

Journal International des Sachants

REVUE SCIENTIFIQUE
PLURIDISCIPLINAIRE



Journal International
des Sachants



Fréquence
TRIMESTRIELLE

ISSN-P : 3079-3009

ISSN-L : 3079-3017

www.revuejds.net

info@revuejds.net

**Volume 1,
Numéro 2,
Août 2025**





**Journal International
des Sachants**



Revue scientifique pluridisciplinaire

ISSN-P: 3079-3009

ISSN-L: 3079-3017

Site web: <https://revuejds.net/>

Email : revuejds@gmail.com

Publié en Open Access



Abidjan, République de Côte d'Ivoire

ISSN-P: 3079-3009

ISSN-L: 3079-3017

INDEXATIONS ET REFERENCEMENTS INTERNATIONAUX

Pour toutes informations sur les indexations et référencements internationaux du **Journal International des Sachants (JDS)**, consultez les bases de données ci-dessous :



<https://sjifactor.com/passport.php?id=24370>



<https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/3079-3009>



<https://ascidatabase.com/masterjournalist.php?v=3079-3009>



<https://ipindexing.com/journal-details/Journal-International-des-Sachants-/2526>

Impact factor: SJIF 2025: 3.767

ISSN-P: 3079-3009

ISSN-L: 3079-3017

REVUE ELECTRONIQUE

Journal International des Sachants (JDS)

Revue Scientifique pluridisciplinaire

ISSN-P: 3079-3009 (Print ou imprimé)

ISSN-L: 3079-3017 (Online ou en Ligne)

Equipe Editoriale

Directeur de publication : Les Éditions Croco

Rédacteur en chef : SANOGO Tiantio Epouse BAMBA, INSAAC, Côte d'Ivoire

Chargé de diffusion et de marketing : ETTIEN N'Doua Etienne, UFHB, Côte d'Ivoire

Webmaster : KOUAKOU Kouadio Sanguen, UAO, Côte d'Ivoire

Comité Scientifique

ADOUBI Thierry Hugues, Maître conférences, Université Alassane Ouattara ;

ALLABA Djama Ignace, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët-Boigny ;

ASSEKA Tchoman François, Maître de conférences, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

ASSUÉ Yao Jean-Aimé, Maître de Conférences, Géographie, Université Alassane Ouattara ;

BA Idrissa, Professeur Titulaire, Université Cheikh Anta Diop ;

BAKAYOKO Mamadou, Maître de Conférence, Université Alassane Ouattara ;

BAMBA Mamadou, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara ;

DIARRASSOUBA Bazoumana, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara ;

FAYE Valy, Maître de Conférences, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ;

KAMARA Adama, Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara ;

KAZON Diescieu Aubin Sylvère, Maître de Conférence, Université Félix Houphouët-Boigny ;

KOUASSI Kouakou Siméon, Professeur titulaire, Université de San-Pedro ;

N'DAH Didier, professeur titulaire, Université d'Abomey-Calavi ;

OULAI Jean-Claude, Professeur titulaire, Communication, Université Alassane Ouattara ;

SARR Nissire Mouhamadou, Maître de Conférences, Université Cheikh Anta Diop ;

SILUE Oumar, Maître conférences, Université Alassane Ouattara ;

TOPPE Eckra Lath, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara ;

ISSN-P: 3079-3009

ISSN-L: 3079-3017

Comité de Lecture

BALDÉ Yoro Mamadou, Maître-Assistant, FASTEF, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ;
 BAMBA Fatoumata, Maître Assistant, Université Péléforo Gon Coulibaly ;
 DAO Salifou, Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;
 GBOLA serge Arnaud, Maître Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;
 SIDIBÉ Moussa, Maître-Assistant, Lettres Modernes, Université Alassane Ouattara ;
 KANGA Kouakou Hermann Michel, Maître de Conférences, Géographie, Université Alassane Ouattara ;
 KAZON Diescieu Aubin Sylvère, Maître de Conférences, Criminologie, Université Félix Houphouët-Boigny ;
 KONAN Koffi Syntor, Maître de Conférences, Espagnol, Université Alassane Ouattara ;
 KONE Kiyali, Maître Assistant, Université Péléforo Gon Coulibaly ;
 KONE Kpassigué Gilbert, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara ;
 KONE Tchima Rolland, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara ;
 MEITÉ Ben Soualiou, Maître de Conférences, Histoire, Université Félix Houphouët-Boigny ;
 MOULARET Renaud-Guy Ahioua, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;
 MAMADOU Bamba, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara ;
 N'DAYE El Hadj Amadou Ba, Maître-Assistant, FASTEF, Université Cheikh Anta Diop de Dakar ;
 SYLLA Makémissa, Assistante, Université Alassane Ouattara ;
 TRAORE Amadou, Maître de Conférences, Université de Ségou ;
 TRAORE Fanta, Assistante, Université Alassane Ouattara ;
 TRAORE Sogotiènin Ramata, Maître-Assistant, Université Péléforo Gon Coulibaly ;
 YOKORE Zibé Nestor, Maître-Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;
 ZABSONRE Moussa, Maître-Assistant, Université Yembila Abdoulaye Toguyeni.

Comité de rédaction

AHOUE Jean-Jacques, Assistant, Université de San-Pedro ;

ASSEKA Tchoman François Maître de conférences, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

BROU N'Goran Alphonse, Maitre-Assistant, Université Alassane Ouattara ;

COULIBALY Wayarga, Assistant, Université Félix Houphouët-Boigny ;

COULIBALY Yallamoussa, Assistant, Université Alassane Ouattara ;

DJE Yao Lopez, Assistant, Université Alassane Ouattara ;

DJIGUE Sidjé Edwige Françoise, Maitre-Assistante, Université Alassane Ouattara ;

DJOKOURI Innocent, Maître-Assistante, Université Péléforo Gon Coulibaly ;

EHILE Kadja Olivier Maitre-Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC)

GUEYE Yoro Emmanuel, Maitre-Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

KAZIO Djidjé Jean-Jacques, Assistant, Université de Bondoukou ;

KONE Tiégbè Gaston, Maitre-Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

KOUAME Affoua Eugénie, Assistante, IHAAA, Université Félix Houphouët-Boigny ;

LOBA Léon Fabrice, Attaché de Recherche, Institut d'Histoire d'Art et d'Archéologie Africain (IHAAA) ;

OZOUKOU Koudou François, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara ;

SANOGO Tiantio épouse BAMBA, Maitre-Assistante, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

TIE BI Galla Guy Rolland Maitre-Assistant, Université Félix Houphouët-Boigny ;

TOURE Gninin Aicha, Maitre-Assistante, Université Félix Houphouët-Boigny ;

TOURE Kignigouoni Dieudonné Espérance, Maitre-Assistant, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) ;

YAO Elisabeth, Maître-Assistante, Université Alassane Ouattara ;

COORDINATEUR GENERAL DU NUMERO :

KAZON Diescieu Aubin Sylvère

Maître de conférences CAMES,
Université Félix Houphouët-Boigny

.....

Contacts JDS

Site web: <https://revuejds.net/>

Email : revuejds@gmail.com

Tél. : + 225 0779360611 / 07480453267

.....

Indexations et référencements internationaux :

Sjifactor: <https://sjifactor.com/passport.php?id=24370>

ARI : <https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/3079-3009>

ASCI: <https://ascidatabase.com/masterjournalist.php?v=3079-3009>

IPIIndexing: <https://ipindexing.com/journal-details/Journal-International-des-Sachants-2526>

ISSN-P: 3079-3009

ISSN-L: 3079-3017

PRESENTATION DE JDS

Le Journal International des Sachants (JDS) est une revue scientifique pluridisciplinaire dédiée à la valorisation et à la vulgarisation des résultats de recherches innovantes, de découvertes de pointe et de productions scientifiques originales et pertinentes dans divers domaines scientifiques. Disposant de comité scientifique et de lecture, la revue **JDS** offre ainsi aux chercheurs du monde entier, une plateforme de publication de haute qualité en favorisant le partage des connaissances et de la collaboration au sein de la communauté scientifique.

JDS est une revue évaluée par des pairs (*blind peer review*) et en libre accès "*Open access*" relevant des Editions Croco. Il publie les articles dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales ; Langues et littérature ; Art, patrimoine et culture ; Sciences du Langage et de la Communication ; Sciences Economiques et de Gestion ; Sciences politiques et Juridiques. Dans sa vision d'ouverture, **JDS** encourage la collaboration interdisciplinaire entre les chercheurs de tous les pays africains et du monde.

Les articles proposés doivent respecter la ligne éditoriale de la revue. Ils doivent être originaux et n'avoir jamais fait l'objet d'une acceptation pour publication dans une autre revue à comité de lecture. Ils sont soumis à une sélection initiale par l'éditeur, puis à un processus rigoureux d'évaluation par les pairs en double aveugle avant publication.

PROTOCOLE DE REDACTION DE JDS

Le Journal International des Sachants (JDS) n'accepte que des articles inédits et originaux dans diverses langues notamment en allemand, en anglais, en espagnol et en Français. Le manuscrit est remis à deux instructeurs, choisis en fonction de leurs compétences dans la discipline. Le secrétariat de la rédaction communique aux auteurs les observations formulées par le comité de lecture ainsi qu'une copie du rapport, si cela est nécessaire. Dans le cas où la publication de l'article est acceptée avec révisions, l'auteur dispose alors d'un délai raisonnable pour remettre la version définitive de son texte au secrétariat de la revue

Structure générale de l'article :

Le projet d'article doit être envoyé sous la forme d'un document Word, police Times New Roman, taille 12 et interligne 1,5 pour le corps de texte (sauf les notes de bas de page qui ont la taille 10 et les citations en retrait de 2 cm à gauche et à droite qui sont présentées en taille 11 avec interligne 1 ou simple). Le texte doit être justifié et ne doit pas excéder 18 pages. Le manuscrit doit comporter une introduction, un développement articulé, une conclusion et une bibliographie.

Présentation de l'article :

- Le titre de l'article (15 mots maximum) doit être clair et concis. De taille 14 pts gras, il doit être centré.
- Juste après le titre, l'auteur doit mentionner son identité (Prénom et NOM en gras et en taille 12), ses adresses (institution, e-mail, pays et téléphones en italique et en taille 11)
- Le résumé (200 mots au maximum) présenté en taille 10 pts ne doit pas être une reproduction de la conclusion du manuscrit. Il est donné à la fois en français et en anglais (abstract). Les mots-clés (05 au maximum, taille 10pts) sont donnés en français et en anglais (key words)
- Le texte doit être subdivisé selon le système décimal et ne doit pas dépasser 3 niveaux exemples : (1. - 1.1. - 1.2. ; 2. - 2.1. - 2.2. - 2.3. - 3. - 3.1. - 3.2. etc.)
- Les références des citations sont intégrées au texte comme suit : (L'initial du prénom suivi d'un point, nom de l'auteur avec l'initiale en majuscule, année de publication suivie de deux points, page à laquelle l'information a été prise). Ex : (A. Kouadio, 2000 : 15).
- La pagination en chiffre arabe apparaît en haut de page et centrée.
- Les citations courtes de 3 lignes au plus sont mises en guillemet français («... »), mais sans italique.

N.B. : Les caractères majuscules doivent être accentués. Exemple : État, À partir de ...

Références bibliographiques

Ne sont utilisées dans la bibliographie que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur. 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 éditeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif.

Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté entre guillemets et celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une presse écrite est présenté en italique. Dans la zone éditeur, on indique la maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2^{de} éd.).

Les références des sources d'archives, des sources orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

- Pour les sources orales, réaliser un tableau dont les colonnes comportent un numéro d'ordre, nom et prénoms des informateurs, la date et le lieu de l'entretien, la qualité et la profession des informateurs, son âge ou sa date de naissance et les principaux thèmes abordés au cours des entretiens. Dans ce tableau, les noms des informateurs sont présentés en ordre alphabétique
- Pour les sources d'archives, il faut mentionner en toutes lettres, à la première occurrence, le lieu de conservation des documents suivi de l'abréviation entre parenthèses, la série et l'année. C'est l'abréviation qui est utilisée dans les occurrences suivantes :

Ex. : Abidjan, Archives nationales de Côte d'Ivoire (A.N.C.I), 1EE28, 1899.

- Pour les ouvrages, on note le NOM et le prénom de l'auteur suivis de l'année de publication, du titre de l'ouvrage en italique, du lieu de publication, du nom de la société d'édition et du nombre de page.

Ex : LATTE Egue Jean-Michel, 2018, *L'histoire des Odzokru, peuple du sud de la Côte d'Ivoire, des origines au XIX^e siècle*, Paris, L'Harmattan, 252 p.

- Pour les périodiques, le NOM et le(s) prénom(s) de l'auteur sont suivis de l'année de la publication, du titre de l'article entre guillemets, du nom du périodique en italique, du numéro du volume, du numéro du périodique dans le volume et des pages.

Ex : BAMBA Mamadou, 2022, « Les Dafing dans l'évolution économique et socio-culturelle de Bouaké, 1878-1939 », *NZASSA*, N°8, p.361-372.

NB : Le non-respect de ces recommandations ci-dessus conduit au rejet systématique du manuscrit.

SOMMAIRE

SECTION 1 : LANGUES & LITTERATURE

Etudes germaniques

1. **Spott und Ironie als Mittel zur Dekonstruktion der NS-Ideologie in Die Blechtrommel (1959) von Günter Grass**
Fabrice AKA & Kouadio Deless Bouavie ANDJE 1-15
2. **Die sprachliche Nicht-Repräsentierbarkeit: Beispiele einiger übersetzten Diskurse von der Abbey-Sprache ins Deutsche**
Eppié Augustine Michaela BONGBA..... 16-24
3. **Der letzte Aufstand: Eine vergleichende Analyse des Selbstmords in Sembène Ousmanes La Noire de... und Stefan Zweigs Leporella**
EDI Yapi Pierre-Clovis..... 25-41

Etudes hispaniques

4. **Aproximación etnolingüística a No hay país para negros de Oscar Kem-Mekah kadzue**
Roseline FOUODJI WAGOUM Epse DJATSA..... 42-58
5. **Ironía como estrategia narrativa en la obra de carmen martín gaité: recurso estilístico, crítica sociocultural**
Amenan Opportune AHOUSY Épse DAVODOUN..... 59-74

Lettres Modernes

6. **Le quadrillage du récit dans le roman français de l'extrême contemporain**
Pierre Olivier EMOUCK..... 75-90
7. **ALERTE ! PEUPLE MIEN de Nakpoha-Pédja COULIBALY : lecture poly-isotopique du malaise social des sociétés africaines**
ASSOUMAN Noëlle Larissa Épse KOFFI 91-103
8. **La reterritorialisation refoulée dans Bamako Paris New York de Manthia Diawara**
Nadège ZANG BIYOGHE..... 104-114

SECTION 2 : COMMUNICATION, ARTS, CULTURE ET PATRIMOINE

Sciences du langage et de la communication

9. **Enjeux de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans la postproduction cinématographique**
Bonaventure LOKOSSOU & Elavagnon Dorothée DOGNON..... 115-128
10. **Usages, perception et défis de l'intelligence artificielle chez les formateurs indépendants en Côte d'Ivoire**
Henri-Joël KOFFI..... 129-140

11. Autopromotion et excellence scolaire : le défi communicationnel de la Soukpa Fondation en Côte d'Ivoire Daouda FOFANA	141-158
12. L'usage des réseaux sociaux numériques dans la communication institutionnelle du PDCI-RDA Katcha Richmond KOUACOU & N'dah Éric ANNET.....	159-171
13. Contribution de la communication à la gestion des biens publics par les collectivités territoriales : le cas de la mairie de Bouaké Imbie Anicette AMON épouse FOLOU.....	172-190
14. La question du harcèlement sexuel en milieu universitaire en Côte d'Ivoire : enjeux, défis et perspectives Aya Carelle Prisca Kouamé-Konaté, Affoué Hélène Aké & Jean-Claude Oulai.....	191-205

Patrimoine, art, culture, cinéma & tourisme

15. Les manifestations et défis des formes de tourisme durable associées au tourisme rural intégré Lamine SAMBOU.....	206-220
---	---------

SECTION 3 : SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Archéologie

16. L'habitat colonial à Sassandra : une approche archéologique de l'impérialisme française en Côte d'Ivoire DJEZOU Kouamé Innocent, ETTIEN N'doua Etienne & AHOUE Jean-Jacques.....	221-234
17. Premier exemple de valorisation d'un patrimoine archéologique impacté par les travaux de construction du barrage hydroélectrique en Côte d'Ivoire KONE Gnaman Léontine & KIENON-KABORE Timpoko Hélène.....	235-247

Histoire

18. L'état de Côte d'Ivoire dans l'accompagnement du football de 1960 à 2015 Kanga Gérard Brice ESSE, Anicet Kouadio KOFFI & Marc Stéphane GBÉDIA.....	248-268
19. Nomination des premiers ministres de sortie de crise en Côte d'Ivoire : cas de Charles Konan Banny KONDON Dago Aimé & N'GUESSAN Mahomed	269-285
20. Communautés villageoises, exploitation forestière et lutte pour le développement socio-économique au Cameroun : perspective historique Yannick ZO'OBO.....	286-301
21. Problématique de la libre circulation dans l'espace CEDEAO (1979-2020) : État des lieux et perspectives Wend-Vénèda Arsène DIPAMA.....	302-318

22. Frontières, influences régionales et enracinement du conflit indépendantiste en Casamance (1983-1994) Kobenan Paul KOUASSI & Abdoulaye BAMBA.....	319-336
23. La lagune Aby dans l'organisation culturelle des Bétibé à l'époque précoloniale (1692-1754) Ben Soualiouo MEITE & Konan Samuel N'GUESSAN.....	337-347
24. L'asile entre hospitalité et rivalités diplomatiques : la Côte d'Ivoire au cœur des mobilités politiques ouest-africaines (1960–2010) » Rokia Alexandra KONATE.....	348-365
25. L'usage de l'histoire dans la politique étrangère du Ghana sous Kwame Nkrumah DAPPAH Abou.....	366-384
Géographie	
26. Populations urbaines à l'épreuve des risques sanitaires et environnementaux de l'élevage à Daloa (Côte d'Ivoire) Gué Pierre GUELE, Drissa TRAORE & Kouadiobla Romaine Josée BODO....	385-400
27. Potentiel d'inclusion financière du mobile money dans le milieu rural du département de Sinématiali Kapiéfolo Julien KONÉ, Kolotioloma Honoré TUO, Affouet Anne-Marie N'DRI & Alain François LOUKOU.....	401-417
28. Orpaillage et transformation de la vie rurale en Côte d'Ivoire : cas du village d'Assafo dans la sous-préfecture de Tanda Tolla Koffi ALLOU.....	418-434
29. Production informelle de la ville dans le Grand Ouaga au Burkina Faso Abdoul Karim BAZIE.....	435-448
30. La gestion coutumière des conflits fonciers dans le canton de Koudougou au Burkina Faso Zakaria ZONGO & Issa SORY.....	449-465
31. Exploitation du bas-fond de Natio-Kobadara : source de risques sanitaires et environnementaux dans la ville de Korhogo Moussa COULIBALY	466-479
32. Défis de l'accès à l'eau potable dans la ville de Boundiali (nord de la Côte d'Ivoire) Sindou Amadou KAMAGATE, Idrissa SARAMBE & Brahim CISSE.....	480-492
33. A Multi-Criteria Geospatial Framework for Enhanced Landslide Hazard and Risk Mapping in Southern California's Coastal Zone Lila Reni Bibriven	493-516
34. L'étalement urbain au péril de l'agriculture urbaine dans la ville de Bouaké (centre de la Côte d'Ivoire) Zana Souleymane OUATTARA.....	517-530

- 35. Aménagement arboricole et conservation de la biodiversité végétale à Yaoundé 7**
Fridolin Brice Nicolas Atekoa Mbarga & Aurel Vedel Tchuegang Touyim..... 531-546
- 36. Défis et perspectives pour une ville de Cocody verte**
Assalé Félix AKA 547-559
- 37. Évolution du secteur de l'hydraulique rurale au Sahel à travers le cas du département de Téra : progrès, défis et stratégies communautaires endogènes**
Yayé MOUSSA..... 560-582
- 38. Incidences de la faible dotation des cantines scolaires en denrées alimentaires sur les élèves et leurs parents dans la DRENA de Ferkessédougou (Nord-Côte d'Ivoire)**
Lornandjou Barakissa SORO, Nogodji Jean YEO, YOMAN N'Goh Koffi Michael & Arsène DJAKO..... 583-599
- 39. L'eau de puits : une source de résilience face aux défaillances de l'approvisionnement en eau potable à Bouaké (centre de la Côte d'Ivoire)**
Michiapo Blandine KOUAME, Olga Adéline BRISSY & Joseph P. ASSI-KAUDJHIS..... 600-615

Philosophie

- 40. La place du divin dans la résolution de la crise écologique : une lecture augustinienne**
N'gouan Yah Pauline ANGORA épouse ASSAMOI..... 616-624

Anthropologie et sociologie

- 41. Stigmatisation et résilience : Vécu des Mères Célibataires dans la Commune d'Agla (Cotonou)**
Emilia Mawugnon AZALOU TINGBE..... 625-637
- 42. Actrices ou victimes : rôles des femmes dans les conflits extrémistes dans la commune d'Abala**
HAROUNA OUSMANE Ibrahim..... 638-648
- 43. Le chômage des jeunes dans la ville de Pikine : contours, stratégies de contournement et dénouements**
Mor DIOP..... 649-665
- 44. Logiques socio-économiques d'appropriation des réserves administratives à Korhogo, au Nord de la Côte d'Ivoire**
COULIBALY Gninnan Hervé, GNAN Olivier, GOUETI-BI Jean-Noël & OUATTARA Gbafu..... 666-683
- 45. Alliance matrimoniale et consolidation des liens au nord Cameroun : une analyse sociologique de l'intégration et de la cohésion sociale des enfants issus de mariages interethniques**
Paulette Mappi Dzukou..... 684-702

- 46. Quand les ordures deviennent une ressource :
capitalisme, concurrence et profit dans les villes ivoiriennes**
Kouamé Chérubin KRA..... 703-721
- 47. Tarification forfaitaire subventionnée et unité départementale d'assurance
maladie : une innovation du service de CPN à Sokone (Sénégal)**
Paul Mamba DIÉDHIOU & Oumarou AROU..... 722-733
- 48. « Souroundou » et cérémonies de mariage chez les populations
des villes de Niamey et Maradi (Niger)**
Halimatou SAMINOU OUMAROU &
Mohamed Moctar ABDOURAHAMANE..... 734-743
- 49. La discrimination positive par les marchés publics et l'autonomisation
des femmes : quel impact pour les femmes de Kovié et de Wli au Togo ?**
Solenko GNENDA..... 744-759
- 50. Wahhabisme et entrepreneuriat féminin en Côte-d'Ivoire**
Zadi Serge ZADI..... 760-778
- 51. Recolonisation et maintien des transporteurs sur les espaces
publics autour des institutions : le cas d'Abobo**
Ali Coulibaly..... 779-794

Science de l'éducation

- 52. Gestion des crises scolaires au sein des établissements secondaires :
rôle des directions d'école**
Noufou OUEDRAOGO..... 795-810

SECTION 4 : SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION

- 53. Analysis of the effects of foreign direct investment
on the energy transition in Côte d'Ivoire**
ALLO BENJAMIN KOFFI..... 811-824
- 54. La gestion de compétences dans le contexte de
la décentralisation et de crise au Mali**
SIDIBE Mariam & Houdou Attikou DIALLO..... 825-836
- 55. Analyse de la transparence des pratiques du recrutement dans un
Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial de Ségou, Mali**
Oumar TANGARA, Thierno B BAGAYOKO,
N'To SAMAKE & Yacouba BALLO..... 837-847

Analyse de la transparence des pratiques du recrutement dans un Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial de Ségou, Mali

Oumar TANGARA

Institut Supérieur de Technologies Appliquées (ISTA),

Ségou, Mali,

Email : tangara_oumar@yahoo.fr ;

Thierno B BAGAYOKO

Hôpital Nionankoro Fomba de Ségou, Mali,

Email : thiernobag@gmail.com ;

N'To SAMAKE

Ecole Normale d'Enseignement Technique et Professionnel (ENETP),

Bamako, Mali,

Email : ntosamake@gmail.com

&

Yacouba BALLO

Hôpital Nionankoro Fomba de Ségou, Mali,

Email : byacouba94@gmail.com

Date de soumission : 14-07-2025

Date de publication : 31-08-2025

Résumé

L'objectif de cette étude est d'analyser la transparence dans le processus de recrutement dans un établissement public à caractère industriel et commercial. Ainsi, elle est une contribution d'une analyse de la problématique de la transparence dans le système de communication et les pratiques de sélection. Pour les méthodes utilisées, nous avons privilégié une étude quantitative et une méthode d'entretien individuel auprès des travailleurs de l'établissement pour collecter les données à travers un questionnaire, analysées à l'aide du logiciel SPSS. Quant aux résultats, la majorité des travailleurs valident la transparence dans leur système de communication, et leur sélection des candidats. En perspectives, la perception et l'amélioration de la transparence doivent être consolidées pour assurer un recrutement plus efficace et performant de l'établissement.

Mots-clés : pratiques ; recrutement ; transparence ; établissement public ; caractère industriel et commercial

Analysis of the transparency of recruitment practices in a Public Industrial and Commercial Establishment in Ségou, Mali

Abstract

The objective of this study is to analyze transparency in the recruitment process of a public industrial and commercial establishment. As such, it is a contribution to an analysis of the issue of transparency in the communication system and selection practices. As for the methods used, we opted for a quantitative study and an individual interview method with the establishment's workers to collect data through a questionnaire, analyzed using SPSS software. As for the results, the majority of workers validate the transparency of their communication system and their selection of candidates. Looking ahead, the perception and improvement of transparency must be consolidated to ensure more effective and efficient recruitment of the establishment.

Key words: practices; recruitment; transparency; public establishment; industrial and commercial character

Introduction

Le recrutement est très important dans les pratiques de Gestion des Ressources Humaines (GRH). En effet, sa gestion efficace et la transparence dans le processus constituent des pratiques indispensables pour assurer l'amélioration continue des compétences et celle de la performance de l'organisation ou l'entreprise. Bien entendu, la conduite de ce processus a été aussi une préoccupation majeure de plusieurs professionnels et des entreprises. C'est à ce titre que beaucoup de questionnements ont été posés pour analyser la justice et la discrimination dans le processus du recrutement (T. Ocana, 2017 : 173 ; L. Challe & al, 2020 : 3) et les normes, stratégies et inégalités des chances dans la politique du recrutement (Y. Guera Chabi Yoro & H. L. Houessou, sd : 215, 217). Aussi, des concepts comme la transparence elle-même, l'équité, l'égalité des chances, la discrimination, le favoritisme ont fait l'objet de plusieurs études pour analyser la problématique de la transparence dans les pratiques du recrutement. Autrement dit, beaucoup d'écrits et de recherches ont été menés autour du recrutement pour analyser la transparence afin d'avoir des ressources humaines compétentes et nécessaires pour assurer le fonctionnement et la pérennité de l'entreprise. Bien que plusieurs études aient analysé les contours du recrutement sur la problématique de la transparence, en notre connaissance aucune analyse n'a été faite du lien entre la transparence, la communication et la sélection des candidats. Aussi, dans le contexte malien et ségovien, très peu d'études ou pas ont traité expressément la problématique de la transparence dans le cadre du recrutement. Autrement dit, l'objectif de cette étude est de répondre à la problématique suivante : comment les pratiques du recrutement sont associées à la qualité de la transparence du choix des candidats ?

Afin d'analyser cette problématique, nous avons adopté la méthode quantitative exploratoire. Elle a permis d'expliquer le lien entre le recrutement et la transparence dans le processus du choix des candidats. Bref, cet article aborde successivement la revue de la littérature, la méthodologie, la présentation des résultats et la discussion des résultats.

1. Revue de la littérature

La transparence dans le processus du recrutement occupe un enjeu important car elle constitue une source de confiance entre l'employeur, ses collaborateurs et surtout des candidats prétendant intégrer une entreprise ou une organisation. Ainsi, pour avoir des travailleurs compétents et l'efficacité dans la gestion de l'entreprise, plusieurs chercheurs ont étudié le processus du recrutement afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise ou de l'organisation. A ce titre, la littérature nous renseigne des études qui ont analysé l'égalité des chances dans le

processus du recrutement (K. Ben Arezki & Z. Bourahla, 2023 : 1, 2), la pertinence des outils de recrutement (D. Robise & M. Haid 2023 : 17 ; G. Rieucan & G. De Larquier, 2020 : 10), la transparence et l'équité dans le processus de sélection ou du recrutement (A. Kibuku, 2023 : 51). En plus, l'importance de la transparence dans le processus du recrutement a été étudiée également par M. Forest, (2024 : 184). Aussitôt, des chercheurs ont analysé la discrimination (L. Challe et al 2020 : 3, 13 ; Y. L'Horty & al 2021 : 7), le favoritisme dans le processus du recrutement (Y. Guera Chabi Yoro & H. Houessou sd : 209 ; S.K Dao & al, 2024 : 81).

Par ailleurs, la communication a été abordée par beaucoup d'études comme une variable importante dans le processus de recrutement des candidats. Autrement dit, elle constitue une source de recherche des candidats compétents. En effet, des chercheurs comme L. Imass et al 2023 : 9 ; M. Folie, 2020 : 48, 49 et 50 ; A. Kibuku, 2023 : 20-23 ; L. St-Yves, 2023 : 30 et 32 ont fait leurs études sur les outils de communication, la communication et la transparence (D. Robise & al, 2023 : 39), l'importance de la communication au processus du recrutement (N. Soulaïman, 2022 :74 ; C. Guillot-Soulez & al, 2022 : 37-59).

Concernant les pratiques de recrutement, la littérature nous renseigne aussi sur l'existence de plusieurs écrits pour expliquer ou pour comprendre la pertinence et l'intérêt de ces pratiques. Ainsi, Z. Nouria & al, (2021 :41) analysent la pratique du recrutement en ligne. Il s'agit de découvrir les moyens utilisés, les avantages et défis qui en découlent, ainsi que les méthodes de recrutement en ligne utilisées et les différents stades de développement du recrutement en ligne. De même, une autre étude a été menée pour explorer l'impact de la digitalisation du processus de recrutement des RH et met en évidence les avantages qu'elle présente par rapport aux méthodes traditionnelles (L. Imass & al, 2023 :17).

Dans d'autres registres, une analyse a porté sur les pratiques de recrutement des entreprises françaises afin de mettre en exergue les conventions et les segmentations du marché du travail (G. Rieucan & G. De Larquier, 2020 : 10 et 13). Aussi, B. Duc & al, (2021 : 191-200), en raison de la professionnalisation du recrutement, ont analysé les tensions entre le discours et les pratiques autour du recrutement des apprentie(s) en Suisse.

2. Méthodologie

Notre étude s'est déroulée à l'Office du Niger de Ségou en 2023, un établissement public à caractère industriel et commercial où nous avons rencontré des travailleurs qui ont été recrutés par ledit établissement pour voir le lien entre le recrutement et la transparence. Pour la réalisation de cette étude, nous avons opté pour la méthode quantitative exploratoire et une posture positiviste. Pour cela, nous nous sommes inscrits dans une approche déductive dans le

dessein d'analyser la problématique posée. Ce choix se justifie par l'analyse de la causalité des variables clés. Autrement dit, il s'agit d'analyser la transparence dans les pratiques du recrutement. Aussi transversale, cette étude a permis de collecter des informations à travers un questionnaire administré auprès des travailleurs avec un échantillon représentatif de 30% du personnel passés par le processus du recrutement dudit établissement. Elle a permis également de privilégier la technique de l'entretien directif qui nous semble bien adapté pour l'analyse des données quantitatives. Pour le questionnaire, les questions étaient fermées, de plus, la méthode probabiliste a été adoptée pour un entretien touchant 22/73 personnes, toutes en CDI. Ce choix s'explique par leur accessibilité et disponibilité. Quant aux critères d'inclusion et d'exclusion, étaient exclues de l'enquête toutes les personnes n'ayant pas été présentes ou ayant refusé de se soumettre aux questions lors de notre passage pour la collecte des données.

Après avoir collecté les données, nous avons procédé à un traitement manuel (dépouillement et codage) puis à la transcription des données pour avoir les données quantitatives et faire l'analyse descriptive. En somme, les logiciels suivants ont été utilisés à savoir : Word et SPSS. Ainsi, les données sont saisies à l'aide du premier et celui de SPSS a servi de stockage pour analyser et expliquer les données.

3. Résultats

Cette étude présente les résultats des informations collectées auprès des travailleurs recrutés de l'établissement enquêté pour analyser la transparence des pratiques du recrutement. Autrement dit, le premier point présente les résultats de l'analyse de l'appréciation des répondants sur la transparence du système de communication (3.1) et les résultats sur l'analyse de la perception, l'appréciation des répondants sur la transparence des pratiques de sélection sont présentés en deuxième point (3.2.)

3.1. Analyse de la transparence dans le système de communication

Nous allons analyser et interpréter les résultats que nous avons obtenus lors de l'enquête effectuée au sein de l'établissement étudié. Il s'agit de :

Tableau n°1 : Analyse de l'appréciation des répondants sur la transparence du système de communication

Dans cette étude, pour collecter les données, nous avons travaillé avec un questionnaire portant sur une catégorie de modalités utilisées comme le « Oui et Non », « Bon, Passable et Faible » pour voir les réponses sur la transparence du système de communication. Bref, l'enquête réalisée a permis de présenter les résultats suivants :

N°	Analyse de l'appréciation des répondants sur la transparence du système de communication	
1	Q1 : Réponses données par les enquêtés	Presse : 9%, Réseaux sociaux : 18%, Annonce-pub : 18% et À travers un parent : 55%
2	Q2 : Réponses données par les enquêtés	Bon : 55%, Passable : 45% et Faible : 0%
3	Q3 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 27% et Non : 73%
4	Q4 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 18% et Non : 82%
5	Q5 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 82% et Non : 18%

Source : Enquête de l'étude

Ce tableau fait un aperçu global de la situation du système de communication du recrutement de l'établissement étudié. Ainsi, l'objectif de l'analyse de ce tableau est de comprendre les réponses des travailleurs selon l'appréciation de la transparence du système de communication.

Pour analyser l'appréciation et la différenciation des sources d'information comme source de discrimination, la majorité des salariés soit 55% affirme avoir été informée par les parents travaillant dans l'établissement contre 18% par les réseaux sociaux, 18% par l'annonce publicitaire et 9% par la presse. Toutefois, nous pouvons conclure que la majorité des parents de nos répondants était proche et en contact avec leur service. Bref, nous pouvons déduire que ce rapprochement a été bénéfique pour certains répondants lors du recrutement.

Concernant la qualité du niveau de l'information de l'établissement, les 45% des répondants trouvent la qualité du service offert « passable » contre 55% pour la modalité « bon ». En somme, nous concluons la présence des insuffisances sur la qualité d'information malgré le léger dépassement du taux de la modalité « bon » sur celle de « passable ».

Pour ce qui est le bénéfice des informations complémentaires non formelles et non communes pour tous les candidats lors du recrutement, 27% des répondants affirment ayant bénéficié des informations complémentaires à travers les parents contre 73%. Pour cela, nous pouvons déduire un problème de transparence, que certains ont bénéficié plus d'avantages que d'autres. En conclusion, nous pouvons déduire que ce bénéfice s'explique par le favoritisme ou la discrimination de certains par rapport à d'autres.

Pour le point à savoir les failles du système de communication, 82% des répondants ont affirmé l'absence des failles dans le système de communication contre 18% pour des avis contraires. Cela se justifie par la présence d'une section de communication fonctionnelle. Bref, nous estimons que la qualité du système d'information est appréciée par la majorité bien qu'il existe, dans certains cas, la présence de la discrimination dans ce système.

Quant au résultat obtenu au sujet de l'appréciation de l'efficacité de la section chargée de la communication, la majorité de nos répondants soit 82% contre 18% ont affirmé l'efficacité de la section pour répondre aux attentes des candidats lors des recrutements. Bref, nous pouvons

déduire que la section est performante selon les répondants malgré la discrimination dans la gestion de communication.

3.2. Analyse de la transparence des pratiques de sélection

Tableau n°2 : Analyse de la perception, l'appréciation des répondants sur la transparence des pratiques de sélection

Avant de collecter et d'analyser les données, nous avons retenu comme le tableau précédent le même questionnaire pour cette rubrique comportant les modalités « Oui et Non » pour voir les réponses sur la perception et transparence des pratiques de sélection. Bref, l'enquête réalisée a permis de présenter les résultats ci-dessous :

N°	Analyse de la perception, l'appréciation des répondants sur la transparence des pratiques de sélection	
1	Q6 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 27% et Non : 73%
2	Q7 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 0% et Non : 100%
3	Q8 : Réponses données par les enquêtés	Elevé : 45%, Moyen : 55% et Bas : 0%
4	Q9 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 27% et Non : 73%
5	Q10 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 18% et Non : 82%
6	Q10 : Réponses données par les enquêtés	Oui : 82% et Non : 18%

Source : Enquête de l'étude

Les résultats de ce tableau permettent de voir la perception et l'appréciation des répondants sur la transparence des pratiques de sélection. Ainsi, pour l'analyse de la perception d'une défaveur lors du recrutement, il ressort, après la collecte des données que 27% contre 73% des répondants ont affirmé connaître la défaveur lors du recrutement, ce qui explique le favoritisme minime que soit existe dans les pratiques du recrutement. En plus, ce tableau révèle qu'aucun des répondants n'a bénéficié un coaching ou été préparé par d'autres personnes lors du recrutement.

Concernant l'appréciation des niveaux de la transparence des pratiques de sélection, 45% des répondants ont affirmé que le niveau de transparence est élevé contre 55% pour lequel le niveau est moyen. Par contre, aucun d'eux n'a mentionné que le niveau était bas. En un mot, nous voyons que la transparence reste encore un défi.

Sur le sujet de la perception de l'affinité ou de la parenté sur la chance d'être recruté, 27% des répondants ont affirmé la modalité « Oui » tandis que 73% ont parlé pour la modalité « Non ». Nous déduisons que la transparence reste toujours un défi dans l'établissement.

Quant à l'analyse de l'influence et de la chance des répondants recrutés venant des anciens travailleurs de l'établissement, 18% contre 82% des enquêtés ont répondu favorablement pour la modalité « Oui ». En synthèse, nous notons que la transparence reste toujours un défi.

En fin, sur l'appréciation de la qualité des pratiques de sélection, nous remarquons que 82% des répondants contre 18% ont opté pour la modalité « Oui ». Selon eux, cela s'explique par les

profils adéquats des professionnels qui ont en charge les pratiques du recrutement. Toutefois, nous déduisons globalement que la transparence reste encore un défi au regard de l'ensemble des résultats affichés ci-dessus.

4. Discussion

Dans cet article, nous distinguons deux principaux points de discussion pour l'analyse de la transparence du recrutement d'un Etablissement Public à caractère Administratif de Ségou. Il s'agit de la transparence au niveau du système de communication et celui des pratiques du recrutement.

Sur le premier point, les résultats de notre étude analysent la qualité du système de communication relative à la campagne de sélection des candidats, c'est-à-dire analysent les variations de chance des candidats dans le processus de communication. Ainsi, nos résultats complètent aussi d'autres études qui ont analysé la qualité de l'information dans le processus du recrutement (R.J. Bies & J.F. Moag, 1986 in T. Ocana, 2017 : 36 ; A. Bangerter et al, 2012 in T. Ocana, 2017 : 110). En plus, nos résultats rejoignent encore les résultats de certains travaux qui ont analysé la justice communicationnelle lors du recrutement (R.J. Bies & J.F. Moag, 1986 in T. Ocana, 2017 : 36, 190 ; T. Ocana, 2017 : 36), la qualité des outils pour les campagnes de communication du recrutement des candidats (Z. Nouria & al, 2021 : 34, 37). Cependant, les résultats de notre recherche, contrairement à ces études portant sur ce sujet, analysent la qualité du système de communication à travers ses failles et l'efficacité de la section charge de la communication.

Concernant les pratiques de la sélection, plusieurs études ou recherches ont analysé directement ou indirectement la qualité du recrutement, surtout sa transparence. Ce travail rejoint les travaux de G. G. Paradza (2010 : 85) in S.K. Dao & al (2024 : 81) qui a analysé les mauvaises pratiques de recrutement et surtout des variables comme le népotisme, le favoritisme dans les mairies.

S'agissant de la fiabilité, l'équité et la transparence analysée dans le cadre de la sélection des candidats, nos résultats complètent les recherches de L. Imass, & al (2023 : 3, 13), A. Kibuku (2023 : 44) et L. St-Yves (2023 : 18, 43). En synthèse, ces études montrent à suffisance que la justice et l'équité en matière de recrutement des RH demeurent une problématique récurrente et peuvent être des facteurs clés pour la performance des entreprises. Elles favorisent l'émergence de cadres compétents, et accroissent en conséquence la productivité des entreprises. Cependant, cette recherche, contrairement à ces études, a analysé des variables comme la victimisation de la défaveur, la perception de l'affinité ou la parenté sur la chance

d'être recruté, le soutien parental (ancien travailleur du service) dans le processus de recrutement des travailleurs retenus.

Conclusion

Dans cet article, l'objectif principal était d'analyser la transparence dans le processus de recrutement. Pour atteindre cet objectif, nous avons adopté une méthodologie de recherche quantitative exploratoire en élaborant un questionnaire. Grâce à la collecte de données et à leur analyse, cette étude a fait paraître la performance du système de communication, des pratiques de sélection malgré la présence des insuffisances telles que la présence de la discrimination, favoritisme. Toutefois, cette étude s'est limitée à un seul établissement dont les résultats ne peuvent pas être extrapolés à l'ensemble des autres établissements de la Région. Et puis, cette étude pouvait également analyser le pourquoi cet établissement néglige-t-il d'une certaine manière la transparence ? En perspectives, des chercheurs peuvent approfondir cette étude en analysant le lien entre la transparence, le recrutement et la performance.

Ces différents résultats fournis sont interpellateurs et nécessitent l'implication des décideurs de cet établissement à mettre en place une politique de recrutement. Pour assurer la transparence de la gestion du recrutement de l'établissement, les gestionnaires doivent renforcer leur perception sur l'enjeu de l'amélioration de la transparence dans les prises de décisions stratégiques et opérationnelles pour un recrutement plus efficace et performant.

Par ailleurs, il est important que ces gestionnaires s'engagent à renforcer leur système de communication via les sites spécialisés, généralistes ou les réseaux sociaux pour plus de transparence communicationnelle, élargir leur commission de recrutement avec des prestataires externes pour plus de transparence de la sélection des travailleurs à recruter. Cela favorise le recrutement des travailleurs compétents, performants et surtout la survie de l'établissement.

Sources orales et références bibliographiques

Sources orales

Dans le domaine de la recherche, l'entretien est important et accorde une attention particulière aux répondants d'où la prise en compte des considérations éthiques dans les études sensibles. Pour cela, notre étude ne fait pas l'exception à cette règle qui a gardé l'anonymat des répondants mais elle présente seulement le sexe, l'âge et la spécialité des répondants enquêtés.



N°	Sexe, Age et spécialité des répondants		Nbre	Thèmes abordés pour les 22 répondants de l'étude
1	Sexe	Hommes	18	Q1 : Différenciation des sources d'information Q2 : Appréciation de la clarté et du niveau de l'information Q3 : Différenciation sur le bénéfice de certaines informations complémentaires lors du recrutement Q4 : Appréciation sur les failles du système de communication Q5 : Appréciation sur la qualité de l'efficacité de la section chargée de la communication Q6 : Perception de la victimisation de la défaveur lors du recrutement Q7 : Connaissance sur le bénéfice d'un coaching par une tierce personne lors du recrutement Q8 : Niveaux de transparence des pratiques de sélection Q9 : Perception de l'influence de l'affinité ou la parenté sur la chance d'être sélectionné Q10 : Appréciation de l'influence et la chance des candidats d'être recrutés, venant des anciens travailleurs de l'établissement Q11 : Appréciation de la qualité des pratiques de sélection.
		Femmes	4	
		Total	22	
2	Âge	[20-40]	8	
		[41-60]	14	
		[61 et plus]	0	
		Total	22	
3	Spécialité	Comptables	04	
		Secrétaires	03	
		Juristes	02	
		Economistes	02	
		Agronomes	06	
		Sociologue	01	
		Géographes	04	
		Total	22	

Source orale : Office du Niger, 2023

Références bibliographiques

BANGERTE Adrian, ROULIN Nicolas & KÖNIG Cornelius. J, 2012 in OCANA Tana., 2017, *Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement*, Doctoral dissertation, Université Côte d'Azur, 204 p ;

BEN AREZKI Kassandra & BOURAHILA Zahia, 2023, *La culture d'entreprise et le processus de recrutement au sein d'une entreprise publique Cas: NAFTAL*, Master dissertation, Université Mouloud Mammeri, 123 p ;

BIES Robert. J & MOAG Joseph. F, 1986 in OCANA Tana, 2017. *Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement*, Doctoral dissertation, Université Côte d'Azur, 204 p ;

CHALLE Laetitia, CHAREYRON Sylvain, L'HORTY Yannick & PETIT Pascale. *Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanale*. Rapport de recherche TEPP- FR CNRS 3435, n°2020-01, 27 p ;

DAO Seydou. K, NIAMALY Ousmane, & KAKA Yaou Zakari, 2024, « Effets du recrutement sur la qualité des services municipaux dans le district de Bamako: une analyse du discours du personnel-citoyen ». *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5(4), p.72-87 ;

DUC Barbara & LAMAMRA Nadia, 2021, *Discours et pratiques autour du recrutement des apprentie(s) en Suisse: entre soumission à l'ordre social et pratiques alternatives*. Sélections,

du système éducatif au marché du travail: XXVI^{èmes} journées du longitudinal, Toulouse, 12-13 novembre 2020, (26), 202 p ;

FOLIE Amandine, 2020, *Comment les contenus publiés par les entreprises du monde high-tech sur les réseaux sociaux renforcent la réputation d'entreprise et favorisent le recrutement?* Master dissertation, Université catholique de Louvain, 103 p ;

FOREST Maxime, 2024, « Vers des politiques d'excellence inclusives au niveau européen ? ». *Travail, genre et sociétés*, 51(1), p.183-186 ;

GUERA CHABI YORO Yarou & HOUESSOU Hermann Léopold. « Politique du recrutement dans l'armée au Bénin : normes, stratégies et inégalités des chances des candidats dans l'ALIBORI », *Revue de l'ACAREF*, p.209-226 ;

GUILLOT-SOULEZ Chloé, SOULEZ Sébastien & CATHERINE Viot, 2022, « Label employeur et/ou marque région: quels signaux privilégier dans la communication de recrutement pour renforcer l'attractivité organisationnelle? ». *Management & Avenir*, 127(1), p.35-57 ;

IMASS, Lahcen, OUBRAHIMI, Mustapha, et ICHOU, Mohammed Adil, 2023, « L'efficacité du recrutement digitalisé par rapport au recrutement classique: Cas de l'USMS Béni Mellal ». *Alternatives Managériales Economiques*, 5, p.3-25 ;

KIBUKU Alison, 2023, *La digitalisation dans le processus de recrutement des Ressources Humaines*, Bachelor dissertation, Haute École de Gestion de Genève, 105 p ;

L'HORTY Yannick, MAHMOUDI Naomie, PETIT Pascale & WOLFF François-Charles. *Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap: un test multi-critères*. Rapport de recherche TEPP- FR CNRS 2042, n°2020-05, 38 p ;

NOUIRA Zakia, AIT SOUDANE Jalila, HAJAJI Omar & RGUIBI Kaoutar, 2021, « L'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH ». *IOSR-Journal of Business and Management*, Volume 23, Issue 5, p.33-48 ;

OCANA Tania, 2017, *Les perceptions de justice et de discrimination des candidats face à des questions inappropriées au recrutement*, Doctoral dissertation, Université Côte d'Azur, 204 p ;

PARADZA Gaynor Gamuchirai, 2010 in DAO Seydou K, NIAMALY Ousmane & KAKA Yaou Zakari, 2024, « Effets du recrutement sur la qualité des services municipaux dans le district de Bamako: une analyse du discours du personnel-citoyen ». *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5(4), p.72-87 ;

RIEUCAU Géraldine & DE LARQUIER Guillemette, 2020, *Les pratiques de recrutement des entreprises: un pouvoir de segmentation et de valorisation*. Document de travail du Centre d'études de l'emploi et du travail, n° 20, 48 p ;

ROBISE David & HAID Maximilien, 2023, *Organisation des relations entre les services internes des ressources humaines et les cabinets de recrutement et éléments favorisant une collaboration qualitative*, Master dissertation, Université catholique de Louvain, 53 p ;

SOULAÏMAN Nuino, 2023, *La communication dans le cadre du recrutement du personnel militaire. Une présentation plus réaliste des carrières auprès des jeunes est-elle souhaitable pour la Défense dans le contexte de l'attrition de son personnel ?* Master dissertation, Université catholique de Louvain, 82 p ;

ST-YVES Léa, 2023, *L'utilisation des médias sociaux dans les pratiques de dotation des organisations aux fins de recrutement des jeunes diplômé(e)s postsecondaires de 18 à 30 ans*, Master dissertation, HEC Montréal, 89 p.