

ISBN 978-2-916789-61-3

**ACTES DES JOURNEES SCIENTIFIQUES
INTERNATIONALES DE LOME
(JSIL-2022, XIX^{ème} EDITION)**



THEME

**Quelles recherche scientifiques et
innovations dans les universités et
centres de recherches africains
pour l'atteinte de l'ODD 9 ?**

TOME 1

UNIVERSITE DE LOME, DU 17 AU 21 OCTOBRE 2022

ISBN 978-2-916789-61-3

**ACTES DES JOURNEES SCIENTIFIQUES
INTERNATIONALES DE LOME
(JSIL-2022, XIX^{ème} EDITION)**



THEME

**Quelles recherche scientifiques et
innovations dans les universités et
centres de recherches africains
pour l'atteinte de l'ODD 9 ?**

TOME 1

UNIVERSITE DE LOME, DU 17 AU 21 OCTOBRE 2022

Instructions aux auteurs (Directives aux auteurs)

Le Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé est un journal international et pluridisciplinaire qui publie des travaux de recherche rédigés en français ou en anglais. Les domaines couverts par le journal sont trois définis par le Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) :

- *Lettres, Langues et Humanités ;*
- *Sciences, Technologies et Agronomies;*
- *Sciences de la Santé.*

Le journal reçoit des articles originaux, des revues de la littérature, des petites communications, des commentaires et critiques d'articles et des études de cas. Les articles soumis ne doivent pas avoir été publiés antérieurement, ni être actuellement soumis au processus d'évaluation dans une autre revue scientifique.

Le journal s'engage à ce qu'il n'y ait pas de retard dans la procédure d'évaluation, et réduire considérablement le délai pour émettre l'avis final : (au plus tard huit (8) semaines après la soumission). Les articles soumis doivent impérativement suivre le format de l'article type (l'exemplaire).

Périodicité

Chaque volume du journal paraît en quatre numéros par an (mars, juin, septembre et décembre).

Pour les éditions spéciales, le comité de rédaction fixe le délai des appels à contributions.

Processus de soumission

Les auteurs doivent lire attentivement les instructions aux auteurs avant d'entamer le processus de soumission.

La soumission d'articles est acceptée exclusivement via la page de soumission sur le site du journal. En cas de difficultés, les manuscrits seront soumis par voie électronique à l'adresse suivante : jrsultg@gmail.com ou jrsultg@univ-lome.tg.

Le manuscrit doit être accompagné d'une lettre d'engagement (exemplaire disponible) signée par l'auteur correspondant. La Lettre d'engagement, datée et

signée à l'encre bleue, doit être soumise en tant que fichier supplémentaire pendant la procédure de soumission du manuscrit (en format pdf). Les manuscrits qui ne sont pas accompagnés d'une lettre d'engagement seront automatiquement rejetés.

Présentation du manuscrit

Le manuscrit, saisi en format A4, colonne double avec 2,0 cm de marges et (Word : Times New Roman, 12, interligne simple), doit comprendre les parties suivantes :

- **Titre de l'article** : En majuscule, il doit être court et très explicite, en français et en anglais
- **Les auteurs** : Les noms et prénoms des auteurs (les initiales du nom et prénoms en majuscule, ex : Koledzi KE, les affiliations (noms et adresse des institutions) ainsi que leurs adresses email. Le nom de l'auteur correspondant doit être identifié par un astérisque (*) et son adresse électronique doit être fournie.
- **Un résumé (français) et un abstract (anglais)** : le résumé doit indiquer brièvement les objectifs de l'étude, l'approche méthodologique suivie et les matériels, les principaux résultats obtenus (résultats qualitatifs et quantitatifs) et la conclusion. Il doit être court et précis. Le résumé est un bloc de 250 mots au maximum. Un résumé doit pouvoir présenter le travail de recherche indépendamment de l'article. Les références doivent être évitées dans le résumé. Ne pas utiliser d'abréviations, des caractères spéciaux et des formules mathématiques dans le résumé.
- **Les mots clés en français et keywords en anglais** : au maximum six (6). Les mots-clés ne doivent pas répéter les termes du titre.
- **Introduction** : elle fait le point de la revue de la littérature récente sur le sujet (justification du sujet), soulève de façon précise la problématique de la présente étude, les hypothèses ou objectifs scientifiques, les approches et énonce le plan du manuscrit.
- **Matériel et méthodes** : on y décrit clairement l'approche méthodologique utilisée. Les références des méthodes d'analyse, des équipements et des produits chimiques doivent être fournies.
- **Résultats** : cette section renferme les principaux résultats obtenus. Les résultats peuvent être présentés sous forme de figure ou de tableau dans la mesure du possible. Toutes les illustrations doivent être claires et faciles à reproduire. Elles seront insérées dans le texte et à la bonne place. On évitera les couleurs dans les tableaux. Pour les équations, il est recommandé d'utiliser un éditeur d'équations compatible en traitement de texte word. Les tableaux et les figures doivent être numérotés en chiffres arabes et doivent comporter une légende courte et

explicite en français. Les unités doivent être choisies dans le Système International. Il est souhaitable d'utiliser les puissances négatives à la place des barres (mg l^{-1} et non mg/l). Pour les noms scientifiques dans les systématiques, utiliser l'italique plutôt que souligner.

- **Discussion** : il est souhaitable de séparer la discussion des résultats. Dans la discussion, on apportera des interprétations approfondies des résultats, on montrera les liens de l'étude avec les travaux récents de la littérature et on mettra en évidence l'apport de la contribution. La discussion peut être associée directement au résultat.
- **Conclusion** : une conclusion retrace les principaux résultats et leurs contributions.
- **Remerciements** : les remerciements suivent directement la section de la conclusion. Cette section non numérotée est utilisée pour identifier les personnes qui ont aidé les auteurs dans l'accomplissement du travail présenté et de reconnaître les sources de financement. (Remerciements des contributions techniques importantes et des sources de financement de l'étude)
- **Références** (Cette section ne doit pas être numérotée.)
 - ✓ Essayez de s'assurer que toutes les références citées dans le texte sont également présentées dans la liste des références (et vice versa).
 - ✓ Évitez d'inclure des citations dans le résumé.
 - ✓ Le fait de citer une référence en tant que 'in press' signifie qu'elle fait référence à un article accepté pour publication.
 - ✓ Les citations dans le texte doivent être marquées consécutivement par des nombres arabes entre crochets (par exemple [1]).
 - ✓ Lorsque vous faites référence à un élément de référence, s'il vous plaît utilisez simplement le numéro de référence, comme dans [2].
 - ✓ Ne pas utiliser « Réf. [3] » ou « de référence [3] », sauf au début d'une phrase, par exemple, « La référence [3] montre ... ».
 - ✓ Plusieurs références sont numérotées avec des crochets distincts (par exemple [2], [6], [7], [8], [9]) Et non [2,6,7,8,9].
 - ✓ Les résultats non publiés ne doivent pas figurer dans la liste des références, mais ils peuvent être mentionnés dans le texte.
 - ✓ Les références doivent être présentées dans un ordre consécutif (dans l'ordre de leur apparition dans le texte).
 - ✓ Pour la présentation des références on distinguera les cas suivants :

Des articles de revues :

[1] Srivastava SK and Kaur K, "Stability of Impulsive Differential Equation with any Time Delay," International Journal of Innovation and Applied Studies, vol. 2, no. 3, pp. 280–286, 2013.

[2] ADEOLUWA OV, ABODERIN OS, and OMODARA OD, "An Appraisal of Educational Technology Usage in Secondary Schools in Ondo State (Nigeria)," International Journal of Innovation and Applied Studies, vol. 2, no. 3, pp. 265–271, 2013.

Des livres:

[11] Tichi C, Electronic Hearth: Creating an American Television Culture. Oxford University Press, 1991.

[12] Jennings AR, Financial Accounting. Cengage Learning EMEA, 2001.

Un chapitre dans un livre :

[7] Mettam GR, and Adams LB, How to prepare an electronic version of your article, In: Jones BS, and Smith RZ (Eds.), Introduction to the electronic age, New York: E-Publishing Inc, pp. 281-304, 1994.

[8] O'Neil JM., and Egan J, Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation, In: Wainrib BR (Ed.), Gender issues across the life cycle, New York, NY: Springer, pp. 107-123, 1992.

Sites Internet : A n'utiliser que dans des cas exceptionnels ; préciser si possible les noms des auteurs et la date de consultation

[5] Smith, Joe, One of Volvo's core values, 1999. [Online] Available: <http://www.volvo.com/environment/index.htm> (July 7, 1999).

Comité du Journal

Le Journal de la Recherche Scientifique de l'Université de Lomé est cogéré par trois comités, à savoir un Comité scientifique, un Comité de rédaction et un Comité de lecture.

COMITE SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL DE LECTURE

Pr. KOKOROKO Komla Dodzi, Université de Lomé ;
Pr. WATEBA Majesté Ihou Nazoba, Université de Lomé ;
Pr. KOKOU Kouami, Université de Lomé ;
Pr. BOKO Essohanam, Université de Lomé ;
Pr. AGBONON Amégnona, Université de Lomé ;
Pr. TSIGBE Koffi Nutefé Joseph, Université de Lomé ;
Pr. BATCHANA Essohanam, Université de Lomé ;
Pr. KETOH Koffivi Guillaume, Université de Lomé ;
Pr. KPODAR Adama, Université de Kara ;
Pr. BALOGOU K. Agnon, Université de Lomé,
Pr. SALOU Mounerou, Université de Lomé ;
Pr. AKAKPO-NUMADO Cyriaque, Université de Lomé ;
Pr. GANGUE Martin, Université de Lomé ;
Pr. GNON Baba, Université de Lomé ;
Pr. COUCHORO Mawuli, Université de Lomé ;
Pr. AKUE ADOTEVI Mawusse Kpakpo, Université de Lomé ;
Pr. DOSSEH Ekoué David, Université de Lomé ;
Pr. KOBÀ Koffi, Université de Lomé ;
Pr. YIGBE Dotsè, Université de Lomé ;
Pr. GBENOUGA Dossou, Université de Lomé ;
Pr. ANATE Koumealo Germaine, Université de Lomé ;
Pr. KOLA Edinam, Université de Lomé ;
Pr. AMEYAPOH Yaovi, Université de Lomé ;
Pr. AGBODJI Ega, Université de Lomé ;
Pr. PALI Tchaà, Université de Kara, membre ;
Pr. EGBENDEWE Aklesso, Université de Lomé ;
Pr. WALA Atchi, Université de Lomé ;
Pr. HETCHELI Follygan, Université de Lomé ;
Pr. WALA Kpèrkouma, Université de Lomé ;
Pr. GASSOU Amivi Kafui, épouse TETE-BENISSAN, Université de Lomé ;
Pr. OWAYE Jean-François, Université Omar Bongo, Libreville ;
Pr. BAMBA Mamadou, Université Alassane Ouattara ;
Pr. AMOUZOUVI Dodji, Université d'Abomey Calavi ;
Pr. MENSAH-NYAGAN Guy, Université de Strasbourg ;
Pr. GOERG Odile, Universités de Paris ;
Pr. FERRÉOL Gilles, Université de Franche-Comté ;
Pr. AGBOBLI Christian, Université de Montréal ;
Pr. SINSIN Brice, Université d'Abomey Calavi ;
Pr. SAKA Bayaki, Université de Lomé ;
Pr. BOUKPESSI Tchaà, Université de Lomé ;
Dr. AYEWOUDAN Akodah, MCA, Université de Lomé ;
Dr. SEGNIAGBETO Hoinsoudé, MC, Université de Lomé ;

Dr. LARE Yendoubé, MC, Université de Lomé ;
Dr. HOUNAKE Kossivi, Université de Lomé ;
Dr. DZAGLI Milohum Mikesokpo, MC, Université de Lomé.

Comité de Rédaction

Le comité de rédaction participe à la mise en œuvre de la politique éditoriale. Il est dirigé par un Directeur de Publication qui est le Directeur de la Recherche et de l'Innovation et un rédacteur en Chef.

Directeur de publication : Professeur BOKO Essohanam

Rédacteur en Chef : Professeur KOLEDZI K. Edem.

Membres :

- Professeur AGBONON Amegnona ;
- Professeur NAPO Gbati ;
- Dr. ADJONOU Kossi, MC (Maître de Conférences).

Secrétariat

Mlle. LAWSON-HELOU Nadou Cécilia

M. KUWONU Tata Koffi

M. N'SILE Nassougou

M. ATCHOTIN Kossi Mawulé

Frais d'évaluation pour chaque article soumis: 60 000 F CFA

Toute correspondance relative à la publication de l'article doit parvenir à l'adresse mail de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI), Université de Lomé, 01 B.P. 1515 Lomé 01 (TOGO) : jrsultg@gmail.com ou jrsultg@univ-lome.tg.

**ACTES DES JOURNEES SCIENTIFIQUES INTERNATIONALES
DE LOME (JSIL-2022, XIX^{ème} EDITION)**

Tome 1 (2023)

SOMMAIRE

Sciences de l'Homme et de la Société

1. Ali RKFM, Koutchaïnon NA & Alowanou SM., (Bénin)
Ethnobotanique de *Jatropha gossypifolia* L. dans l'Arrondissement de Sado
(Commune de Avrankou).....1
2. Mayeda NW & Takpa I., (Togo)
Les premiers catéchistes de l'évangélisation du Togo de 1847 à 1960.....18
3. Gnidehou AAG., (Bénin)
La radio communautaire au Bénin : un levier de participation citoyenne et du
développement local (1997-2021).....31
4. Dowoussou KE & Napakou B., (Togo)
Institutions internationales et politique d'équité intergénérationnelle.....44
5. Agbamaro Mayébinasso, (Togo)
L'offre des transports et problèmes d'échanges commerciaux dans la Commune
de Binah 1 au Nord-Est du Togo62
6. Agnide Koffi, (Togo)
La contribution de la justice transitionnelle au renforcement de la résilience dans
les sociétés en situations post-conflits armés.....81
7. Alassane Abdourazakou, (Togo)
Pression anthropique et dégradation du parc national Fazao Malfakassa dans la
région centrale au Togo96
8. Toko YB, Bawa D, Kankpenandja L & Gnongbo TY., (Togo)
Les facteurs déterminants de l'érosion dans le bassin versant de la rivière aka au
sud-ouest du Togo117
9. Congo M, Atchrimi T & Bationo BF., (Burkina Faso)
Genre et santé de la reproduction au Burkina Faso : implication des hommes
dans la santé de la mère et de l'enfant au sein de la cellule familiale dans la zone
de Koudougou139

10. Tindjo D ^{1*} & Locoh AKDA ^{2.} , (Togo) Les facteurs explicatifs de la résistance des paysans de Logokpé au Togo à l'agriculture biologique	154
11. Koutou Yvonne, (Burkina Faso) Relation entre la procrastination académique et réussite aux études : cas des étudiants de l'Université Norbert Zongo	172
12. Sanou Korotimi, (Burkina Faso) Analyse des facteurs de la réparation spatio-temporelle des barrages hydrauliques au Burkina Faso	184
13. Assoumanou Kamoulou, (Togo) Les Tem (Kotokoli) dans le processus de décolonisation au Togo (1946-1960).....	202
14. Adjivessode PJ., (Bénin) Le droit des personnes handicapées à l'insertion professionnelle au Benin : entre volonté politique et actions concrètes (1990-2017)	219
15. Amega EMK & Ouyi B., (Togo) Evaluation du niveau d'épuisement professionnel chez 62 travailleurs reçus en consultation psychologique	243
16. Dogbe KE & Batchowang M., (Togo) L'influence du comportement des prestataires de soins sur les résultats du traitement au VIH/SIDA : Cas du Centre Hospitalier Universitaire Sylvanus Olympio de Lomé au Togo	255
17. Kolani DY, Tanang E & Sossou KA., (Togo) Gestion sécuritaire d'une ville frontalière postcoloniale : Cinkassé de 1985 à 2018	267
18. Ouyi Badji., (Togo) Perception du système d'appréciation des performances et pratique gestion des ressources humaines	278
19. Senayah KE., (Togo) Création des comités d'école au Togo : une alternative aux crises de gouvernance scolaire	294
20. Sondou T, Tossim MJ & Aholou CC., (Togo) Infrastructures routières, une conception non inclusive dans le grand Lomé (Togo)	309

21. Dimban T & Dahani D. Impacts socioéconomiques de l'élevage de bétail et de volaille à Bombouaka, au nord-Togo	329
--	-----

Sciences Economiques et de Gestion

1. Acakpo IR & Sylla DK., (Bénin) Logiques de rationalité et comportement de financement des entrepreneurs : Une étude qualitative dans le contexte Béninois.....	345
2. Koutob D, Kounetsron YM & Diop SF., (Togo) Information environnementale et intention d'achat des produits écolabellisés : le rôle médiateur de confiance chez les jeunes consommateurs au Togo	378
3. Becoin AAE & Worou Houndekon DR., (Bénin) Innovation managériale et résilience des petites et moyennes entreprises au Benin face au Covid 19	400
4. Djibrila AK & Worou Houndekon DR., (Bénin) Facteurs déterminants de la souffrance des leaders des Petites et Moyennes Entreprises (PME) au Benin	416
5. Aboubakar El Boukar, (Cameroun) Le financement de la recherche scientifique au sein des États de la CEDEAO et de la CEEAC	431
6. Simtina Tchilabalou, (Togo) Influence de la gouvernance d'entreprise sur la performance des marchés régulés du secteur de l'économie numérique au Togo	445
7. Kepndip JK & Hounkou CE., (Bénin) Les dimensions de proximité à l'accès des femmes dirigeantes des petites et moyennes entreprises (PME) au financement bancaire : une analyse exploratoire au Benin	460
8. Houndemikon DM & Houndekon Worou RD ² ., (Bénin) Analyse des déterminants de la mobilité interne du personnel de santé en milieu rural dans la région d'Agonlin (Benin)	476
9. Mevo EM & Hounkou EC., (Bénin) L'influence de l'innovation managériale sur la performance organisationnelle des PME du Benin	494

10. Assih Kéméalo, (Bénin)	
Analyse des mécanismes de gouvernance implémentés au sein des exploitations agricoles au Bénin	512
11. Tchaye FK & Yovo K., (Togo)	
Analyse de la compétitivité des exploitations avicoles au Togo : Approche par la matrice d'analyse des politiques	534
12. Agbantey ASD & Worou Houndekon DR., (Bénin)	
La responsabilité sociale des entreprises au Bénin: quel comportement stratégique des petites entreprises face au lobbying des organisations non gouvernementales ?	552
13. Iko Afe CE, Mebounou Tossou TGC & Glidja BJM., (Bénin)	
Influence de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique : une investigation empirique sur les entreprises publiques au Bénin	567
14. Pacodé S & Worou Houndekon RD., (Burkina Faso)	
Impact de la motivation de service public sur la performance organisationnelle de l'Université Joseph Ki-Zerbo du Burkina Faso : Essai d'une analyse exploratoire	579
15. Tchagbaï M & Gbaguidi L., (Togo)	
Effets de l'orientation entrepreneuriale des étudiants-stagiaires dans les petites entreprises au Togo sur le lien entre l'auto-efficacité et l'intention entrepreneuriale	602
16. Tchouwou Pierre & Worou Houndekon RD., (Bénin)	
Changement de paradigme : quel euphémisme du contrôleur de gestion ?.....	620
17. Lawson-Body LD., (Togo)	
Effet pays d'origine sur l'intention d'achat des produits en provenance des pays émergents au Togo : cas des voitures neuves chinoises	636
18. Ayité AJ & Abbey GA., (Togo)	
Analyse des effets de l'agriculture contractuelle sur le bien-être des ménages producteurs de soja biologique au Togo	652
19. Sohounhloue G & Worou Houndekon RD., (Bénin)	
Agencification des structures étatiques au Benin : quels en sont les apports ?.....	675

Influence de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique : une investigation empirique sur les entreprises publiques au Bénin

Influence of organizational trust on whistleblowing: an empirical investigation on public companies in Benin

Iko Afe CE^{1*}, Mebounou Tossou TGC¹ & Glidja BJM¹.

¹Université d'Abomey-Calavi, Ikoafeedwige@yahoo.fr, uac@intnet.bj

Résumé

Cet article a analysé l'effet de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique dans les entreprises publiques béninoises. Sur la base d'un questionnaire, les données ont été collectées sur un échantillon de 302 employés sélectionnés dans des entreprises publiques de droit privé installées dans les trois communes à statut particulier du Bénin selon la méthode de choix raisonnée. A l'aide du logiciel SPSS 25, l'alpha de Cronbach, l'analyse en composantes principales et la régression linéaire simple ont été utilisés pour examiner les données collectées. Les résultats statistiques ont montré que la confiance organisationnelle a un effet positif significatif sur l'intention d'alerte éthique. Il en résulte que les employés qui se sentent dans un climat de confiance ont plus de facilité à signaler les fraudes, les actes répréhensibles et autres dysfonctionnements dont ils sont témoins dans leur environnement de travail.

Mots clés : Alerte éthique, confiance organisationnelle, entreprises publiques.

Abstract

This paper aimed at investigating the effect of organizational trust on the whistleblowing in public companies in Benin. On the basis of a questionnaire, the data were collected on a sample of 302 employees selected in public companies using private law located in the three municipalities with special status of Benin using the convenience method. Using SPSS 25, Cronbach alpha, principal component analysis and simple linear regression were carried out to examine the data collected. The statistical outputs revealed that organizational trust has a significant positive effect on whistleblowing intention. As a result, employees who feel in a trusting organizational climate find it easier to report frauds, wrongdoings and other malfunctions they witness in their work environment.

Keywords: Whistleblowing, organizational trust, public companies.

1. Introduction

Les défaillances des mécanismes classiques de contrôle favorisent la multiplication de scandales graves et la survenance de crises avec ses lots d'incertitudes et de désolations. Pour s'en convaincre, il suffit de revisiter les préjudices financiers impressionnants et les pertes d'emplois résultant de la crise Enron en 2001 ou de l'affaire Madoff en 2007. Face à cette situation, il est nécessaire de

développer des dispositifs complémentaires de contrôle pour mieux réguler les comportements inefficients, opportunistes ou pervers. C'est justement dans cette logique que l'alerte éthique a émergé et s'est rapidement imposée comme un moyen pour réduire l'asymétrie d'informations et les conflits d'intérêts.

Pour [1], l'alerte éthique est une divulgation de pratiques illégales, contraires à l'éthique ou préjudiciables sur

le lieu de travail à des parties susceptibles de prendre des mesures. [2] soulignent qu'elle vise à éliminer les comportements contraires à l'éthique de l'environnement de travail. Depuis le début de ce siècle, elle est intégrée dans de nombreuses réglementations de lutte contre la fraude. A titre illustratif, on peut citer la *Sarbanes-Oxley Act* (SOX) dans l'arsenal juridique américain en 2002, l'imposition des lignes de signalement par la SEC¹ en 2010 [3], la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 en France, plus connue sous la dénomination de loi Sapin II, la loi Wasserman du 21 mars 2022 ou encore la Directive 2019/1937 du Code Européen adopté par le conseil de l'Union Européenne et entrée en vigueur le 16 décembre 2019. Désormais, l'alerte éthique est considérée comme un mécanisme puissant de contrôle et même un "buzzword" dans l'encyclopédie de la gouvernance d'entreprise ([4], [5]).

En effet, l'alerte éthique apparaît comme une alternative fiable pour réduire les problèmes d'agence causés par la combinaison de l'asymétrie d'information et des comportements opportunistes des dirigeants sociaux. Ces préoccupations se retrouvent au cœur du débat relatif à la théorie d'agence de [6]. L'alerte éthique devrait donc permettre une amélioration de la qualité des informations disponibles pour faire converger les objectifs contradictoires des dirigeants et des propriétaires [7]. Aussi, les partisans de la théorie de la complicité décrivent l'alerte éthique comme un moyen de décliner la responsabilité morale ou d'éviter tout soupçon de collusion lorsqu'un employé est témoin d'acte répréhensible dans son milieu de travail ([8], [9]).

Cependant, les employés sont très souvent astreints à un devoir de loyauté les

empêchant de dénoncer les actes fautifs de leurs employeurs [10]. En d'autres termes, "ils ne peuvent pas mordre la main qui les nourrit" ou faire preuve d'ingratitude envers leurs employeurs en participant à des actions d'alerte éthique. Dans ce cas, la prépondérance du devoir de loyauté exigeant une obligation de discrétion, de confidentialité et de secret professionnel dans l'environnement de travail peut constituer un handicap pour l'éclosion de l'alerte éthique. Ce qui signifie qu'un employé qui découvre ou est témoin d'un acte répréhensible dans le cadre de l'exercice de sa fonction peut se retrouver dans l'incapacité de tenter une action d'alerte éthique. Ceci est d'autant plus vrai si l'acte répréhensible est commis par un dirigeant et la révélation du fait délictueux doit se faire à une personne ou à une institution à l'extérieur de l'entreprise. Il en résulte que la décision d'alerte éthique n'est pas toujours aisée à prendre.

En outre, le lanceur d'alerte peut être exposé à des représailles de tous genres (harcèlements psychologiques, intimidations, licenciements, ostracisme, traitements hostiles ou violences) de la part des employeurs, de la direction, des superviseurs ou même des collègues, sans avoir la possibilité de se défendre [11]. Selon [12], un lanceur d'alerte peut être considéré comme déloyal lorsqu'il révèle des informations sur des dangers éventuels, des fraudes ou des actes répréhensibles. Dans de nombreux pays, les lanceurs d'alerte sont même considérés comme des traîtres, des renégats ou des espions. On peut se référer aux cas de Edouard Snowden et de Julian Assange. Dans le cas particulier du Bénin, l'alerte éthique est souvent considérée comme une calomnie, une diffamation, un mensonge ou encore une atteinte à l'image d'un dirigeant ou

¹ Securities and Exchange Commission (Commission des valeurs mobilières et des changes)

d'une autorité. En représailles, les lanceurs d'alerte font l'objet de poursuite judiciaire et ne bénéficient quasiment pas de protections particulières. Face aux risques de condamnation et de représailles, les lanceurs d'alerte au Bénin utilisent de plus en plus les réseaux sociaux pour des dénonciations anonymes. Mais là encore, ils restent sous la menace du code du numérique en vigueur.

Dans un tel environnement où le lanceur d'alerte vit en permanence avec des craintes de représailles, il peut être très difficile, voire impossible, pour un employé de s'impliquer dans des actions d'alerte éthique [13]. En effet, la perception de représailles dans un environnement de travail peut installer un climat de peur et de doute dans l'esprit de potentiels lanceurs d'alerte et réduit par conséquent la probabilité d'une éventuelle alerte éthique ([14], [15], [16], [17], [18], [19]).

A contrario, un climat organisationnel sécurisé peut motiver l'employé à signaler des actes répréhensibles [20]. Dans cette dynamique, [21] révèlent que la confiance organisationnelle a un effet positif significatif sur l'intention d'alerte éthique des employés de l'Agence malaisienne d'application des lois. Ils affirment que l'alerte éthique peut se produire lorsqu'il existe une relation de confiance entre le superviseur et son subordonné. C'est d'ailleurs ce que révèlent les résultats de recherche de [22] lorsqu'ils montrent que le leadership éthique et l'échange dirigeant-employé favorisent l'alerte éthique même si l'effet est modéré par l'intensité morale du problème.

Dans cette même logique, [23] soutient que la perception de la confiance organisationnelle conditionne la décision d'un employé à s'engager dans une action d'alerte éthique. A une échelle plus large (nationale), [24] révèlent que la confiance

aux gouvernants a un effet positif sur l'attitude des citoyens à dénoncer la fraude fiscale. Ainsi, la confiance organisationnelle devient une composante importante dans la prise de décision du lanceur d'alerte. En d'autres termes, les employés sont plus susceptibles de dénoncer les actes répréhensibles lorsqu'ils perçoivent que leur organisation est digne de confiance [25]. De façon générale, cette conclusion est en adéquation avec le postulat théorique de [26] qui stipule qu'un climat organisationnel positif est favorable pour le développement de l'alerte éthique.

Dans ce contexte, il est légitime de se poser la question suivante : Quelle est l'influence de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique ? En réponse à cette interrogation et au manque d'études empiriques sur cette relation, notamment dans le contexte béninois, cette recherche vise à analyser l'influence de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique dans les entreprises publiques au Bénin. Dans cette logique, il convient de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse selon laquelle la confiance organisationnelle a un effet positif sur l'alerte éthique. Pour y parvenir, la présente recherche expose d'abord la méthodologie utilisée pour la collecte et l'analyse des données. Ensuite, elle présente et commente les résultats statistiques. Enfin, ces résultats sont discutés à la lumière de la littérature mobilisée.

2. Démarche méthodologique

2.1. Echantillonnage et collecte de données

Dans le cadre de cette recherche, la population cible est constituée des employés des entreprises publiques. Bien que cette population soit bien identifiée, il n'est pas aisé d'établir une liste exhaustive des employés concernés à cause de l'inexistence d'une base de données centralisée à cet effet. C'est pour cette

raison qu'il est retenu la méthode non probabiliste basée sur un choix raisonné à partir de deux critères incluant la densité d'implantation géographique des entreprises publiques au Bénin et la volonté de participer à l'enquête. Sur cette base, il est constitué un échantillon de 302 employés choisis dans les entreprises publiques installées dans les trois plus grandes villes du Bénin (Cotonou, Parakou et Porto-Novo).

Les données sont collectées à l'aide d'un questionnaire élaboré sur la base d'une échelle de Likert à cinq (05) niveaux (1 = désaccord total, 2 = désaccord partiel, 3 = sans avis, 4 = accord partiel, 5 = accord total) et structuré en trois sections. La première section comprend des variables liées à l'alerte éthique. La deuxième porte sur les instruments de mesure de la confiance organisationnelle. La dernière présente les caractéristiques sociodémographiques des répondants (sexe, situation matrimoniale, âge, religion, niveau d'étude, statut de l'employé dans l'entreprise, position actuelle et durée d'expérience professionnelle). En dehors des caractéristiques sociodémographiques des répondants, deux questions d'ordre général ont été posées sur l'entreprise d'appartenance. Il s'agit de l'âge et du secteur d'activité de l'entreprise. En somme, 26 items ont été retenus pour le questionnaire utilisé dans le cadre de cette recherche dont les sources sont indiquées dans la description des variables.

2.2. Variables

Variable dépendante : Intention d'alerte éthique

Les partisans du comportement planifié ou de l'action raisonnée soutiennent l'intention comme un prédicteur de comportement ([27], [28]) ou plus spécifiquement du comportement éthique. La plupart des recherches empiriques sur le présent sujet font également référence à

l'intention d'alerte éthique comme un instrument de mesure pour évaluer ce construit ([29], [30], [31], [32] [33]) bien que [32] ont rapporté qu'il n'existe pas de questionnaire suffisamment stable disponible pour mesurer l'intention d'alerte éthique. En s'inspirant de la théorie du comportement planifié [27] et du questionnaire de [34], nous avons proposé une série de sept (07) items pour appréhender l'intention d'alerte éthique.

Variable indépendante : Confiance organisationnelle

La confiance peut être définie comme un état psychologique comprenant l'acceptation d'une vulnérabilité fondée sur des croyances concernant les intentions ou le comportement d'une autre personne ([35], [36]). Elle est liée à des facteurs tels que la fiabilité, l'honnêteté, la dignité, la bienveillance, la crédibilité, la vérité et la bonne foi [37]. Sur le plan organisationnel, elle désigne au sens large la confiance au sein de l'entité et au sens strict la confiance que les employés placent dans leurs dirigeants [38]. Trois types de confiance forment la confiance organisationnelle. Il s'agit de la confiance fondée sur la dissuasion, la confiance fondée sur le calcul et la confiance relationnelle. La littérature existante présente divers questionnaires disponibles pour évaluer la confiance organisationnelle. Par exemple, [39] ont construit un questionnaire sur la confiance organisationnelle en 9 points basé sur les instruments développés par [40] tandis que [41] utilisent une échelle de 7 éléments.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons adopté une vision holistique indépendamment de sa typologie. En se référant à la conceptualisation de la confiance par [42], neuf (09) items strictement liés au sentiment de confiance dans l'environnement de travail sont retenus.

2.3. Méthodes d'analyse

A l'aide du logiciel SPSS 25, l'Alpha de Chronbach a été utilisé pour tester la fiabilité de l'instrument de mesure tandis que l'analyse en composantes principales est utilisée pour déterminer les dimensions de chaque variable. L'analyse de régression linéaire est utilisée pour tester la significativité de la relation entre la confiance organisationnelle et l'intention d'alerte éthique sur la base du modèle économétrique spécifié comme suit :

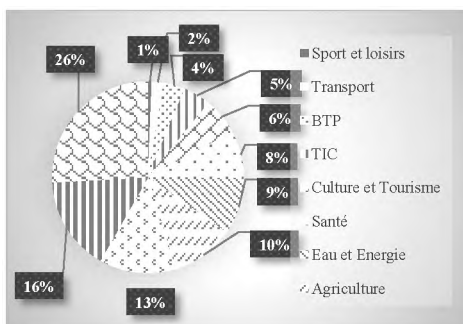
$$\text{Intention d'alerte éthique} = \alpha + \beta \cdot \text{Confiance}$$

3. Résultats

3.1. Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

L'échantillon couvre les entreprises publiques de droit privé opérant dans onze (11) domaines de la vie socio-économique. Environ 75% des entreprises concernées sont dans cinq (05) secteurs d'activités. Il s'agit des secteurs eau et énergie, agriculture, économie et finance, éducation et service. La répartition des employés par secteur d'activité se présente comme suit :

Figure 1 : Répartition des employés par secteur d'activité

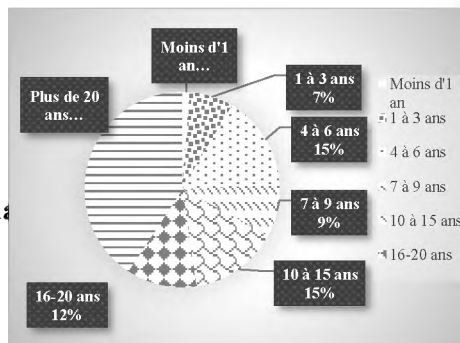


Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

Par ailleurs, les entreprises concernées ont en moyenne 5 ans d'âges avec un écart type

de 02 ans. Environ 67,2% de ces entreprises ont au moins une décennie d'existence. Les statistiques de la répartition de ces entreprises par âge se présentent comme suit :

Figure 2 : Répartition des entreprises par âge



Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

3.2. Statistiques descriptives des enquêtés

Avant l'analyse des données collectées, il est utile d'examiner les caractéristiques de l'échantillon cible de l'étude. En l'espèce, cette cible est composée de 302 personnes ayant acceptées de se rendre disponibles pour remplir convenablement le questionnaire d'enquête. Ces individus sont majoritairement des hommes (66%) et mariés pour la plupart (62%). Ils appartiennent à la tranche d'âge de 18 à 60 ans avec une moyenne de 33 ans et ont déclarés être des chrétiens à 70%. Majoritairement des conventionnés (59%), ils sont pour la plupart titulaires d'une Licence (32%) ou d'un master (40%). La répartition de leurs positions et de leurs expériences actuelles dans l'entreprise est assez dispersée. En somme, l'échantillon regroupe des individus provenant de catégories sociodémographiques assez diversifiées dont le détail se trouve en Annexe 1.

3.3. Test de fiabilité de l'instrument de mesure

La fiabilité de l'instrument de mesure est évaluée sur la base des statistiques d'Alpha de Cronbach. Les valeurs des coefficients obtenus sont récapitulées dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Cronbach Alphas (Analyse exploratoire)

Construits	Cronbach's Alpha
Confiance	0,967
Intention d'alerte éthique	0,932

Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

Ces valeurs sont toutes supérieures à la valeur minimale requise (0,65) [43]. Il en résulte que l'instrument de mesure est globalement fiable.

3.4. Diagnostic de la qualité de l'analyse en composantes principales

Pour s'assurer de la possibilité de regrouper les items par segments homogènes sur la base de l'analyse en composantes principales, les déterminants des matrices de corrélation et les statistiques de Kaiser, Meyer et Olkin (KMO) et de sphéricité de Bartlett présentés dans le tableau suivant sont examinés.

Tableau 2 : Indicateurs de validité de l'instrument de mesure

Construits	Déterminants	Indice de KMO	Test de Sphéricité de Bartlett
Confiance	0,000	0,954	2988,971 (p<0,000)
Intention d'alerte éthique	0,006	0,928	1541,140 (p<0,000)

Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

Les deux construits (confiance organisationnelle et intention d'alerte éthique) présentent des déterminants quasi nuls et conjecturent une absence de factorisation. Les indices de KMO sont globalement satisfaisants et les tests de Sphéricité de Bartlett sont significatifs au seuil de 1% pour chaque variable. Ces statistiques confirment l'impossibilité de réaliser une analyse factorielle sur les items.

3.5. Composantes principales de la confiance organisationnelle

L'analyse en composantes principales des données relatives à la confiance organisationnelle a généré une seule composante. Les détails des niveaux de communalités et des charges corrélationnelles des items retenus sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Résultat de l'analyse factorielle de la confiance

Symboles	Communalités	Corrélations Comp1
CON8	0,822	0,907
CON7	0,812	0,901
CON4	0,808	0,899
CON9	0,797	0,893
CON3	0,793	0,891
CON6	0,781	0,884
CON5	0,778	0,882
CON1	0,768	0,876
CON2	0,763	0,873

Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

3.6. Composantes principales de l'intention d'alerte éthique

L'analyse en composantes principales des données relatives à l'intention d'alerte éthique a généré une seule composante principale. Le tableau suivant présente les détails des niveaux de communalités et des charges corrélationnelles des items retenus par rapport à la composante unique mise évidence.

Tableau 4 : Résultat de l'analyse factorielle de l'intention d'alerte éthique

Symboles	Communalités	Corrélations Comp1
IAE6	0,760	0,872
IAE2	0,744	0,862
IAE7	0,727	0,853
IAE5	0,711	0,843
IAE3	0,708	0,841
IAE4	0,685	0,827
IAE1	0,646	0,804

Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête

3.7. Résultats de l'analyse de régression

Les résultats de l'analyse de régression se présentent comme suit :

Tableau 5 : Résultats de l'analyse de régression en utilisant

Variable dépendante : Intention d'alerte éthique

	Coefficients standardisés	non standardisé	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	7,427.10 ⁻¹⁷	-	0,000	1,00
CON	0,794**	0,794	22,618	0,000

* p< .05 ; **p< .01; R²= 0,63 ; F=511, 556 (p=.000) ; Durbin-Watson=2,048.

Le coefficient de Fisher est significatif au seuil de 1%. Il en résulte que le modèle est globalement significatif. Le coefficient de Student (t=0,794) est positif et significatif au seuil de 1%. On peut en déduire qu'une augmentation de la confiance organisationnelle de 1% entraîne un accroissement de l'intention d'alerte éthique de 0,794%. La confiance organisationnelle affecte donc positivement l'intention d'alerte éthique. R²=0,63 traduit que la confiance organisationnelle explique à 63% l'intention d'alerte éthique.

4. Discussion

Les résultats de la régression linéaire montrent que la confiance organisationnelle a un effet positif significatif sur l'intention d'alerte éthique. Plus précisément, une perception accrue de confiance dans l'organisation augmente l'intention d'alerte éthique. Il en résulte donc que la confiance organisationnelle constitue un levier important susceptible d'accroître l'intention d'alerte éthique de l'employé. Ce résultat confirme l'hypothèse de recherche et converge vers les conclusions de [21], [23], [24] et [25].

En effet, l'employé qui se sent dans un climat de confiance dans ses interactions avec ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues a plus de facilité à signaler les fraudes, les actes répréhensibles et autres dysfonctionnements dont il est témoin dans son environnement de travail. C'est certainement pourquoi [22] positionnent la relation de confiance interpersonnelle entre les dirigeants et les subordonnés comme un catalyseur de la décision d'alerte éthique. En l'espèce, cette confiance lui donne une certaine assurance d'être à l'abri des représailles et de recevoir une reconnaissance de son effort de dénonciation des actes répréhensibles. Le devoir d'alerte éthique ressort donc comme une marque de loyauté et d'engagement organisationnel de l'employé.

Partant, les dirigeants et les gestionnaires des ressources humaines devraient développer ou améliorer les facteurs organisationnels et les leviers de management susceptibles de favoriser le maintien d'un climat de confiance dans l'environnement de travail. A cet effet, ils doivent communiquer clairement aux employés la vision et la stratégie de gouvernance choisies ainsi que les orientations en matière de valeurs éthiques. Dans la même dynamique, ils doivent entretenir dans l'esprit des salariés un sentiment de justice, d'équité et de reconnaissance permettant d'établir un équilibre entre leurs contributions à la bonne gouvernance et les rétributions à eux accordées. Ils doivent également créer des conditions d'expression sécurisées qui renforcent la confiance de leurs employés lorsque ceux-ci décident de s'investir dans des actions d'alerte. Aussi, serait-ce utile de réaliser périodiquement des audits du climat social pour identifier les facteurs perçus capables d'inhiber la confiance dans l'environnement de travail.

5. Conclusion

Cette recherche a permis de réaliser une investigation empirique pour examiner l'influence de la confiance organisationnelle sur l'intention d'alerte éthique dans les entreprises publiques au Bénin. Les résultats statistiques confirment un effet positif significatif de la confiance organisationnelle sur l'intention d'alerte éthique. A cet effet, les dirigeants et les gestionnaires des ressources humaines devraient contribuer à une amélioration significative de la confiance organisationnelle. Ceci devrait permettre d'accroître l'intention d'alerte éthique des employés dans une dynamique de réduire l'asymétrie d'information et d'améliorer la gouvernance d'entreprise. Il faut noter qu'une découverte en temps réel des dysfonctionnements ou des actes répréhensibles permet de prévenir ou de limiter leurs conséquences néfastes sur la performance de l'entreprise. Au plan macroéconomique, l'Etat doit favoriser la mise en place d'un cadre législatif qui vise à assurer la protection des lanceurs d'alerte.

Bien que ce résultat révèle le rôle crucial de la confiance organisationnelle sur l'alerte éthique, il est encore très limitatif pour être généralisée. Il est donc nécessaire d'élargir les investigations sur un échantillon de plus grande taille. Par exemple il serait intéressant de réaliser une étude à une échelle beaucoup vaste en intégrant les entreprises publiques de toute la zone UEMOA. C'est un moyen pour mieux appréhender la stabilité de ce résultat.

6. Références bibliographiques

- [1] Uys T., "The Politicisation of Whistle-Blowers: a Case Study," *Business Ethics: A European Review*, vol. 9, no. 4, pp. 259-267, 2000.
- [2] Perks S and Smith EE., "Employee Perceptions Regarding Whistle-blowing in

- the Workplace: A South African Perspective,” *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 6, no 2, pp. 15 – 24, 2008.
- [3] Seifert DL, Stammerjohan WW and Martin RB., “Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note,” *Behavioral Research in Accounting*, vol. 26, no 1, pp. 157–168, 2014.
- [4] Banerjee S and Roy S., “Examining the Dynamics of Whistleblowing: A Causal Approach,” *The IUP Journal of Corporate Governance*, vol. 13, no 2, pp. 7-26, 2014.
- [5] Bowen RM, Call AC, and Rajgopal S., “Whistleblowing: Target Firm Characteristics and Economic Consequence,” *The Accounting Review*, vol. 85, no 4, pp. 1239-1271, 2010.
- [6] Jensen MC, and Meckling WH., “Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure,” *Journal of Financial Economics*, vol. 3, no.4, pp. 305-360, 1976.
- [7] Lin H-Y, and Huang C-W., “Exploring Agency Problems in Corporate Governance from the Perspective of Economic Ethics of the Capitalist Market,” *African Journal of Business Management*, vol. 5, no. 28, pp.11442-11449, 2011.
- [8] Davis M., “ Some Paradoxes of Whistleblowing,” *Business Professional Ethics Journal*, vol. 15, no. 1, pp. 3-19, 1996.
- [9] Ceva E, and Bocchiola M., “Theories of whistleblowing,” *Philosophy Compass*, vol. 15, no. 1, pp. 1-10, 2020.
- [10] Riedy MK, and Sperduto K., “At-will Fiduciaries: The Anomalies of a Duty of Loyalty in the Twenty-first Century,” *Nebraska Law Review*, vol. 93, no.2, pp. 267-312, 2014.
- [11] Miceli MP, Roach BL, and Near JP., “The Motivations of Anonymous Whistleblowers: The Case of Federal Employees,” *Public Personnel Management*, vol. 17, no 3, pp. 281-296, 1988.
- [12] Jubb PB., “Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation,” *Journal of Business Ethics*, vol. 21 no 1, pp. 77-94, 1999.
- [13] Gül H, and Özcan N., “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma,” *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol. 1, no. 2, pp. 107-134, 2011.
- [14] Khan J, Saeed I, Zada M, Ali A, Contreras-Barraza N, Salazar-Sepúlveda G and Vega-Muñoz A., “Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 3, pp. 1752-1771, 2022.
- [15] Guthrie CP, Taylor EZ., “Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You?,” *J. Forensic Account. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. A1-A19, 2017.
- [16] Mesmer-Magnus JR and Viswesvaran C., “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation,” *Journal of Business Ethics*, vol. 62, no. 3, pp. 277-297, 2005.
- [17] Wilmot S., “Nurses and Whistleblowing: the Ethical Issues,” *Journal of Advanced Nursing*, vol. 32, no.5, pp. 1051-1057, 2000.
- [18] Near JP and Miceli MP., “Whistleblowing: Myth and Reality,” *Journal of*

- Management, vol. 22, no. 3, pp. 507-526, 1996.
- [19] Parmerlee MA, Near JP, and Jensen TC., "Correlates of Whistle-blowers' Perceptions of Organizational Retaliation," *Administrative Science Quarterly*, vol. 27, no. 1, pp. 17-34, 1982.
- [20] Near JP, Baucus MS and Miceli MP., "The Relationship between Values and Practice Organizational Climates for Wrongdoing," *Administration & Society*, vol. 25 no. 2, pp. 204-226, 1993.
- [21] Wan Ahmad WNA and Ahmad F., "Impact of Organizational Trust on Whistle-blowing Intentions at Malaysian Enforcement Agency," *International Journal of Research in Business Studies and Management*, vol. 4 no.1, pp. 1-6, 2017.
- [22] Bhal KT and Dadhich A., "Impact of Ethical Leadership and Leader-member Exchange on Whistleblowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue," *Journal of Business Ethics*, vol. 103, no. 3, pp. 485-496, 2011.
- [23] Holtzhausen N., "Organisational Trust as a Prerequisite for Whistleblowing," *Journal of Public Administration*, vol. 44 no. si-1, pp. 234-246, 2009.
- [24] Antinyan A, Corazzini L and Pavese F., "Does Trust in the Government matter for Whistleblowing on Tax Evaders? Survey and Experimental Evidence," *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 171, pp.77-95, 2020.
- [25] Binikos E., "Sounds of Silence: Organizational Trust and Decisions to Blow the Whistle," *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 34 no. 3, pp. 48-59, 2008.
- [26] Near JP, Baucus MS and Miceli MP., "The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing," *Administration & society*, vol. 25, no. 2, pp. 204-226, 1993.
- [27] Ajzen I., "Attitudes, Traits, and Actions: Dispositional Prediction of Behavior in Personality and Social Psychology," *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 20, pp. 1-63, 1987.
- [28] Buchan HF., "Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior," *Journal of Business Ethics*, vol. 61, no. 2, pp.165-181, 2005.
- [29] Shonhadji N., "The Determinant of Whistleblowing Intention in the Case of Bank Fraud," *Binus Business Review*, vol. 12, no. 2, pp.151-164, 2021.
- [30] Tarjo T, Suwito A, Aprillia ID, and Ramadan GR., "Theory of Planned Behavior and Whistleblowing Intention," *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 23, no. 1, pp. 43-57, 2019.
- [31] Chang Y, Wilding M and Shin MC., "Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government," *Public Performance & Management Review*, vol. 40, no. 4, pp. 676-700, 2017.
- [32] Huang C-F, Lo K-L and Wu C-F., "Ethical Climate and Whistle-blowing: An Empirical Study of Taiwan's Construction Industry," *Pakistan Journal of Statistics*, vol. 29, no. 5, 681-696, 2013.
- [33] Ponnu CH, Naidu K and Zamri W., "Determinants of Whistleblowing," *International Review of Business Research Papers*, vol. 4, no.1, pp.276-298, 2008.
- [34] Gökçe AT., "Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference

- for External and Anonymous Whistleblowing,” *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 3, no. 4, pp. 163-173, 2013.
- [35] Rousseau DM, Sitkin SB, Burt RS and Camerer C., “Not so Different after all: a Cross-Discipline View of Trust,” *Academy of Management Review*, vol. 23, no. 3, pp. 393-404, 1998.
- [36] Mishra AK., *Organizational Responses to Crisis : the Centrality of Trust*, In: R.M. Kramer et T.R. Tyler (Eds), *Trust in Organisations : Frontiers of Theory and Research*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, pp. 261-287, 1996.
- [37] Sabel CF., “Studied Trust: Building New Forms of Cooperation in a Volatile Economy,” *Human Relations*, vol. 46, no. 9, pp. 1133-1170, 1993.
- [38] Neveu V. (2004), *La confiance organisationnelle : une approche en terme de contrat psychologique*. Thèse de doctorat. Paris 1.
- [39] AL-Abrow HA, Ardakani MS, Harooni A, and Moghaddam pour H., “The Relationship between Organizational Trust and Organizational Justice Components and Their Role in Job Involvement in Education,” *International Journal of Management Academy*, vol. 1, no.1, pp. 25-41, 2013.
- [40] Scott D., *The Development of Four New Organizational Measures of Trust*, In: D.F. Ray, (Eds.), *The Relationship between Theory, Research, and Practice: An Assessment of Fundamental Problems and their Possible Resolution*, Mississippi State: Southern Management Association, pp.107-109, 1981.
- [41] Schoorman FD, Mayer RC, and Davis JH., “An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future,” *Academy of Management Review*, vol. 32, no. 2, pp. 344-354, 2007.
- [42] Mayer RC, Davis JH and Schoorman FD., “An Integrative Model of Organizational Trust,” *Academy of Management Review*, vol. 20, no. 3, pp. 709-734, 1995.
- [43] Evrard Y, Pras B, and Roux E., *Market: Etudes et recherches en marketing*. Paris Dunod, 2003.

Tableau 6 : Profils sociodémographiques des répondants

Variables	Modalités	Effectifs	Fréq. (%)
Sexe	Masculin	200	66,23
	Féminin	102	33,77
	Total	302	100%
Situation Matrimoniale	Marié	185	61,26
	Célibataire	117	38,74
	Total	302	100%
Statut	APE	32	10,60
	ACE	17	5,63
	Occasionnel	75	24,83
	Conventionné	178	58,94
	Total	302	100%
Age	18-29	125	41,39
	30-40	129	42,72
	41-50	38	12,58
	51-60	10	3,31
	Total	302	100%
	Moyenne = 32,24 Ecart-type = 8,66		
Religion	Animisme ou Vaudou	11	3,64
	Christianisme	211	69,87
	Islam	43	14,24
	Autres	37	12,25
	Total	302	100%
Position actuelle	Cadre	124	41,06
	Agent maîtrise	92	30,46
	Agent d'exécution	86	28,48
	Total	302	100%
Durée de l'expérience professionnelle	Moins d'un an	51	16,89
	1 à 3 ans	73	24,17
	4 à 6 ans	82	27,15
	7 à 9 ans	33	10,93
	10 à 15 ans	48	15,89
	16-20	8	2,65
	Plus de 20 ans	7	2,32
	Total	302	100%
Niveau d'étude	BEPC	34	11,26
	BAC	18	5,96
	BAC+2	27	8,94
	Licence	96	31,79
	Master	121	40,07
	Doctorat plus	6	1,99
	Total	302	100%

Source : Extrants statistiques sur la base des données d'enquête