquêtés afin de concentrer l'entretien sur les objectifs chaque fois que le sujet s'en écarte. Enfin, l'administration du questionnaire**.** C'est une série de questions relatives à une situation, à des opinions, à des attentes, à des niveaux de connaissance ou de conscience d'un phénomène. Cet outil nous a aidés à récolter les informations

à caractère quantitatif auprès de 146 acteurs. Dans l'élaboration du questionnaire, les questions à réponses fermées et semi fermées ont été utilisés.

2.2. Présentation de l'UFR/LAC et échantillon

L'UFR/LAC est composé de huit (08) filières. Mais sept (07) sont opérationnelles actuellement. La huitième, celle des études arabophones et langues orientales est en création. Les sept fonctionnelles comportent quatre (04) formations classiques et trois (03) formations professionnalisantes. Dans le cadre de cette recherche, nous avons retenu les filières classiques car celles professionnelles ont été effectifs maitrisés et sont moins sujettes aux crises. Notre travail porte de ce fait sur les filières Lettres modernes (LM), Études germaniques et Études anglophones. Ce sont les filières où les crises sont récurrentes.

La détermination de la taille de l'échantillon dépend aussi en grande partie du plan d'étude[2]. Ainsi, les enquêtés sont composés de l'ensemble des étudiants des trois filières retenues, du personnel Administratif, Techniques, Ouvriers et de Service (ATOS), des enseignants des trois (03) filières et des syndicats d'étudiants et d'enseignants. Au niveau des enseignants, l'UFR compte au total 75 enseignants permanents de tout rang. Ceux des filières concernées par l'étude sont au nombre 51 dont 07 femmes.

Au niveau du personnel ATOS, les personnes ayant plus de deux (02) ans de service au sein de l'UFR/LAC sont les cibles retenues. Certains d'entre eux exerçaient déjà dans d'autres unités de formation avant d'être affectés à l'UFR/LAC. L'UFR/LAC compte au total 22 ATOS repartis donne 14 hommes et 08 femmes. Pour les besoins de l'étude, nous avons retenu 05 hommes et 03 femmes.

Quant aux étudiants**,** l'échantillon choisi est l'ensemble des étudiants ayant plus de deux (02) ans soit plus d'une année d'inscription sur le campus. Ce choix parce que deux (2) ans de présence sur le campus, sont suffisants pour mieux connaitre les difficultés auxquelles leur UFR est confrontée. Ainsi, pour l'étude, nous avons retenu les gros effectifs par ordre croissant. L'UFR/LAC

[2] https://books.openedition.org/pum/14800?lang=fr, consulté le 06/11/2021.

compte 15 114 étudiants. Ils sont composés de 9 050 hommes et 6 064 femmes. Ces trois filières comptent à elles seules 14 142 dont 5 547 femmes. Nous avons retenu 142 étudiants en tenant compte des spécificités de chaque filière.

En somme, nous avons travaillé sur un échantillon composé de 173 individus. Dans l'échantillonnage, le genre a été pris en compte. Le pourcentage par catégorie de 173 individus donne 10% des enseignants de tous grades, 40% des ATOS, 1% des étudiants et 02 membres de syndicat composés d'enseignants et d'étudiants. Un manque d'information et l'absence d'une liste exhaustive des syndicats nous ont conduits à prendre les deux syndicats les plus actifs à l'issue de nos observations internes.

La méthode d'échantillonnage aléatoire simple a aidé à la sélection des enquêtés. Elle a permis de donner une chance égale à chaque unité de notre population. La procédure a permis de dresser la liste de toutes les unités de la population observée. Les filières qui ont un effectif compris entre 1000 et 6000 étudiants ont été préférées. Pour les étudiants, nous nous sommes intéressés aux délégués d'UFR, de promotion et 1% de l'effectif global des étudiants des trois filières avec possibilité d'extension. Car, la plupart des aspects communicationnels se déroulent entre les représentants d'étudiants (délégués d'UFR et de promotion), enseignant et administration. Les tableaux suivants précisent les échantillons par catégorie d'acteurs.

Tableau 1 : Échantillon de l'enquête par entretien

	Chef de départements	**Enseignants**	**Personnel administratif**	**Syndicats**
Lettres modernes		**PT :1, ; MC :2 ; MA :2 A :3 ; EPT :1**		
Allemand		**MA :1 ; A :1**		
Anglais		**Mc :1 ; MA :1**		
Total	**03**	**14**	**08**	**02**
Total général	**27**			

Source : Enquête terrain, UFR/LAC (UJKZ), 2021

Tableau 2 : Échantillon de l'enquête par questionnaire

	Délégués de promotion	Étudiants	Délégués d'UFR
Lettres modernes	**1**	**64**	**1**
Allemand	**1**	**18**	
Anglais	**1**	**60**	
Total	**03**	**142**	**01**
Total général		**146**	

Source : Enquête terrain, UFR/LAC (UJKZ), 2021

À partir des observations faites, des réponses obtenues des questionnaires et des entretiens avec les différents acteurs de l'UFR/LAC, nous avons dégagé les facteurs qui mettent à mal la communication interne de l'unité. Pour chaque composante de la population cible, les données collectées ont fait l'objet d'une analyse par thématique des discours. L'anonymat a été requis pour les personnes enquêtées. Pour les enseignants et le personnel ATOS, nous n'avons pas précisé le poste occupé au sein de l'UFR/LAC. Pour le traitement des données, nous avons utilisé une méthode manuelle et une méthode automatique notamment l'utilisation du logiciel Excel pour la construction des graphiques.

3. Présentation des résultats des entretiens et discussion

3.1. Présentation des résultats des observations et des entretiens

Les observations internes faites au sein de l'UFR/LAC ont porté sur les outils, les modes et la perception des acteurs sur la diffusion et la circulation de l'information à l'UFR/LAC. Il en ressort qu'il y a des réunions, des concertations au niveau des étudiants, des syndicats d'étudiants et entre les étudiants par promotion. Cependant, aucune mention des assemblées d'enseignants et de personnels. Néanmoins, il se tient parfois des instances comme le conseil de gestion, des rencontres d'enseignants et de la direction dont la régularité n'est pas fixe. Ce constat laisse penser qu'au sein de l'UFR, ces deux acteurs n'ont pas une organisation structurée. En revanche, ils appartiennent à des structures organisées au sein de l'université. Sur les informations concernant les étudiants, elles sont, pour la plupart, affichées sur les tableaux dédiés à cet effet ou livrées aux différents délégués ou responsables

de promotion par divers canaux qui peuvent être des appels ou des notes circulaires. Ces derniers sont chargés de les relayer auprès de leurs camarades. Ces informations viennent souvent de l'administration, de la scolarité ou des enseignants. Elles concernent, pour la plupart du temps, la programmation des cours et devoirs. Quant aux enseignants, ils reçoivent leurs informations via des courriers, des notes de service à travers les boites à lettres dans les départements où lors de leur passage au secrétariat. Lorsqu'il y a une urgence, certains reçoivent des appels téléphoniques.

Sur les données de l'enquête qualitative, notre objectif était de comprendre ce que représente la communication interne pour nos enquêtés. Sur les outils, les appréciations du niveau de la communication interne par le personnel ATOS ne sont pas bonnes. Il la juge insuffisante et peu organisée. « La communication interne n'est pas suffisamment prise en compte au sein de l'UFR/LAC », estime une secrétaire. Cette impression est également partagée du côté des enseignants. Que ce soit d'administration à enseignants ou d'enseignants à enseignants ou encore d'enseignants à étudiants et vice-versa, plusieurs pensent que la communication interne n'est pas adaptée à leurs besoins. Outre l'accès à l'information, les retards dans leur diffusion, certains pointent du doigt la gouvernance et le management. « Ici, c'est la jungle, il y a des clans et des parrains vous savez », nous explique un. « Il y a de réels problèmes de communication. Il n'y pas de vie universitaire. Chacun vient faire ses cours et s'en va. En dehors de ça, tu te débrouilles et fais tes obligations. L'UFR est à l'image du pays », estime un autre.

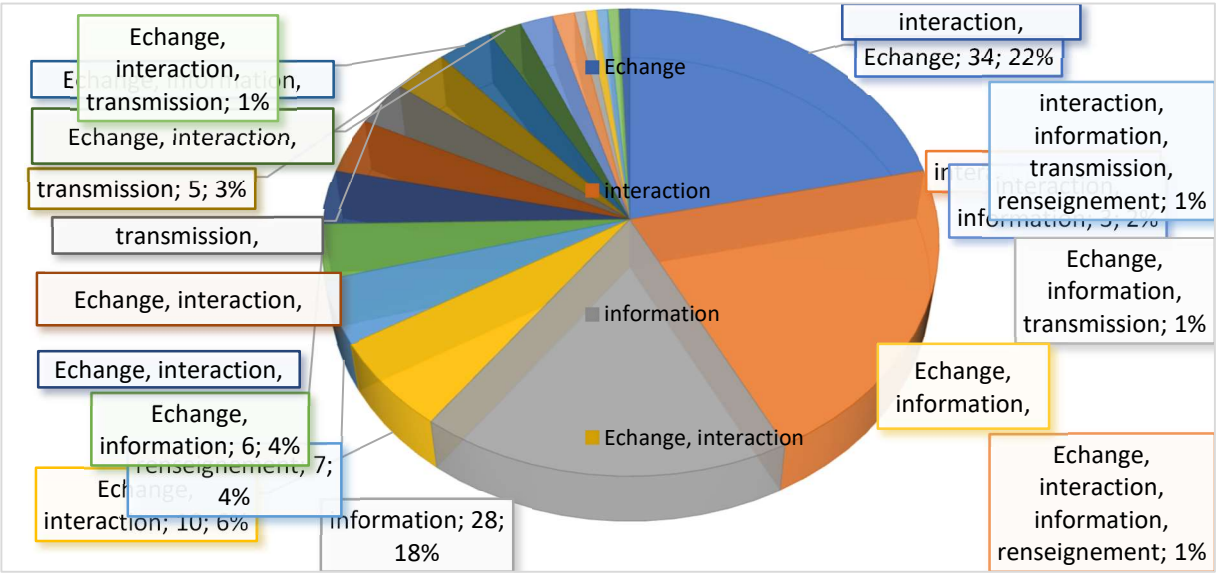
Pour les syndicats, leurs opinions sur la communication interne globale de l'UFR/LAC ne sont pas différentes. « Il n'y a pas de communication » lâche d'emblée un. « On vous donne des informations quand ça les prend. Rarement les instances se tiennent » avoue-t-il. Des entretiens avec les chefs des départements, responsables des trois filières où nous avons mené nos enquêtes, ils reconnaissent de réels problèmes de communication mais s'en défendent. « Nous sommes à la tête des départements à gros effectifs. C'est un héritage. Les problèmes sont certes réels. Mais que pouvons-nous quand vous avez des acteurs pas faciles qui ont tout le temps raison et qui refusent de voir

la réalité en face notamment les étudiants. Quant à nos collègues, il faut faire avec. Pour avancer, nous sommes obligés de nous concentrer sur l'essentiel en mettant la communication en second plan par l'absence de moyens ». Et un autre de renchérir. « La hiérarchie vous presse de rattraper les retards. À l'interne, les étudiants sont là, à vouloir vous voir faire comme ailleurs oubliant que les réalités sont différentes. Ce n'est pas facile. Mais on a accepté et on fera ce qu'on peut », lance -t-il.

3.2. Présentation des résultats des questionnaires

Ces résultats exposent la compréhension de la communication interne, les besoins, les canaux, les attentes et l'appréciation des étudiants par rapport à la communication et au management de l'UFR / LAC.

Graphique 1 : Compréhension de la communication interne par les étudiants

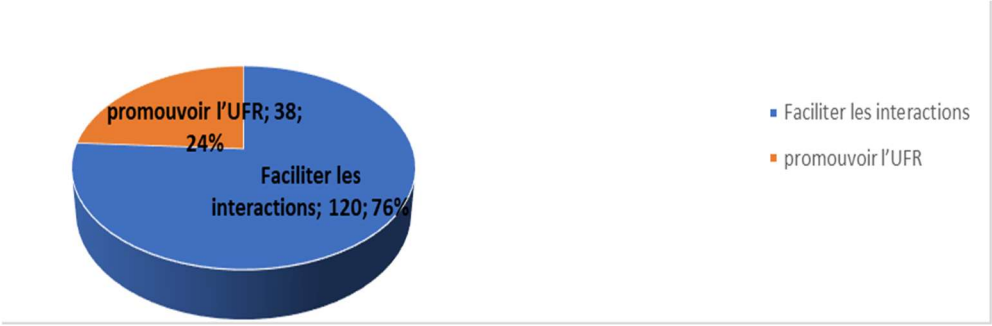


Source : Enquête terrain, UFR/LAC (UJKZ), 2021

La notion de communication interne revêt plusieurs compréhensions chez les étudiants. Aussi diverses que variées, elles témoignent de la richesse et de la complexité de la notion. Dans le graphique 1, il ressort que la communication interne, c'est se renseigner, échanger avec les autres, être informé et interagir avec les autres. Cela se justifie par les taux de 34% des enquêtés qui estiment qu'elle consiste à se renseigner alors que 33% soutiennent qu'elle vise à interagir

tandis que pour 28%, elle consiste à informer. Ces divergences de points de vue autour de la notion de communication rassurent sur leurs attentes.

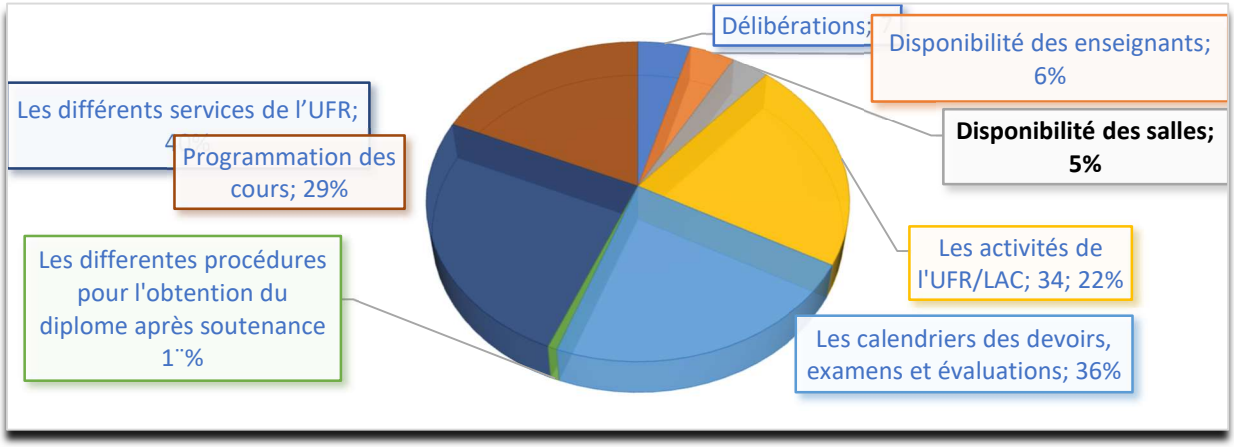
Graphique 2 : Attentes des étudiants concernant la communication interne de l'UFR/LAC



Source : Enquête AC (UJKZ), 2021

Le graphique 2 fait état de l'influence des étudiants dans la dynamique de la communication interne de l'UFR/LAC. Dans leur majorité, ils souhaitent que la communication interne facilite les interactions au sein de l'UFR/LAC. En somme, la communication interne doit permettre de fédérer tous les acteurs autour d'un objectif commun. Ainsi, elle deviendra un facteur de cohésion et d'harmonie. C'est l'attente de 76% de nos enquêtés. Cette attente se ressent à travers l'expression des besoins en information exprimés par les étudiants de l'UFR/LAC.

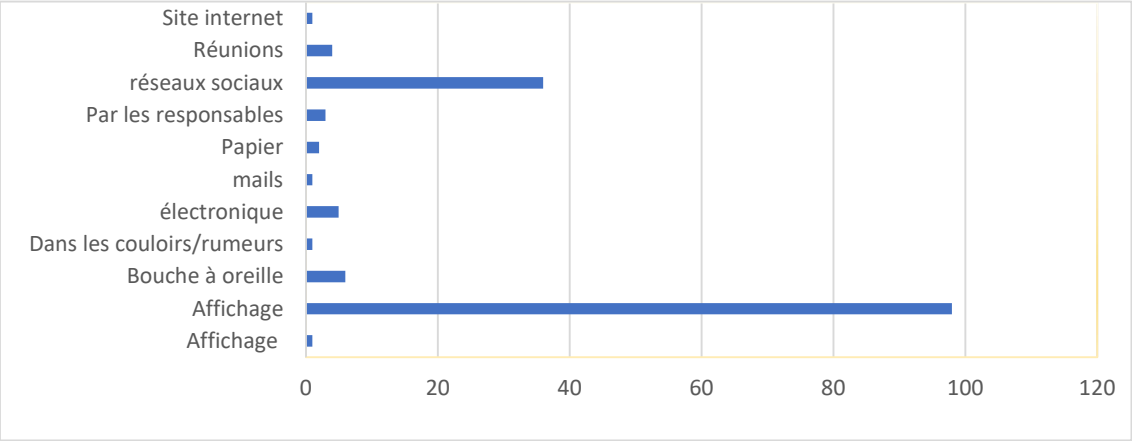
Graphique 3 : Besoins d'informations des étudiants de l'UFR/LAC



Source : Enquête terrain, UFR /LAC (UJKZ), 2021

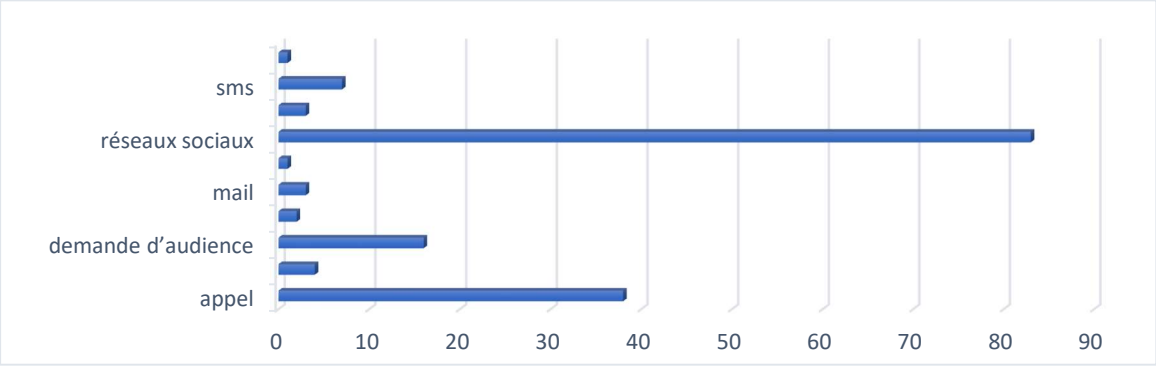
Les besoins en informations des étudiants sont identifiés. Ils sont 40% à vouloir que l'UFR/LAC communique sur ses différents services. 36% veulent qu'elle diffuse davantage des informations sur les calendriers des devoirs et évaluations. En revanche, 34% attendent d'elle, qu'elle communique sur ses activités et 29% souhaitent avoir des informations sur les programmations des cours. Les données de ce graphique prouvent que les besoins en termes d'informations des étudiants sont énormes. Pour ce faire, ils ont proposé les canaux qu'ils préfèrent.

Graphique 4-a : Canaux par lesquels les étudiants reçoivent et souhaitent recevoir les informations



Source : Enquête terrain, UFR /LAC (UJKZ), 2021

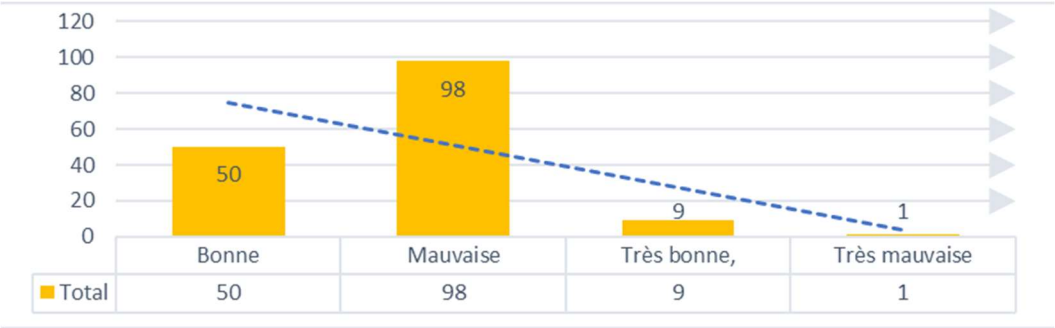
Graphique 4-b : Les canaux de communication privilégiés par des étudiants



Source : Enquête terrain, UFR /LAC (UJKZ), 2021

À travers le graphique 4-a, l'affichage est le support privilégié actuellement pour diffuser les informations au sein de l'UFR/LAC. Ce canal d'information n'est pas priorisé par les étudiants. Les tableaux d'affichages sont, non seulement, en nombre insuffisants, mais aussi manquent de coordination et sont parfois surchargés et non actualisés. Au niveau du graphique 4-b, les réseaux sociaux viennent en tête des canaux privilégiés par les étudiants pour s'informer. Le fait qu'il n'existe pas de point focal d'information, en dehors des délégués des promotions et de la scolarité, les étudiants sont parfois obligés d'aller sur les réseaux sociaux numériques comme *infos de l'UFR/LAC*[3], *UO I24*[4] et *Oreille du campus* pour s'informer[5]. Ces plateformes d'information sont des stratégies développées par des étudiants eux-mêmes pour faciliter l'accès à l'information. Certains étudiants passent par les appels et d'autres, par des demandes d'audience pour obtenir des informations. Au regard des données des graphiques 4-a et b, nos enquêtés ont évoqué leurs canaux de préférence pour recevoir les informations.

Graphique 5 : Appréciation de la communication interne de l'UFR/LAC par les étudiants



Source : Enquête terrain, UFR/LAC (UJKZ), 2021

Le graphique 5 montre que 98 étudiants sur 158 estiment que la communication est mauvaise. Cependant, ils sont 50 à trouver qu'elle est

[3] https://web.facebook.com/groups/449137742668729, consulté le 21/06/2021.
[4] https://web.facebook.com/groups/1784029735193699, consulté le 14/07/2021.
[5] https://web.facebook.com/Oreilleducampus-143066116168546, consulté le 21/08/2021.

bonne. Ces chiffres interpellent les autorités sur les besoins en information et communication des étudiants.

3.3. Discussions

3.3.1. Sources, besoins et modes de circulation de l'information entre les acteurs internes de l'UFR/LAC

Les sources des situations conflictuelles au sein de l'UFR/LAC proviennent du faible niveau de communication interne, notamment la non-adaptation des canaux de diffusion des informations, déplorent certains acteurs. En effet, la communication interne ne se résume pas à faire circuler des notes de service. Elle doit prendre en compte les aspects sociaux.

En plus de constituer un facteur d'échanges, la communication interne doit aussi être un facteur de cohésion dans une organisation. Car, au sein d'une organisation, le personnel a besoin de se tisser de nouveaux liens de fraternité pour se sentir en sécurité. Ainsi, J.-M. Decaudin et J. Egalens (2009, p. 14) affirment que « rares sont les personnes qui peuvent travailler ensemble sans tisser des liens par la communication interne ».

La difficulté première de la communication interne de l'UFR/LAC demeure la circulation de l'information. L'ensemble des acteurs trouvent que les canaux de communication utilisés ne sont pas adaptés. La communication interne est une composante essentielle des organisations. Sa réussite assure une cohésion et prévient les conflits. Elle découle, en principe, de la stratégie globale l'Université (institution). En plus de veiller à une bonne circulation de l'information, elle est aussi un outil de management. Or, l'UFR/LAC n'en dispose pas et ne possède non plus un service en charge de la communication. Pour D. Bougnoux (2001), donner l'information fait partie de la stratégie globale de communication d'une organisation. Cependant, la communication interne ne s'arrête pas uniquement à la diffusion de l'information. Selon l'auteur, l'information est un contenu chargé de signification, par contre la communication interne est chargée de tisser des relations afin d'apporter du sens. C'est l'ensemble des flux d'information et des échanges visant un équilibre informationnel et relationnel (N. D'Almeida et T. Libaert, 2014). La particularité de la communication interne est qu'elle est destinée

à l'ensemble des acteurs de l'organisation sans exception. Nos enquêtes révèlent que les instances statutaires que sont les conseils d'établissement et scientifiques et les réunions se tiennent souvent, mais les comptes rendus ne sont pas envoyés à tous les participants. Ce qui fait que les informations et décisions ne sont pas connues de tous. Outre ces constats, il y a la lenteur et la rétention d'information à certains niveaux. La classification des outils de communication notamment les courriers montrent une importante communication hiérarchique, descendante, où le message émane de la direction via les secrétariats ou la scolarité. D'après les entretiens, la communication descendante est jugée plus importante qu'auparavant. Mais les informations diffusées sont parfois jugées insuffisantes ou arrivent souvent avec un retard du fait du manque de suivi. Ainsi, c'est la lourdeur des circuits d'information officielle qui est pointée du doigt par le personnel. Toujours selon D. Bougnoux (2001), la diffusion de l'information au sein d'une organisation permet au personnel d'être au courant des modalités de fonctionnement du service par contre celle-ci ignore souvent l'individu au sein de l'organisation. En revanche, la communication interne permet de cerner la dimension humaine grâce à l'obligation de ménagement au sein de l'organisation.

3.3.2. Management et gouvernance au sein de l'UFR/LAC

À ce niveau, certains acteurs perçoivent l'UFR/LAC comme un instrument de contrainte. Il en résulte un faible degré d'appartenance et un manque de confiance. La non tenue régulière des conseils d'établissement pour échanger sur la vie au sein de l'UFR/LAC montre que les responsables ne se soucient pas de la cohésion sociale et l'amélioration des rendements de l'institution. Ainsi, sans connaître les aspirations de son personnel, il est difficile d'anticiper et désamorcer les éventuels conflits ou tensions. Facteur de bon climat social, la communication interne est aussi un moyen d'améliorer les performances de l'organisation ; d'où son importance. À l'UFR/LAC, les avis sont multiples sur la communication ascendante. La déception d'une partie du personnel est liée aux limites du management. En dépit de l'évolution des outils et les dynamiques actuelles, les responsables continuent de vouloir diriger à l'ancienne. Ceci s'explique par le caractère dépassé des textes. Les effectifs ne sont plus adaptés à l'esprit qui a prévalu à l'élaboration des textes. « Pour des

organisations à fortes tailles humaines, le mode de gestion participatif pourrait faciliter la consultation et la concertation. En lieu et place, les responsables prennent des décisions dont l'application se révèle inopérante » avoue un enseignant. Une telle situation a conduit des étudiants à refuser des compositions. De plus, il n'y a pas de pratique unifiée des outils de communication déjà existants (affichage). Cet état des lieux corrobore notre hypothèse initiale qui affirme que l'UFR/LAC manque d'une communication interne efficace. Intégrer donc la dimension ressources humaines dans la stratégie des organisations est une nécessité reconnue. Les organisations doivent avoir une stratégie de développement humain et social en harmonie avec leur stratégie économique et leur responsabilité´ sociale (J.-M. Peretti, 2013, p. 1). Mais pour y arriver, l'UFR/LAC peut mettre en place un point focal de communication au sein de l'UFR/LAC, adapter les canaux de communication aux besoins des cibles et réduire les délais de transmission des informations. En outre, elle peut prévoir une ligne budgétaire pour les actions de communication et impliquer davantage les acteurs clés (Etudiants, ATOS, syndicats et enseignants) dans les prises de décisions à travers un management participatif. Ainsi, il est nécessaire de communiquer sur les performances réalisées par l'UFR/LAC en termes d'amélioration des résultats et évaluer la portée des informations diffusées afin de savoir si les cibles sont touchées à travers les feedbacks. C'est pourquoi, en se référant aux six dimensions de la communication interne de C. Michon (1994) qui sont : information, convivialité, participation, fédération, implication, identification, les institutions, qu'elles soient publiques ou privées doivent intégrer la communication interne dans leur stratégie de management afin d'apporter des réponses adéquates aux problèmes de communication tout en minimisant les incompréhensions. Selon C. Michon, le responsable de communication interne est chargé de gérer les projets de communication interne liés à l'activité de l'organisation notamment l'adhésion aux valeurs, au changement stratégique et au projet d'amélioration de la qualité de service de l'organisation.

Conclusion

La communication interne semble être négligée, mais elle est l'un des éléments les plus importants dans une institution. Elle est plus liée à la gestion du personnel qu'à de simples diffusions d'informations et ne peut être soustraite de la stratégie globale de l'organisation. Elle est de ce fait, toute la communication mise en place au sein d'une institution et à destination de tout son personnel. Ses actions interviennent pour rassembler l'ensemble du personnel autour de l'image de l'organisation. C'est un outil de management indispensable qui facilite, non seulement, le fonctionnement des services mais permet aussi à chacun de comprendre la vision de l'organisation. Sa conduite et son succès nécessitent des moyens humains et financiers, P. Detrie et C. M. Broyez, (1995, p. 47). La communication interne efficace repose plus sur des comportements que sur des supports, et donc plus sur le management que sur des techniques.

Notre étude avait pour objectif d'analyser la communication interne de l'UFR/LAC afin d'apporter des suggestions. L'enquête menée au sein de l'UFR/LAC a permis de confirmer le fait que l'institution ne dispose pas d'un mode de communication efficace. Aussi, les canaux et les modes de communication de l'UFR/LAC sont inappropriés. La place de la communication interne actuelle au sien de l'UFR/LAC doit être revisitée et rehaussée. Chaque responsable d'organisation doit comprendre le rôle déterminant que la communication joue dans toute gestion efficace.

Références bibliographiques

BALIMA Serge Théophile, DUCHENNE Véronique, 2005, *Méthodologie de la recherche en science de l'information et de la communication : L'élaboration du mémoire de maitrise*, Ouagadougou, Ed. Sankofa.

BOUGNOUX Daniel, 2001, *Introduction aux sciences de la communication*, Paris, Ed. La Découverte.

DECAUDIN Jean-Marc, EGALENS Jacques avec la collaboration de WALLER Stéphane, 2009, *La communication interne, stratégie et techniques*, Paris, DUNOD 2e Edition.

DETRIE Phillipe, MESLIN-BROYEZ Catherine, 1995, *La communication interne au service du management*, Dijon-Quetigny.

FESTINGER Léon, 1957, *A theory of cognitive dissonance*, Stanford University Press.

https://books.openedition.org/pum/14800?lang=fr, consulté le 06/11/2021.

https://web.facebook.com/groups/1784029735193699, consulté le 14/07/2021.

https://web.facebook.com/groups/449137742668729, consulté le 21/06/2021.

https://web.facebook.com/Oreilleducampus-143066116168546, consulté le 21/08/2021.

LOUBET Jean-Louis DEL BAYLE, 2000, *Initiation aux méthodes des sciences sociales,* Paris, L'Harmattan.

MEIER Olivier, 2001, *Déco de manager*, Paris, Dunod.

MICHON Christian, 1994, « Communication et organisation », in *Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle*.

MIEGE Bernard, 1996, *La société conquise par la communication,* Tome 1, logiques sociales, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Premier Ministère, 2011, Comité ad hoc de réflexion sur l'université du Burkina Faso, L'enseignement supérieur au Burkina Faso : Diagnostic, défis et normalisation De ses institutions. DEPS : Direction des Etudes, de la Planification et Statistiques 2019-2020.

QUIV Raymond et VAN CAMPENHOUDT Luc, 1988, Manuel de recherche en science sociales, Paris, Dunod.

THEATART Raymond Alain, 1980, *Le management*, Paris, Presse universitaire de Paris.