archives-ouvertes.fr

La recherche en gestion en Afrique de l'Ouest:importation ou adaptation?

Yves Livian

To cite this version:

Yves Livian. La recherche en gestion en Afrique de l'Ouest:importation ou adaptation?. Les nouvelles dimensions de a performance des entreprises africaines, Jan 2013, ouagadougou, Burkina Faso. <halshs-00785801>

HAL Id: halshs-00785801

https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00785801

Submitted on 7 Feb 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA RECHERCHE EN GESTION EN AFRIQUE DE L'OUEST

Importation ou adaptation ?

Communication au colloque :

"Les nouvelles dimensions de la performance des entreprises africaines"

23 - 24 - 25 janvier 2013

Université Aube Nouvelle - ISIG

Ouagadougou (BF)

2e version 4 février 2013

Y.F. LIVIAN

Professeur honoraire à

l'Université Jean-Moulin - Lyon 3

Professeur Associé à l'ISIG - International

La recherche en sciences de gestion correspond-elle à des principes aujourd'hui établis au plan mondial, ou bien doit-elle s'adapter étroitement aux contextes nationaux ? Peut-on exporter en Afrique les modèles de recherche venant du "Nord" ou faut-il en créer de nouveaux ? Elle est le type de question qui peut se poser dans un pays en développement et pour des institutions d'enseignement supérieur se lançant dans la recherche. Elle n'est pas nouvelle (elle s'est posée en Europe de l'Ouest dans les années 1960, en Europe de l'Est et en Asie dans les années 1990…). Mais elle revêt une importance particulière dans le cas de l'Afrique de l'Ouest aujourd'hui.

Nous voudrions proposer dans cette communication quelques réflexions pouvant contribuer à une réponse. Dans un premier temps, nous rappellerons certains éléments relatifs aux origines de la recherche en gestion, dans les pays du "Nord". Puis nous évoquerons les spécificités africaines déjà relevées par les spécialistes, en soulignant également les impasses d'une approche qui serait exclusivement "culturaliste". Nous proposerons enfin quelques voies de réponse sur ce que peut être une recherche en gestion actuelle, à partir, à la fois, d'un "noyau dur" de principes généraux et de pistes adaptées au contexte africain.

1. Les origines de la recherche en sciences de gestion : l'influence du Nord

L'Europe occidentale et les Etats-Unis se disputent les sources de la gestion en tant que discipline : issue de l'économie appliquée dans les années 1950 en France, le "management" (il y a déjà une différence dans les termes) est enseigné comme tel dès les années 1930 aux USA. Peu importe : ce qu'il faut relever, c'est le contexte économique et sociologique de sa naissance[1].

Un premier élément de contexte de la naissance de la recherche en gestion est le développement d'une économie libérale, correspondant aux marchés en développement dans les pays d'Europe et d'Amérique du Nord après la seconde guerre mondiale (fordisme, grande consommation, accroissement de la taille des entreprises…). Les théories économiques correspondantes sont l'économie standard (néo-classique) et le modèle rationnel des décisions. Un "modèle" implicite apparaît comme l'objet principal de la recherche : la grande entreprise formalisée sur un marché concurrentiel. Les sous-disciplines de la gestion naissent par déclinaison fonctionnelle à partir de ce modèle : stratégie, contrôle de gestion, systèmes

[1] Notre but n'est pas ici de brosser un tableau historique complet. Voir pour la France : Chessel M., Pavis F. (2001), *Le technocrate, le patron et le professeur*, Paris, Belin.

d'information, marketing, ressources humaines. Les enseignements dans les "business schools" suivent, pour l'essentiel, ces découpages.

Un deuxième élément de contexte est le développement d'une couche sociale nouvelle à qui s'adresse en fait cette "nouvelle" discipline : les managers salariés, qu'il faut former et perfectionner.

La recherche en gestion se veut utile : elle s'adresse à un lecteur (hypothétique) qui est le manager (ou plus rarement le dirigeant). S'y ajoutent les consultants, qui font parfois le lien entre enseignants, chercheurs et managers et qui constituent quelquefois le gros des lecteurs d'ouvrages de gestion. Ces deux éléments-clés ne doivent certes pas faire oublier des éléments parallèles : les débats en théorie économique existent, les spécialistes de gestion s'intéressent aussi à l'entrepreneuriat et à la PME, les innovations technologiques créent de nouvelles fonctions, etc. Mais le fonds commun de la gestion à l'origine est cependant pour beaucoup l'entreprise "chandlérienne".

Surtout, si la discipline "gestion" veut être reconnue comme discipline scientifique (ce qui sera très difficile en France face aux économistes, voire quasi-impossible dans d'autres pays européens), il faut qu'elle se dote d'une activité de recherche conséquente. Sa recherche de crédibilité passe donc largement par l'usage de modèles de recherches éprouvés, qui sont ceux des sciences "exactes". Ce "modèle scientifique" avait d'ailleurs déjà été adopté par la majorité des économistes. Des deux côtés de l'Atlantique se forgent des principes d'enseignement et de recherche largement communs[2] fondés sur la rationalité, l'importance du quantitatif et l'utilité managériale des résultats.

Les premiers centres de recherche en gestion émanent, en France, de grandes écoles d'ingénieurs, ce qui n'est pas indifférent ("Centre de Gestion Scientifique" à l'Ecole des Mines en 1967, Centre de Recherche en Gestion de l'Ecole Polytechnique en 1972)[3].

Cet historique rapide est sommaire mais il a l'avantage de dessiner "en creux" les carences de la recherche en gestion initiale européo-américaine par rapport à des contextes différents, et notamment ceux de l'Afrique de l'Ouest. La pauvreté des populations, l'importance de l'économie informelle, la taille des entreprises, l'importance du secteur public ne condamnent-elles pas la recherche en gestion européo-américaine telle qu'elle était

[2] N'oublions pas que les premiers "docteurs" en gestion français sont allés chercher un "PhD" aux Etats-Unis dans les années 1970 (288 Français y sont allés de 1969 à 1973), grâce à une bourse publique. C'est aussi l'époque de la création de la FNEGE (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion) (en 1968).

[3] Des activités de recherche se développent dans les années 70-80 dans les Universités et les grandes écoles de commerce. Pour celles-ci, elles se constituent en laboratoires organisés et reconnus depuis seulement une dizaine d'années (exemple : HEC en 2004, reconnu par le CNRS en 2006).

formulée au départ ? Ne faut-il pas inventer autre chose ? On a fini par comprendre que toute tentative d' "importation" brute était vouée à de grandes difficultés, voire à l'échec.

Ce rejet d'un courant de recherche venant du "Nord", considéré comme trop "européo centré" s'est largement manifesté dans d'autres sciences humaines et sociales, et notamment en sociologie et en économie. De là est né le courant de pensée "postcolonial" (Saïd 1978, Chakrabarty 2000), tendant à stigmatiser les aveuglements occidentaux et à plaider pour des recherches autochtones.

Dans ces disciplines, des intellectuels africains francophones ont participé (et participent) à cette vision critique, qui n'est pas sans fondement.

De nombreux écrits appellent à une recherche en SHS sur l'Afrique évitant les concepts "européocentrés" et prenant en compte les spécificités africaines sur le plan épistémologique et méthodologique (Kané 2012) tel par exemple que le projet de "Africana Studies" proposé par Konadu (2004), cherchant à promouvoir "une approche centrée sur l'Afrique qui conceptualise la réalité et situe les Africains dans leur univers cosmologique, symbolique et pragmatique" (p. 34).

En matière de recherche en gestion, ce courant semble avoir été moins fort. La question posée par la recherche en gestion hors de son contexte d'émergence est certes soulevée en management depuis une vingtaine d'années dans la littérature anglo-américaine par les tenants d'une approche culturelle (Jaeger in Jaeger et Kanungo, 1990) mais la situation a évolué depuis cette période. Hafsi et Farashahi (2005) par exemple, concluent une vaste revue de recherches que les comportements managériaux dans les pays en voie de développement ne sont pas si différents de ceux observés ailleurs, et que la diffusion de connaissances et d'un langage technique dans certaines conditions a touché un grand nombre de managers partout dans le monde. De plus, disent-ils, certains concepts développés dans les théories managériales permettent de comprendre les éventuelles différences observées. Certains raisonnements et certains outils de gestion ont été répandus en Afrique par les entreprises internationales et les organes de financement du développement et si leur implantation n'allait pas sans difficulté, leur utilité foncière est peu contestée.

D'autre part, les technologies de l'information et la gestion des systèmes d'information constituent un potentiel de développement considérable et non discuté.

Au total, les apports des sciences de gestion, même venant du Nord, peuvent contribuer à apporter une clarté et une rigueur à laquelle aspirent de nombreux milieux économiques en Afrique.

A la condition, bien entendu, qu'ils tiennent compte des réalités locales, bien différentes de celles qui ont présidé il y a 60 ans à leur naissance.

2. Des spécificités africaines à l'impasse d'un "culturalisme" excessif

Longtemps silencieuse, la recherche portant sur les spécificités du contexte africain en matière de gestion, s'est développée depuis une vingtaine d'années. L'existence même d'un management africain fait l'objet de débats depuis 20 ans (par exemple, Dia 1991). Encore faut-il signaler qu'elle est loin d'occuper une place correspondant à l'importance du continent, la recherche portant sur la gestion hors de l'occident ayant surtout ces dernières années travaillé sur l'Asie. Et il faut ajouter qu'elle est pour beaucoup le fait d'universitaires situés hors de l'Afrique elle-même (Etats-Unis, Canada, Union Européenne). Au total, et pour ne citer que quelques travaux, des analyses pertinentes ont porté sur les entrepreneurs et les PME (Ellis, Fauré 1997).

D'autres ont recherché les bases d'un "modèle" africain de gestion des ressources humaines (Tidjani 2006, Tidjani et Kamdem dir. 2010). Plus globalement, certains chercheurs ont proposé des analyses perspicaces sur un management africain de l'entreprise moyenne (Hernandez 1997, 2007). Grâce à une vision plus anthropologique, certains spécialistes permettent de mieux comprendre les mentalités africaines (Mutabazi 2008, Henry 2008). Les conditions spécifiques de recherche de la performance des entreprises africaines (thème proche de notre colloque !) ont été explorées par Nizet et Pichault (Nizet, Pichault 2007, 2010).

Certaines de ces recherches s'inscrivent dans un courant utilisant l'approche ethnologique pour analyser les formes de coopération entre salariés émanant de cultures différentes et les raisons des difficultés d'utilisation de certains outils de gestion dans des contextes culturels variés (d'Iribarne 1998, 2003). Une approche multiculturelle est donc nécessaire (Kamdem 2002).

Si ces recherches nous aident à tenir compte des contextes locaux, et constituent un préalable à toute recherche sérieuse en gestion portant sur les réalités internationales, elles ne doivent pas faire oublier les impasses auxquelles nous conduirait un "différencialisme" exagéré (Bakengela-Shamba 2007).

Même s'il est animé de bonnes intentions au départ, le courant qui privilégie la "culture" comme explication ultime et déterminante des comportements économiques et organisationnels peut aboutir à un cloisonnement "essentialiste" qui ferait des pays d'Afrique

des pays "à part", voués à la perpétuation de leurs traditions ancestrales et inaptes à toute acclimatation de modèles extérieurs. Selon ce courant, très à la mode dans la lignée des "Post Colonial Studies" évoquées précédemment, le management en Afrique correspondrait à des structures sociales et culturelles anciennes et dont il faudrait redécouvrir les bienfaits (exemple : la littérature sur le "ubuntu" sud-africain). Il s'inscrit dans une volonté, certes louable, de réhabiliter l'histoire de l'Afrique, mais au prix de certaines controverses (Konaré dir., 2008). Ce courant a de toutes façons la faiblesse de considérer qu'il y aurait une culture africaine homogène dans un continent caractérisé par la diversité de ses langues et de ses peuples.

Les spécialistes disent que les réalités culturelles sont multiples sur le continent et ne peuvent être invoquées qu'étroitement articulées avec des explications sociales, économiques et politiques (Bayart 2008, 2010).

C'est pourquoi il importe de réfléchir au développement d'une recherche en gestion qui serait à la fois originale et reliée aux grands courants internationaux.

3. Quelques pistes possibles pour un développement de la recherche en gestion en Afrique de l'Ouest

"Ni Taylor ni folklore", tel était le titre d'une communication de E. Kamdem il y a déjà 15 ans et qui résume, brutalement mais de manière efficace, la ligne qu'il est peut-être possible de suivre.

Constatons d'abord que nous partons d'un certain acquis depuis une vingtaine d'années, avec un développement récent, au fur et à mesure que des chercheurs en gestion africains sont formés (par exemple avec l'aide du CAMES).

Constatons aussi qu'un grand nombre de travaux sont anglophones et portent donc sur les pays anglophones d'Afrique (l'utilisation d'un quelconque moteur de recherche sur le management en Afrique fait apparaître des références très nombreuses sur… l'Afrique du Sud !)[4]. Les pays francophones d'Afrique de l'Ouest restent minoritaires comme terrain de recherche, ce qui devrait donc encourager les jeunes chercheurs à s'y précipiter. Les possibilités d'accumulation de travaux, propres à toute démarche scientifique, sont cependant limitées (difficulté d'accès aux bases de données, faibles communications transnationales.

[4] Pour prendre un exemple en GRH, le dossier récent "New directions in the management of human resources in Africa", publié par l'excellente revue "International Journal of HRM" (vol. 23, n° 14, july 2012), est coordonné par quatre chercheurs dont aucun n'est situé en Afrique, et porte sur l'Afrique du Sud, la Tanzanie et le Malawi. Bien entendu, aucune référence n'est faite aux travaux francophones.

L'absence ou l'irrégularité de publications scientifiques francophones en gestion concernant l'Afrique handicapent également les chercheurs.

Il est donc clair qu'un immense terrain de recherche s'ouvre aux chercheurs francophones et que les centres d'intérêt ne manquent pas.

Pour n'en citer que quelques-uns :

- tout ce qui tourne autour du commerce, de la TPE, du "family business" et de l'entrepreneuriat, dans les formes spécifiques à cette région du monde, est à la fois pertinent et peut s'adosser à des recherches nombreuses du champ "Entrepreneuriat" (colloques, revues, etc.) ;

- l'utilisation concrète des TIC pose des problèmes à la fois bien connus ailleurs (introduction des ERP par exemple voir Dado-Worou 2011) et originaux dans le contexte de pays à faibles infrastructures et à rapide adoption de nouveautés en moyens de communication ;

- la modernisation du secteur public, nécessite la mobilisation des connaissances disponibles sur les évolutions de la bureaucratie et sur le "nouveau management public", déjà fortement équipé en travaux de recherches, qu'il est intéressant de resituer dans le contexte local ;

- l'observation concrète de l'adaptation (ou non) des outils de gestion occidentaux, par exemple de contrôle et d'évaluation mis en place par des entreprises ou ONG multinationales ou des organismes internationaux est loin d'avoir épuisé ses surprises.

Il y a bien sûr beaucoup d'autres thèmes passionnants à envisager et nombre de chercheurs de pays développés, confrontés à la saturation des thèmes de recherche dans leurs pays, envieraient presque leurs collègues africains, confrontés à l'immensité des découvertes possibles !

Un autre domaine d'innovation possible adaptée au contexte africain porte sur les méthodologies. La difficulté de recueil de données notamment statistiques oblige à rechercher d'autres voies. Les enquêtes quantitatives y sont plus difficiles à organiser. D'autres approches, notamment qualitatives, peuvent par contre y être développées. Certaines études de cas déjà réalisées en Afrique montrent bien l'apport possible d'une recherche rigoureuse mais proche du terrain (exemple : Salus-Sauvanet, Noguera 2010).

De nombreuses controverses méthodologiques, ayant eu lieu en Europe, opposant notamment le quantitatif et le qualitatif, sont aujourd'hui dépassées et les chercheurs africains peuvent du coup aller plus vite. Les difficultés du recueil d'informations en terrain africain doivent aussi inciter à plus d'ingéniosité.

Dans ce domaine comme dans d'autres (par exemple les bibliothèques), les pays en développement peuvent faire l'économie de certaines étapes parcourues précédemment et accéder, sans préjugé, à des méthodologies nouvelles. Un développement de recherches en gestion en Afrique de l'Ouest pourrait ainsi contribuer à sortir des "avenues" trop parcourues et à rafraîchir l'ensemble du domaine.

Cela dit, cette recherche en sciences de gestion adaptée aux contextes et aux besoins locaux doit s'inscrire en même temps dans des principes internationaux, dont on peut rappeler quelques traits, sans être exhaustifs. Nous en soulignerons cinq.

- Il n'y a de recherche se voulant "scientifique" que s'il y a accumulation des résultats et progression sur des lignes de fond, ou des courants reconnus. Cela ne condamne évidemment pas l'innovation, voire la rupture, mais c'est une garantie de sérieux et de clarté dans la contribution, même modeste, du progrès des connaissances dans un domaine. Cela pose concrètement le problème de l'accès et de la consultation par le chercheur des travaux antérieurs. Les moyens d'information actuels sont extrêmement efficaces, à condition d'y avoir accès !

- Sans entrer ici dans un débat sur le positivisme, toute recherche doit avoir un rapport avec des faits et pouvoir justifier de la manière dont ceux-ci ont été observés et analysés. Quelles que soient les méthodes utilisées, des critères de validité doivent pouvoir être examinés par le lecteur potentiel. C'est cet impératif constant de justification qui différencie la connaissance "scientifique" par rapport à celles produites par d'autres (dirigeants, consultants, journalistes…).

- La recherche en science de gestion poursuit depuis sa création l'objectif de produire des connaissances "actionnables", c'est-à-dire dont quelqu'un peut s'emparer pour améliorer l'efficacité ou l'efficience des organisations, quelles qu'elles soient. Cet objectif d'utilité (même à long terme et sous des formes diverses) est de toutes façons un principe général des sciences sociales, à plus forte raison dans le continent où nous nous trouvons.

Rappelons le propos du grand sociologue E. Durkheim qui disait que les sciences sociales ne vaudraient pas une heure de peine si elles n'avaient pas pour effet d'améliorer le sort des hommes…

Bien entendu, ce principe d' "actionnabilité" des connaissances ne veut pas dire que le chercheur doit être étroitement dépendant par rapport aux dirigeants des organisations chez qui il effectue ses analyses. Il doit y avoir une pluralité d'interlocuteurs, et les modalités d'une éventuelle collaboration (voire financement) doivent être clairement définies et énonçables

(de plus en plus, les publications scientifiques demandent aux auteurs d'articles de préciser quelles relations ils ont eues avec les terrains étudiés…).

- Il n'y a également de recherche "scientifique" que s'il y a neutralité politique, morale ou religieuse du chercheur dans son travail (ce qu'il pense comme citoyen est une autre affaire). C'est ce qu'on appelle la "neutralité axiologique" du chercheur, si difficile à conserver face aux pressions multiples de ceux qui voudraient voir confirmées par le chercheur leurs options personnelles…

- Tous ces principes ne sont applicables que dans le cadre d'échanges entre chercheurs, pouvant être contradictoires. Le débat, voire la controverse, sont constitutifs de la création de connaissances : c'est une discipline exigeante (et pas toujours agréable) mais indispensable. Cela pose ici la question concrète des lieux et des occasions d'échanges et de confrontation (réunions, séminaires doctoraux, colloques, congrès, journées d'études…) sans doute encore insuffisants en Afrique de l'Ouest.

Ces cinq principes ne sont pas tous appliqués de manière parfaite et homogène dans les pays ayant développé la recherche en gestion depuis 30 ans : on ne saurait donc attendre que tout soit clair dès le début dans les pays en développement qui s'y lancent de manière récente.

Une recherche accumulative, empiriquement fondée, correspondant à diverses parties prenantes concernées et en même temps ayant un recul suffisant par rapport aux opinions toutes faites et aux idéologies résulte d'une construction permanente, grâce à beaucoup d'efforts et de rigueur au quotidien. La recherche "du Nord" n'est pas sans défaillance elle aussi. Son ancienneté historique lui permet seulement d'entrevoir ce qu'il ne faut pas faire et c'est en ce sens que des échanges Nord-Sud peuvent être fructueux.

Importation en Afrique de la recherche en gestion telle qu'elle a été conçue au "Nord" : sans doute non ; adaptation : très certainement ; refondation ? Peut-être mais à certaines conditions.

Les chercheurs ont donc du travail devant eux !

BIBLIOGRAPHIE

Ba Konaré A. (2008), *Petit précis de remise à niveau sur l'histoire africaine à l'usage du Président Sarkozy*, Paris, La Découverte.

Bakengela-Shamba P. (2007), Le management africain à l'épreuve des évidences empiriques, communication à www.unifr.ch/rho/agrh2007, *AGRH*, Fribourg (Suisse).

Bayart J.F. (2008), Culture et développement : les luttes sociales font-elles la différence ? *L'Economie Politique* n° 38, avril, pp. 29-56.

Bayart J.F. (2010), *Les études post-coloniales : un carnaval académique*, Paris, Karthala.

Chakrabarty D. (2000), *Provincializing Europe. Post colonial thought and Historical difference*, Princeton, Princeton U. Press, traduit en français en 2009, éd. Amsterdam.

Dado-Worou R. (2001), La sagesse polyphonique : trois cas de pilotage du changement dans des entreprises d'Afrique de l'Ouest, *AGRH* n° 1, pp. 1-18.

Dia A.L. (1991), Le management africain : mythe ou réalité ?, *Revue Internationale PME*, vol. 4, pp. 29-32.

d'Iribarne Ph. (1998), *Cultures et mondialisation*, Paris, Seuil.

d'Iribarne Ph. (2003), *Le tiers-monde qui réussit*, Paris, O. Jacob.

Ellis S., Fauré Y.A. (dir.) (1997), *Entreprises et entrepreneurs africains*, Paris, L'Harmattan.

Hafsi T., Farashahi M. (2005), Applicability of management theories to developing countries : a synthesis, *Management International Review* 45, 1 pp. 483-511.

Henry A. (2008), Culture et gestion au Cameroun in Davel E. et al., "Gestion en contexte interculturel", Québec, PUL-Téluq.

Hernandez E.M. (1997), *Le management des entreprises africaines*, Paris, L'Harmattan.

Hernandez E.M. (2007), Entre traditions et modernité, propositions d'un modèle de management africain, *Gestion 2000*, janvier-février, pp. 21-31.

Jaeger A. in Jaeger A., Kanungo R. (eds), *Management in developing countries*, London, Routledge.

Kamdem E. (2002), *Management et interculturalité en Afrique : l'expérience camerounaise*, Québec, PU Laval-L'Harmattan.

Kané O. (2012), Epistémologie de la recherche qualitative en terrains africains : considérations liminaires, *Recherches Qualitatives*, 31, 1 pp. 152-173.

Konadu K. (2004), The cultural identity of Africa and the global tasks of africana studies, *African Studies Quarterly* 7, 4, consulté sur www.africa.ufl.edu/asq/

Mutabazi E. (2008), Culture et gestion en Afrique in Davel E. et al., "Gestion en contexte interculturel", Québec, PUL-Téluq.

Mutabazi E., Conférences "Comprendre les cultures en Afrique", sur dailymotion.

Nizet J., Pichault F. (dir.) (2007), *Les performances des organisations africaines. Pratiques de gestion en contexte incertain*, Paris, L'Harmattan.

Nizet J., Pichault F. (2010), La quête de la performance dans la gestion des organisations africaines, in Cazal D. et al. "GRH et Mondialisation", Paris, Vuibert.

Said E. (1978), *Orientalism*, NY Pantheon Books, traduit en français en 1997, Seuil.

Salus-Sauvanet M., Noguera F. (2010), Etude empirique d'une entreprise subsaharienne, *Revue Française de Gestion* 204, mai, pp. 17-31.

Tidjani B. (2006), La GRH dans le secteur informel en Afrique, *Encyclopédie des RH*, 2e éd., Paris, Vuibert.

Tidjani B., Kamdem E. (2010), *Gérer les ressources humaines en Afrique*, Paris, EMS.