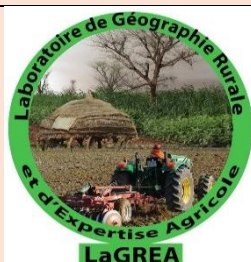




**UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI  
(UAC)  
ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE  
ESPACES, CULTURES ET DEVELOPPEMENT**



**Laboratoire de Géographie Rurale et d'Expertise  
Agricole (LaGREA)**

***Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement  
(J\_GRAD)***



**ISSN : 1840-9962**

***N°002, décembre 2025***

***Volume 6***

Disponible en ligne sur :

URL : <http://j-grad.org/accueil/>

Mail pour soumission d'article : [igradinfos@gmail.com](mailto:igradinfos@gmail.com)

## INDEXATIONS INTERNATIONALES

<https://zenodo.org/records/11547666>

DOI 10.5281/zenodo.11561806

Image URL : <https://zenodo.org/badge/DOI/10.5281/zenodo.11561806.svg>

Target URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11561806>

The journal is indexed in:

SJIFactor.com : SJIF 2025 : 6.621

[sjifactor](https://www.sjifactor.com)

Area: [Multidisciplinary](#)  
Evaluated version: online

### Previous evaluation SJIF

2024:	5.072
2023:	3.599
2022:	3.721
2021:	3.686

J\_GRAD visible sur :

- [Google scholar](#)
- [academia.edu](#)
- [issuu](#)
- [orcid](#)
-

## COMITE DE PUBLICATION

**Directeur de Publication** : Professeur Moussa GIBIGAYE  
**Rédacteur en Chef** : Professeur Bernard FANGNON  
**Conseiller Scientifique** : Professeur Brice SINSIN

## COMITE SCIENTIFIQUE

BOKO Michel (UAC, Bénin)	TCHAMIE Thiou Komlan, Université de Lomé (Togo)
SINSIN Brice (UAC, Bénin)	SAGNA Pascal, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal)
ZOUNGRANA T. Pierre, Université de Ouagadougou, (Burkina Faso)	OGOOWALE Euloge (UAC, Bénin)
AFOUDA Fulgence (UAC, Bénin)	HOUNDENOU Constant (UAC, Bénin)
TENTE A. H. Brice (UAC, Bénin)	CLEDJO Placide (UAC, Bénin)
TOHOZIN Antoine Yves (UAC, Bénin)	CAMBERLIN Pierre, Université de Dijon (France)
KOFFIE-BIKPO Cécile Yolande (UFHB, Côte d'Ivoire)	OREKAN Vincent O. A. (UAC, Bénin)
GUEDEGBE DOSSOU Odile (UAC, Bénin)	ODOULAMI Léocadie (UAC, Bénin)
OFOUEME-BERTON Yolande (UMN, Congo)	KAMAGATE Bamory, Université Abobo-Adjamé, UFR-SGE (Côte d'Ivoire)
CHOPLIN Armelle (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France)	YOUSSAOU ABDOU KARIM Issiaka (UAC, Bénin)
SOKEMAWU Koudzo (UL, Togo)	
VISSIN Expédit Wilfrid (UAC, Bénin)	

## COMITE DE LECTURE

TENTE A. H. Brice (UAC, Bénin), DOSSOU GUEDEGBE Odile (UAC, Bénin), TOHOZIN Antoine (UAC, Bénin), VISSIN Expédit Wilfrid (UAC, Bénin), VIGNINO Toussaint (UAC, Bénin), GIBIGAYE Moussa (UAC, Bénin), YABI Ibouaïma (UAC, Bénin), ABOUDOU, YACOUBOU MAMA Aboudou Ramanou (UP, Bénin), AROUNA Ousséni (UNSTIM, Bénin), FANGNON Bernard (UAC, Bénin), GNELE José (UP, Bénin), OREKAN Vincent (UAC, Bénin), TOKO IMOROU Ismaïla (UAC, Bénin), ETENE Cyr Gervais (UAC, Bénin), VISSOH Sylvain (UAC, Bénin), AKINDELE A. Akibou (UAC, Bénin), BALOUBI David (UAC, Bénin), KOMBIENI Hervé (UAC, Bénin), OLOUKOÏ Joseph (AFRIGIS, Nigéria), TAKPE Auguste (UAC, Bénin), ABDOULAYE Djafarou (UAC, Bénin), DJAUGA Mama (UAC, Bénin), NOBIME Georges (UAC, Bénin), OUASSA KOUARO Monique (UAC, Bénin), GBENOU Pascal (UAC, Bénin), KOUMASSI Dègla Hervé (UAC, Bénin), ALI Rachad Kolamolé (UAC, Bénin), TOGBE Codjo Timothée (UAC, Bénin), KADJEBIN Roméo (UAC, Bénin), GUEDENON D. Janvier (UAC, Bénin), SABI YO BONI Azizou (UAC, Bénin), DAKOU B. Sylvestre (UAC, Bénin), TONDRO MAMAN Abdou Madjidou (UAC, Bénin), BOGNONKPE Laurence Nadine (UAC, Bénin), (UAC, Bénin) ADJAKPA Tchékpo Théodore (UAC, Bénin) ; DOVONOU Flavien Edia (UAC, Bénin), SODJI Jean (UAC, Bénin), AZIAN Déhalé Donatien, SAVI Emmanuel (UAC, Bénin) (UAC, Bénin), AWO Dieudonné (UAC, Bénin).

ISSN : 1840-9962

Dépôt légal : N° 12388 du 25-08-2020, 3ème trimestre Bibliothèque Nationale Bénin

<b>SOMMAIRE</b>		
<b>N°</b>	<b>TITRES</b>	<b>Pages</b>
1	<b>ONIDJE Adjiwo Pascaline Constance Bénédicte ; GNIMADI Codjo Clément, OGUIDI Babatundé Eugène, YABI Ibouaïma :</b> <i>Durabilité économique des exploitations de la tomate dans la commune de Kpomassé au sud-ouest du Bénin</i>	4-18
2	<b>DOSSA Alfred Bothé Kpadé :</b> <i>Estimation monétaire du coût d'adoption des techniques de conservation des sols agricoles dans les communes de Lalo et de Toviklin au Bénin</i>	17-37
3	<b>KOUMASSI Dègla Hervé :</b> <i>Impacts des risques hydroclimatiques sur les cultures d'igname et de riz dans l'arrondissement de Ouèdèmè (Bénin)</i>	38-54
4	<b>DEMBÉLÉ Arouna, CAMARA Fatoumata, SIDIBÉ Samba Mamadou :</b> <i>Paysans et production céréalière dans l'ex-cercle de kita (Rép du Mali)</i>	55-67
5	<b>MARICO Mamadou, TESSOUGUE Moussa Dit Martin :</b> <i>Gestion décentralisée des réseaux d'adduction d'eau potable dans la commune rurale de Baguinéda camp au mali : réalisations et perspectives</i>	68-83
6	<b>AÏGLO Jean-Luc Ahotongnon, MAGNON Zountchégbé Yves, EFIO Sylvain, TOSSOU Rigobert Cocou :</b> <i>Perceptions paysannes des contraintes foncières dans les communes de Zè et Allada au Sud-Bénin.</i>	84-100
7	<b>YEO Nalourou Philippe René :</b> <i>Diversité des pratiques de leadership et développement local : étude de la commune de Gohitafla dans la région de la Marahoué</i>	101-119
8	<b>HAZOUNME Segbegnon Florent, AKINDELE Akibou Abaniche :</b> <i>Implications socio-sanitaires des migrations climatiques dans le doublet communal Aguegues-Dangbo dans la basse vallée de l'Ouème</i>	120-132
9	<b>KABA Moussa :</b> <i>Gestion foncière rurale entre pressions démographiques, pratiques coutumières et nouvelles régulations dans la Préfecture de Kankan, République de Guinée</i>	133-146
10	<b>Djibrirou Daoudad BA, LABALY TOURE, MOUSSA SOW, HABIBATOU IBRAHIMA THIAM et AMADOU TIDIANE THIAM :</b> <i>Variabilité climatique et productivité agricole dans le Département de Fatick, bassin arachidier du sénégal</i>	147-163
11	<b>TCHAO Essohanam Jean :</b> <i>Ethnobotanique et vulnérabilité des populations de Parkia biglobosa (néré) en pays Kabyè au Nord -Togo</i>	164-186
12	<b>KOUADIO N'guessan Théodore, AGOULE Yao Julien, TRAORE Zié Doklo :</b> <i>Conflits fonciers et dynamique du couvert végétal de la forêt classée d'Ahua dans le département de Dimbokro en côte d'ivoire</i>	187-198
13	<b>KOFFI KONAN NORBERT :</b> <i>Agriculture intra-urbaine et sécurité alimentaire a Boundiali (nord-ouest de la cote d'ivoire)</i>	199-216
14	<b>YEO NOGODJI Jean, KOFFI KOUAKOU Evrard, DJAKO Arsène :</b> <i>Situation alimentaire des ménages d'agriculteurs dans la région du, n'zi au sud est de la côte d'ivoire</i>	217-228
15	<b>KODJA Domiho Japhet, ASSOGBA Geo Warren Pedro Dossou, DOSSOU YOVO Serge, ADIGBEGNON Marcel, AMOUSSOU Ernest, YABI Ibouaïma, HOUNDENOU Constant :</b> <i>Vulnérabilité des zones humides aux extrêmes hydroclimatiques dans la commune de So-Ava</i>	229-250

16	<b>TAPE Achille Roger</b> : <i>Commercialisation de l'igname et réduction de la pauvreté dans le département de Dabakala (nord de la cote d'ivoire)</i>	251-263
17	<b>Flavien Edia DOVONOU, Ousmane BOUKARI, Gabin KPEKEREKOU Noudéhouénou Wilfrid ATCHICHOE, Marcel KINDOHO, Barthelemy DANSOU</b> : <i>Variation spatio-temporelle de la qualité de l'eau et des sédiments du Lac Sélé (sud-Bénin)</i>	264-279
18	<b>DOGNON Elavagnon Dorothée</b> : <i>La représentation de la biodiversité dans les films de fiction africains : vers une prise de conscience du développement durable</i>	280-297
19	<b>DIARRA SEYDOU ; YAPI ATSE CALVIN ; BIEU ZOH YAPO SYLVERE CEDRIC</b> : <i>Croissance urbaine et incidence sur la conservation foncière a Bingerville - cote d'ivoire</i>	398-310
20	<b>Rosath Hénock GNANGA, Bernadette SABI LOLO ILOU ; Ludvine Esther GOUMABOU et Donald AKOUTEY</b> : <i>Valorisation du digestat issu du biodigesteur dans la production maraîchère à Abomey Calavi : cas du Basilic africain (Capsicum baccatum)</i>	311-321
21	<b>TCHEWLOU Akomègnon Zola Nestor, OGOUWALE Romaric, AHOMADIKPOHOU Louis, AKINDELE Akibou, HOUNKANRIN Barnabé, YABI Ibouaïma</b> : <i>Vulnérabilité de la production vivrière à la variabilité pluviométrique dans la commune de Dogbo (Bénin, Afrique de l'ouest)</i>	322-337
22	<b>QUENUM Comlan Irené Eustache Zokpénou, DOSSOU GUEDEGBE Odile V. SABO Denis</b> : <i>Planification spatiale et enjeux de développement dans l'arrondissement de Golo-Djigbé (commune d'Abomey-Calavi)</i>	338-354
23	<b>KEGUEL SALOMON</b> : <i>Croissance démographique et transformation de l'espace agricole dans le Département de Kouh-Est au Legone Oriental (Tchad)</i>	355-367
24	<b>KOUHOUNDI Naboua Abdelkader</b> : <i>Cartographie des risques d'érosion pluviale dans la commune de Toviklin au Bénin</i>	368-387
25	<b>ABDEL-AZIZ Moussa Issa</b> : <i>Dynamique urbaine et conflits fonciers dans la ville de N'Djamena (Tchad)</i>	388-402
26	<b>GBENOU Pascal</b> : <i>Adoption du système de riziculture intensive (sri) en Afrique de l'ouest : état des lieux, obstacles et perspectives</i>	403-413
27	<b>Lucette M'bawi Bayema EHOUSOU ; Benoît SOSSOU KOFFI ; Moussa GIBIGAYE, Esperance Judith AZANDÉGBÉ V. ; Abdou Madjidou Maman TONDRO</b> : <i>Etat des lieux des principaux acteurs intervenant dans la mobilité des populations et des animaux dans les régions frontalières de l'ouest du département des collines au Bénin</i>	414-423



## DIVERSITE DES PRATIQUES DE LEADERSHIP ET DEVELOPPEMENT LOCAL : ETUDE DE LA COMMUNE DE GOHITAFLA DANS LA REGION DE LA MARAHOUÉ

### DIVERSITY OF LEADERSHIP PRACTICES AND LOCAL DEVELOPMENT: A STUDY OF THE COMMUNE OF GOHITAFLA IN THE MARAHOUÉ REGION

YEO Nalourou Philippe René

Université Péléforo Gbon Coulibaly de Korhogo (Côte d'Ivoire)

[philippeyeo@yahoo.fr](mailto:philippeyeo@yahoo.fr)

Auteur correspondant : YEO Nalourou Philippe Rene : Email : [philippeyeo@yahoo.fr](mailto:philippeyeo@yahoo.fr)

Reçu le 29 août 2025 ; Evalué le 25 septembre 2025 ; Accepté 15 novembre 2025

#### Résumé

Malgré les nombreuses potentialités qu'elle recèle, la commune de Gohitafla peine à se développer, marquée par une léthargie institutionnelle et un déficit d'infrastructures socio-économiques. Cette étude vise à analyser les formes de leadership et leurs effets sur la gouvernance locale. La méthodologie repose sur une approche qualitative combinant recherche documentaire, observations directes et entretiens semi-directifs auprès de 185 enquêtés, incluant chefs traditionnels, leaders politiques, responsables associatifs, cadres locaux, leaders religieux et populations ordinaires. Trois types de leadership ont été identifiés. Le leadership imitatif, dominant avec 48 % des enquêtés, se fonde sur la reproduction des comportements de figures charismatiques, assurant une certaine continuité mais freinant l'innovation. Le leadership partisan, présent chez 37 %, alimente les clivages politiques et sociaux en orientant les ressources vers des cercles restreints, au détriment du développement inclusif. Le leadership visionnaire, minoritaire (15 %), incarne la capacité à formuler une vision claire, à mobiliser les ressources locales et à fédérer les acteurs autour d'objectifs communs. Comparativement, d'autres communes de la région de la Marahoué, comme Zuénoula et Bouaflé, montrent une plus grande prévalence du leadership visionnaire (25 à 30 % des acteurs), ce qui se traduit par une meilleure mobilisation communautaire et la mise en œuvre de projets structurants, notamment dans l'éducation et les infrastructures de base. À Gohitafla, la faiblesse de ce type de leadership contribue à l'accentuation des divisions locales et à la lenteur des dynamiques de progrès. Les populations expriment néanmoins une forte attente en matière de valeurs associées à un bon leadership : vision (62 %), autonomisation (54 %), humilité (47 %) et intégrité (41 %). Ce décalage entre attentes et pratiques souligne l'urgence de renforcer les capacités locales pour favoriser l'émergence d'un leadership transformationnel capable de concilier cohésion sociale et développement durable.

**Mots clés :** Gohitafla, Leadership, Gouvernance locale, Développement locale,

#### Abstract

Despite its many potentials, the commune of Gohitafla is struggling to achieve genuine development, marked by institutional lethargy and a shortage of basic socio-economic infrastructure. This study seeks to analyze the prevailing forms of leadership and their effects on local governance. The methodology adopts a qualitative approach, combining documentary research, direct observations, and semi-structured interviews with 185 respondents, including traditional chiefs, political leaders, community leaders, local executives, religious leaders, and ordinary residents. Three types of leadership were identified. Imitative leadership, dominant with 48% of respondents, is characterized by the reproduction of behaviors from charismatic figures, which provides continuity but stifles innovation. Partisan leadership, present among 37% of respondents, fuels political and social divisions by channeling resources toward restricted groups, to the detriment of inclusive development. Visionary leadership, a minority at 15%, reflects the capacity to articulate a clear vision, mobilize local resources, and rally stakeholders around shared objectives. In comparison, other municipalities in the Marahoué region, such as Zuénoula and Bouaflé, display a higher prevalence of visionary leadership (25–30% of actors). This greater orientation has translated into stronger community mobilization and the implementation of structuring projects, particularly in education and basic infrastructure. In Gohitafla, however, the weakness of such leadership reinforces local divisions and slows developmental momentum. Nevertheless, the population demonstrates strong expectations regarding the values of good leadership: vision (62%), empowerment (54%), humility (47%), and integrity (41%). The gap between these aspirations and the practices currently observed highlights the urgent need to strengthen local capacities and foster the emergence of transformational leadership capable of reconciling social cohesion with sustainable development

**Keywords:** Gohitafla, Leadership, Local governance, local development,

## INTRODUCTION

Le leadership est un élément fondamental pour de nombreuses initiatives de développement dans les secteurs public, privé et bénévole. Le niveau de développement d'un pays est en grande partie la panacée d'une bonne gouvernance et donc d'un leadership de qualité. En effet, la gouvernance émerge comme le concept central reliant démocratie, développement et sécurité (A. Bryden et F. Chappuis, 2015, p. 153). C'est d'ailleurs dans cette logique que le succès et les avancées des pays, des collectivités locales et régionales sont d'abord considérés comme le succès de leur leadership à relever correctement et avec compétence les défis. Les échecs et retards sont, de la même façon, interprétés comme des carences ou des faiblesses de leadership (M. Koulibaly, 2008, p. 21). Dans un environnement changeant, le leadership détient la réponse non seulement au succès des individus et des organisations, mais aussi des secteurs, des régions et des nations (R. Bolden 2004, p. 19). Le leadership apparaît donc comme le facteur clé de mise en œuvre efficiente des ressources de toute organisation.

Depuis le début des années 1980, les politiques de décentralisation successivement mises en œuvre ont accordé aux élus et aux processus locaux de développement, une importance primordiale dans la dynamique du développement économique et la construction sociale des localités en Côte d'Ivoire. En effet, des années de succès mitigés et, dans bien des cas, d'échecs des actions de développement de l'Etat central vers les communautés locales viennent appuyer cette reconnaissance de l'acteur local comme étant l'élément clé du développement socio-économique (M. Doyon et T. Deroo, 2014, p. 4). Les localités qui ont pu bénéficier d'un leadership éclairé ont connu un décollage de développement économique et social avancé. Celles qui n'en ont pas suffisamment ou pas du tout bénéficié se trouvent dans un état déplorable (M. Koulibaly, 2008, p. 15). Elles seraient d'ailleurs victimes d'une mauvaise gestion des « affaires de la cité ». Mieux, la conceptualisation de la construction sociale des localités qui place au centre l'acteur local et les réalités du processus de développement peut être observée en prenant l'exemple de la commune de Gohitafla qui reste éloquent.

~~En effet~~, malgré quelques tentatives de construction de la commune, Gohitafla reste toujours dans une léthargie endémique. Les infrastructures et équipements socio-économiques de base sont quasiment inexistantes à Gohitafla. Pourtant, la commune regorge de beaucoup de potentialités, des ressources naturelles, culturelles et humaines. Elle a du mal à faire valoir ses spécificités. Tout porte à croire que le leadership des dirigeants de Gohitafla n'est pas adapté pour le décollage de son développement.

Dans la pratique, les dirigeants (élus locaux, chefs de villages et de quartiers, chefs de communautés, leaders d'association, etc.) cherchent à se positionner comme des leaders inspirés des modèles de réussite. Dès lors, quels sont les différents types de leaderships développés par les dirigeants de Gohitafla ? Comment ceux-ci interviennent dans le processus de développement de la commune ?

Cet article vise à examiner les différentes formes de leadership qui mettent à rude épreuve le développement socio-économique de la commune de Gohitafla.

## I. MATERIEL ET METHODES

L'étude a été conduite dans la ville de Gohitafla ainsi que dans les villages rattachés à la commune. Elle s'inscrit dans une approche qualitative mobilisant plusieurs techniques de collecte de données, à savoir la recherche documentaire, l'entretien semi-directif (individuel et de groupe) et

l'observation directe. La phase initiale a consisté en une recherche documentaire portant principalement sur le leadership et la gouvernance locale à Gohitafla.

Par la suite, des entretiens semi-directifs individuels ont été réalisés auprès de diverses catégories d'acteurs : responsables d'associations de jeunes et de femmes, cadres et ressortissants résidant à Gohitafla ou à l'extérieur, autorités traditionnelles, responsables des communautés allochtones et allogènes, ainsi qu'agents et responsables des structures publiques. Des entretiens ont également été menés auprès des responsables religieux, afin d'intégrer la dimension spirituelle et morale dans l'analyse de la gouvernance locale.

Au total, l'échantillon s'élève à 185 enquêtés dont les caractéristiques permettent d'obtenir une vision d'ensemble des opinions relatives au sujet étudié. Le choix des interlocuteurs s'est fondé sur leur rôle prépondérant et leur implication dans la mise en œuvre de la gouvernance locale ainsi que dans la dynamique économique de la commune. Pour mieux saisir la diversité des perceptions, l'enquête a couvert plusieurs secteurs d'activités : les structures publiques locales, la gouvernance traditionnelle, les cadres du département, les groupements, les responsables religieux, le secteur privé, ainsi que la société civile et les groupements d'associations. Cette typologie assure la représentativité des principaux acteurs impliqués dans la vie sociale, économique et institutionnelle de la commune.

Ainsi, les nouveaux et anciens élus locaux, leurs collaborateurs et les membres du corps préfectoral impliqués dans la gouvernance ont été intégrés à l'échantillon. Les dirigeants d'entreprises ou de PME et leurs collaborateurs ont été retenus parmi les structures participant activement au développement socio-économique de Gohitafla. Enfin, des entretiens ont été menés avec les responsables des communautés allogènes et allochtones installées depuis plusieurs années, afin de recueillir leur appréciation, au même titre que la communauté autochtone, sur les actions de développement socio-économique mises en œuvre.

Pour compléter ces données, l'observation directe, effectuée lors de différents séjours dans la commune, a permis de mettre en évidence l'impact du leadership des dirigeants à travers le niveau de développement socio-économique de Gohitafla, selon une grille d'observation spécialement élaborée à cet effet. Les informations recueillies ont ensuite fait l'objet d'un traitement et d'une analyse de contenu des discours, en vue de dégager les unités de sens pertinentes.

## **II. RESULTATS**

### **2-1 Une trajectoire administrative précoce freinée par le déficit d'infrastructures de base**

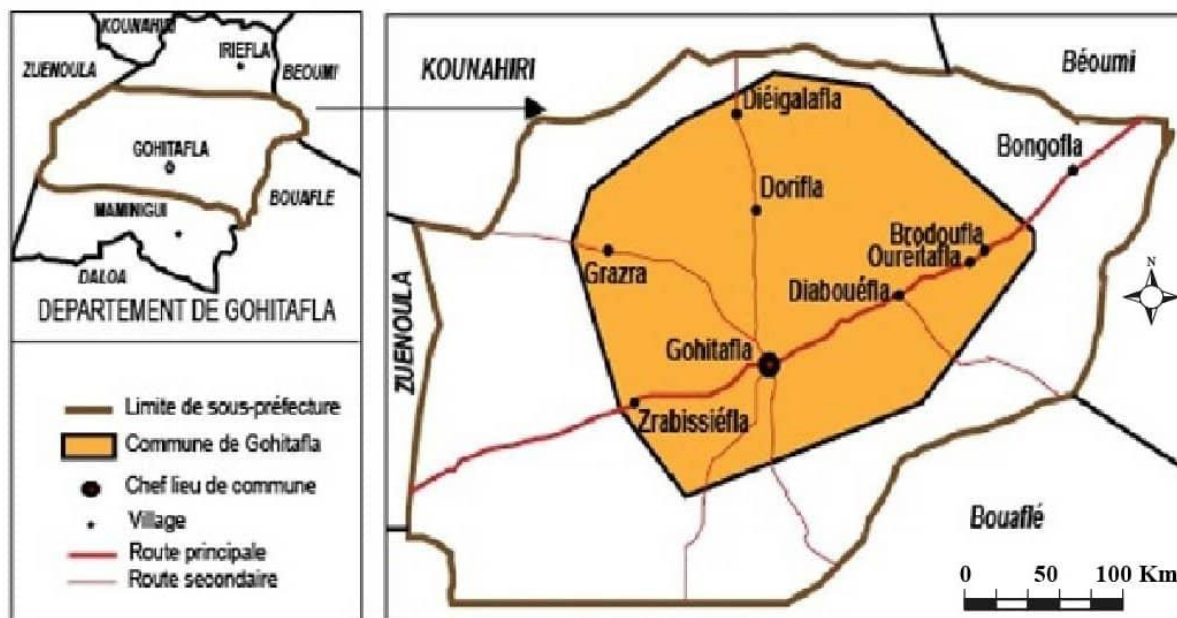
Erigée en chef-lieu de département à la faveur de la visite du Président de République dans la région de la Marahoué le 30 septembre 2020, Gohitafla est limitée au nord par le département de Kounahiri, au Sud par celui de Bouaflé, à l'Est par celui de Béoumi et à l'Ouest par le département de Zuénoula. Ces coordonnées géographiques sont 7°34'0" N et 5°58'0" W.

Cette localité a une superficie de 772 km<sup>2</sup> avec une population estimée selon le recensement de 2021 à 46 470 habitants et un rapport de masculinité de 115. Gohitafla est une ville Gouro fort éloignée des grandes routes de circulation actuelles de la Côte d'Ivoire. Cette ville excentrique de



la région de la Marahoué est néanmoins une ville importante sur l'axe Zuénoula-Bouaké, en passant par Béoumi.

La trajectoire administrative de la ville de Gohitafla débute très tôt au lendemain de l'accession de la Côte d'Ivoire à l'indépendance en 1960. En effet, la localité de Gohitafla a été érigée en chef-lieu de sous-préfecture par décret n°61-04 du 02 janvier 1961. Cette sous-préfecture fut ouverte le 13 juillet 1966 et en commune, suivant la loi n°85-1085 du 17 octobre 1985 (figure 1).



Source : CNTIG, 2022

Réalisation : Philippe YEO, 2024

**Figure 1** : Carte communale de Gohitafla

La localité de Gohitafla est composée de 9 quartiers dont 7 quartiers-villages. Le regroupement de plusieurs villages sur un espace commun aurait été, à l'origine forcé par l'administration coloniale. En plus de ces quartiers et quartiers-villages on note à sa périphérie dans un rayon de 3 à 10 Km une dizaine de villages qui sont rattachés à sa commune (tableau I).

**Tableau I** : Quartiers-villages et localités rattachés à la commune de Gohitafla

<b>Quartiers-villages de la commune Gohitafla</b>	Blèfla, Gohitafla village, Siafla, Konefla, lolodji, Zrabisseïfla 2
<b>Villages rattachés à la commune</b>	Ouriétafla, Diabouéfla, Zrabisseïfla 1, Brodoufla, Grazra, Dorifla, Diéhigalafla, Kouaïsséïgra 2, Viéproye,

Source : Données d'enquête, 2024.

Depuis son érection en sous-préfecture, Gohitafla connaît une léthargie dans son développement socio-économique. L'observateur serait tenté de qualifier la ville de « gros village », tant son habitat a conservé un aspect rural. Les différentes enquêtes montrent un manque criant d'infrastructures administratives. Celles qui existent présentent une forte dégradation : toitures en partie décoiffées, bâtiments fissurés ou inutilisables, terrasses délabrées, murs écaillés, toilettes hors d'usage contraignant les usagers à se soulager dans les arrières-cours (1 et 2). Ce délabrement, connu de tous, n'a suscité aucune action structurante de réhabilitation. À la mairie, par exemple, aucun

rééquipement n'a suivi le vol des appareils didactiques, et la clôture, non reconstruite, continue de se détériorer.



**Photo 1 : Habitat de type précaire dans le quartier Lolodji de la commune de Gohitafla**

Source : Philippe Yeo, 2024



**Photo 2 : Etat de délabrement actuel de la résidence du sous-préfet non encore réhabilitée.**

Source : Philippe Yeo, 2024

Par ailleurs, les infrastructures publiques sont largement insuffisantes. Le préfet du département ne dispose pas de résidence officielle. Dans un premier temps, il était contraint de se loger à Zuénoula, avant d'obtenir provisoirement un hébergement grâce à une bonne volonté locale. Dans l'exercice de ses fonctions, il a parfois recours au bureau de l'inspecteur de l'école primaire publique, faute de locaux adéquats. Les anciens bâtiments de la Compagnie ivoirienne pour le développement des textiles (CIDT), identifiés qui abrite temporairement la préfecture, n'ont toujours pas fait l'objet des travaux d'aménagement conséquent. Les locaux ont été fournis uniquement en matériels bureauitiques à la suite du passage d'une couche de peinture.

La situation sanitaire reflète les mêmes difficultés. Le centre de santé communal est dépourvu de clôture, exposant l'établissement à la divagation de bovins et caprins qui en font régulièrement un lieu de repos. Cette absence de sécurisation traduit un déficit d'appui local et communautaire. Malgré des promesses récurrentes, aucun investissement concret n'a été initié par les ressortissants de Gohitafla pour doter le centre d'infrastructures adaptées.

Ces observations montrent que la ville, en dépit de son statut administratif et de ses atouts humains et territoriaux, souffre d'un déficit de leadership visionnaire et de mobilisation des ressources. La faiblesse des infrastructures administratives et sociales, la lenteur des initiatives locales et l'absence de dynamisme collectif constituent des freins majeurs à l'émergence de Gohitafla comme véritable pôle de développement régional (tableau II).

**Tableau II : Diagnostic synthétique des infrastructures de la commune de Gohitafla**

Secteurs	Situation actuelle	Contraintes	Effets/Conséquences
<b>Administratif</b>	Pas de résidence pour le préfet ; préfecture installée provisoirement dans les anciens locaux de la CIDT, peu aménagés.	Locaux inadéquats, manque d'investissements publics.	Fonctionnement administratif limité, image institutionnelle affaiblie.
<b>Sanitaire</b>	Centre de santé sans clôture, infrastructures insuffisantes et vétustes.	Défaut de sécurisation, absence d'appui communautaire et public.	Services de santé dégradés, insécurité sanitaire.
<b>Social/Communautaire</b>	Faibles infrastructures sociales et faible implication des ressortissants.	Manque de coordination et de mobilisation collective.	Faible cohésion sociale, apathie communautaire.
<b>Éducatif</b>	Écoles peu équipées, salles délabrées (exemple typique).	Faible entretien, moyens limités.	Rendement scolaire en baisse, conditions d'apprentissage difficiles.
<b>Économique</b>	Locaux industriels (CIDT) sous-exploités, peu de structures de soutien.	Absence de valorisation et de partenariats.	Développement économique ralenti, sous-emploi.

*Source : Données d'enquête, 2024.*

## **2.2. Insuffisance du patrimoine public et investissements réalisés face aux besoins de la commune**

Gohitafla, chef-lieu de département dans la région de la Marahoué, a bénéficié d'un transfert de compétences administratives, sans que les infrastructures et les moyens financiers nécessaires n'accompagnent réellement cette mutation. Dans un tel contexte, l'État devrait consentir à des investissements massifs au cours des cinq prochaines années afin de combler le retard accumulé et de réduire les dysfonctionnements persistants en matière de voirie, de gestion des déchets, de sécurité, d'éducation et de santé. En effet, les actions d'investissement public menées à Gohitafla demeurent très faibles depuis l'arrêt des grands projets de développement agricole et l'achèvement de la modernisation du réseau routier primaire. Le dernier projet urbain significatif remonte à une dizaine d'années, ce qui révèle une absence de continuité dans les politiques d'aménagement et un désengagement progressif de l'État central.

De ce fait, l'investissement public ne parvient plus à impulser une dynamique économique durable dans la commune. Hormis les projets décidés à Abidjan par les départements ministériels, qu'ils soient financés sur fonds internationaux ou nationaux, les investissements réalisés localement proviennent du budget communal d'investissement. Or, le niveau des dépenses est particulièrement faible, notamment en ce qui concerne le gros entretien, si bien que le maintien en fonctionnement du patrimoine public n'est plus garanti. Cette réalité se manifeste dans l'état vétuste et la mauvaise conservation de nombreux bâtiments publics. Comparée à d'autres capitales départementales, la ville de Gohitafla apparaît moins dotée en infrastructures administratives, et la plupart de celles héritées de la colonisation sont aujourd'hui en état de dégradation avancée.

Les conditions de logement des fonctionnaires de l'État illustrent également cette faiblesse structurelle : on recense moins d'une trentaine de villas de trois à quatre pièces pour une centaine de fonctionnaires en poste. Toutefois, depuis 2020, le démarrage des travaux de bitumage de l'axe Zuénoula-Béoumi a permis d'augmenter quelque peu le niveau d'investissement public, ouvrant de nouvelles perspectives pour le désenclavement de la localité. Le stock du capital public total de la commune n'a pas encore été évalué. Cependant, la capacité de la commune à gérer et à entretenir ce capital d'infrastructures et d'équipements accumulés au fil des années reste extrêmement faible. À titre de référence, un taux minimal d'entretien courant de 3 % par an, assorti d'une provision annuelle de 2 % pour le gros entretien et le renouvellement des équipements, devrait être assuré. Or, la commune est loin de remplir ces exigences budgétaires, compromettant ainsi la durabilité de son patrimoine public. Ces constats soulignent l'urgence d'une réflexion sur le lien entre performance économique et sociale et qualité du leadership local. Ainsi, le cas de Gohitafla interroge directement la capacité des dirigeants à mobiliser les ressources, à entretenir les acquis et à impulser une dynamique de développement durable dans un contexte marqué par le désengagement de l'État central et la faiblesse des moyens locaux. S'agissant du secteur éducatif, l'état des infrastructures scolaires est contrasté. L'école primaire publique (EPP Centre) de Siafla, construite en 1948, demeure fonctionnelle et en bon état. Cependant, elle nécessite un entretien régulier pour garantir la sécurité et la pérennité des bâtiments. En revanche, le Lycée Moderne BAD (1993) dans le quartier résidentiel est à rénover : les salles de classe et équipements pédagogiques, notamment laboratoires et matériels informatiques, sont insuffisants. De surcroît, l'Inspection de l'Enseignement Primaire (2008) doit voir ses bureaux modernisés afin de fonctionner conformément aux standards administratifs. Par conséquent, les besoins prioritaires incluent la réhabilitation, l'équipement pédagogique et la maintenance régulière.

S'agissant des infrastructures sanitaires, l'état général est partiellement fonctionnel mais révèle de fortes lacunes. En effet, la gendarmerie locale, construite en 1992, est en bon état et bien entretenue. Cependant, l'infirmerie de Flaya (1994) est délabrée et nécessite une réhabilitation complète ainsi qu'un équipement médical de base. Quant à la maternité de Flaya, inaugurée en 2021, elle est récente mais dépourvue de matériel adéquat, limitant ainsi la qualité des soins dispensés. De même, le Centre de Santé Urbain (CSU) de Gohitafla requiert des travaux de réhabilitation et l'installation d'équipements modernes. En conséquence, les interventions prioritaires consistent en la rénovation, l'équipement et la formation du personnel médical afin de garantir un accès équitable aux soins.

En matière d'hydraulique et d'assainissement, la commune de Gohitafla fait face à un déficit significatif. L'adduction d'eau potable nécessite la réalisation de cinq nouveaux forages pour satisfaire les besoins de la population. Par ailleurs, les voies et caniveaux principaux, construits entre 1985 et 1992, sont fortement dégradés. Ainsi, le manque de maintenance entraîne des problèmes d'inondation et de praticabilité. À cet égard, les normes minimales requises comprennent un approvisionnement en eau potable suffisant et un réseau de drainage fonctionnel. Dès lors, les besoins immédiats portent sur la réhabilitation des routes, la modernisation des caniveaux et la réalisation de nouveaux forages.

S'agissant des infrastructures sportives, elles sont limitées et en mauvais état. En effet, le terrain de football principal et ses équipements annexes nécessitent une réhabilitation complète. De ce fait, les besoins prioritaires incluent la rénovation des terrains, la construction de tribunes et l'installation d'équipements sportifs de base, ce qui contribuerait à la promotion du sport et à l'animation sociale locale.

En ce qui concerne le patrimoine administratif, il est majoritairement hérité de la période coloniale et présente un état de dégradation avancée. Ainsi, la sous-préfecture (1961), la mairie (1990), les services techniques et municipaux (1985) ainsi que le CCP (1981) nécessitent une réhabilitation complète pour garantir un fonctionnement administratif efficace. Par ailleurs, les logements administratifs, construits en 1966, sont insuffisants et doivent être rénovés pour assurer un confort minimal aux fonctionnaires.

Quant aux infrastructures commerciales, le marché municipal, datant de 1958, et l'abattoir municipal (1997) nécessitent une rénovation afin de se conformer aux normes d'hygiène et de sécurité. En revanche, les magasins commerciaux sont en bon état et ne requièrent qu'un entretien courant, tandis que la coopérative agricole GRACOM (2017) est fonctionnelle et bien équipée.

Enfin, le cimetière municipal (1987) et l'unité mobile (1992) nécessitent également des travaux de réhabilitation. Par conséquent, la rénovation de ces infrastructures garantira leur sécurité, leur accessibilité et leur conformité aux normes minimales applicables aux espaces publics (tableau III).

**Tableau III : Inventaire de l'essentiel du patrimoine de la localité de Gohitafla**

Désignation	Année de Construction	Localisation	État
Sous-préfecture Gohitafla	1961	Quartier Résidentiel	Délabré, à réhabiliter
Scs techniques et municipaux	1985	Quartier Résidentiel	Délabré, à réhabiliter
Mairie de Gohitafla	1990	Quartier Résidentiel	Délabré, à réhabiliter
CCP	1981	Gohitafla Village	A réhabiliter
Inspection de l'Enseignement Primaire	2008	Gohitafla	A rénover
Gendarmerie de Gohitafla	1992	Gohitafla	Bon état
EPP CENTRE	1948	Siafla	Bon état

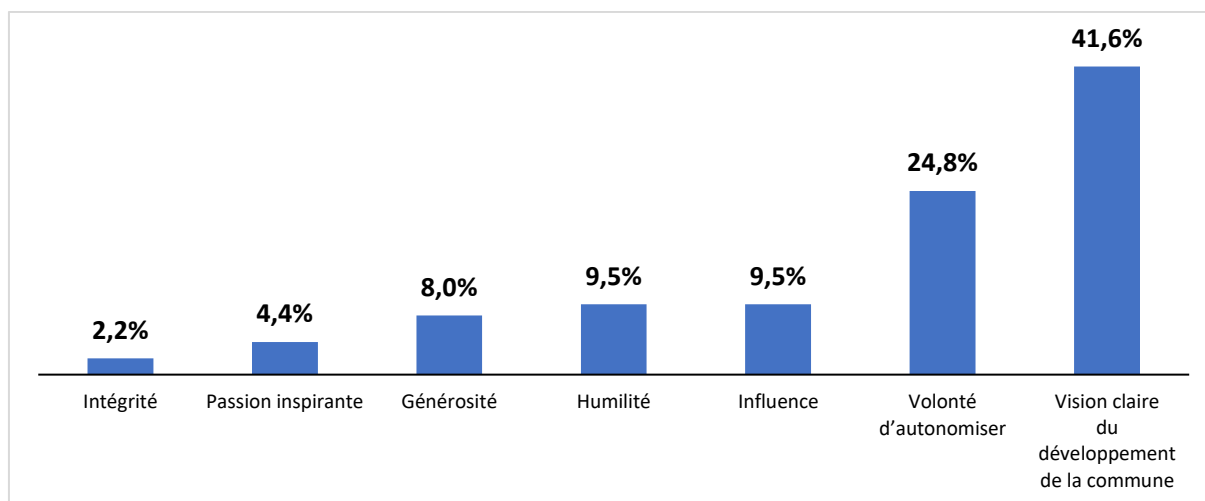
Lycée Moderne BAD de Gohitafla	1993	Quartier Résidentiel	A rénover
Logements Administratifs	1966	Quartier Résidentiel	A rénover
Infirmierie Flaya	1994	Flaya	Délabré, à rénover
Maternité Flaya	2021	Flaya	Besoin d'équipements
Magasins commerciaux	1990	Gohitafla	Bon état
CSU Gohitafla		Quartier Résidentiel	A réhabiliter
Cimetière municipal	1987	Route Dorifla	A rénover
Terrain de Foot-bal		Habitat	A rénover
Unité Mobile	1992	Résidentiel	A rénover
Adduction d'eau potable		Gohitafla	Besoin de 05 forages
Ouverture de voies	1992	Gohitafla	A rénover
Caniveaux de la voie principale	1985	Gohitafla	A rénover
Abattoir municipal	1997	Gohitafla	A rénover
Coopérative agricole GRACOM	2017	Gohitafla	Equipement bureau
Marché de Gohitafla	1958	Gohitafla	A rénover

*Source : Donnée d'enquête, 2024*

### **2.3. La connaissance des fondamentaux caractérisant un bon leader chez les communautés locales de Gohitafla**

Un bon leader se définit avant tout par sa capacité à mobiliser ses troupes afin d'atteindre des objectifs communs. La notion de leadership englobe plusieurs qualités et caractéristiques. Les fondements du leadership transformationnel reposent notamment sur la vision, l'intégrité, l'humilité, la fidélité, la sobriété, le courage, la justice, la patience, l'application, la simplicité, la modestie et la croyance (P. Northouse, 2016, 134). À Gohitafla, les personnes rencontrées lors des enquêtes déclarent avoir une connaissance générale de ces valeurs essentielles qui caractérisent un bon leader (figure 2).





**Figure 2 :** Valeurs d'un bon leader  
**Source :** Données d'enquête Septembre 2024.

Dans la pratique, l'enquête a porté principalement sur sept (07) valeurs caractéristiques d'un bon leader : la vision, l'autonomisation, l'influence, l'humilité, la générosité, la passion inspirante, l'intégrité et la compassion. Les résultats mettent en évidence la vision claire du développement comme première qualité attendue d'un leader, avec 41,6 % des réponses positives. Ce choix témoigne de la forte aspiration des populations de Gohitafla à un développement économique et social inclusif et durable.

La deuxième valeur la plus citée est la volonté d'autonomiser (24,8 %). Cette attente se reflète dans les pratiques locales, notamment à travers les activités génératrices de revenus menées par les femmes et l'organisation des jeunes dans les différents quartiers et villages de la commune. Ces dynamiques expriment une volonté collective de s'émanciper et de renforcer l'autonomie économique des communautés.

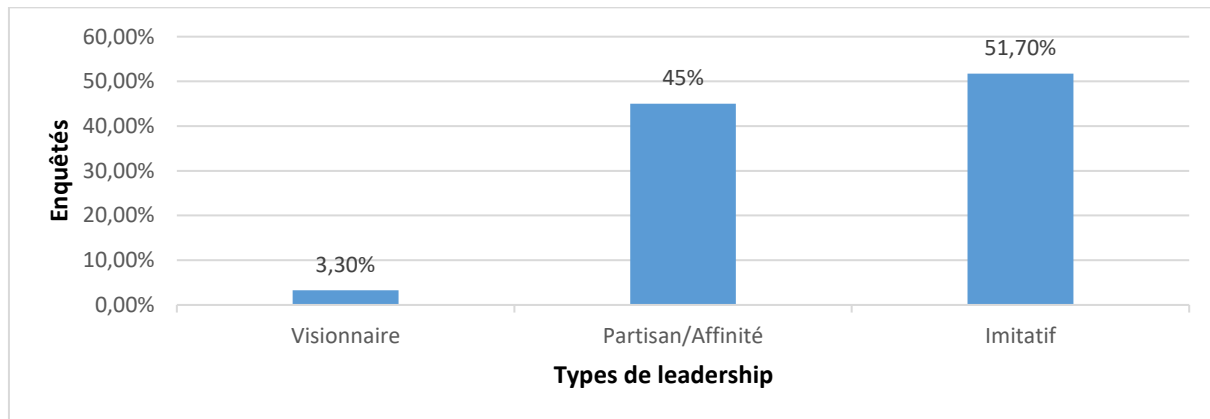
Les valeurs d'humilité et d'influence viennent ensuite, chacune représentant 9,5 % des réponses. L'influence des leaders se traduit par l'imitation des modèles de réussite observée dans la commune. L'humilité, quant à elle, se manifeste dans les comportements de compassion et de solidarité, particulièrement visibles lors des funérailles, où les leaders se rapprochent des familles endeuillées et marquent leur soutien. La générosité occupe la cinquième position avec 8 % des réponses. Elle s'exprime principalement à travers l'aide financière ou matérielle lors d'événements sociaux (funérailles, maladies, soins médicaux).

Enfin, la passion inspirante (4,4 %) et l'intégrité (2,2 %) apparaissent comme des valeurs moins partagées, mais néanmoins présentes dans la conception populaire du leadership. Leur faible pourcentage souligne la nécessité d'un renforcement de ces qualités dans l'exercice de la gouvernance locale.

En somme, l'analyse révèle que les populations de Gohitafla associent le leadership au développement socio-économique (vision et autonomisation) mais conservent également une forte attente de valeurs relationnelles et sociales (humilité, générosité, compassion). Cela traduit une conception hybride du leadership, où les dimensions modernes du management du développement coexistent avec les logiques traditionnelles de solidarité et de proximité communautaire.

## 2.4.Type de leadership exercé par les dirigeants et les actions de développement de Gohitafla

Les recherches que nous avons menées sur le leadership à Gohitafla ont révélé qu'il existe trois types de leadership, à savoir : le leadership imitatif, le leadership partisan ou leadership par affinité et le leadership visionnaire. La figure 3 illustre les trois types de leadership exercés à Gohitafla.



**Figure 3 : Leadership exercé à Gohitafla**

*Source : Données d'enquête Septembre 2024*

Les résultats des enquêtes révèlent une prédominance du leadership imitatif (51,7 %), suivi du leadership partisan (45 %) et, dans une moindre mesure, du leadership visionnaire (3,3 %). Cette répartition montre que la culture du leadership à Gohitafla s'est progressivement construite et transmise au fil du temps, à travers la matérialisation des vertus des différents dirigeants.

L'analyse des récits collectés indique que les populations manifestent généralement une grande admiration et un profond respect envers certains dirigeants charismatiques. Toutefois, ces derniers se distinguent moins par une vision prospective que par leur capacité à susciter l'imitation ou à mobiliser à travers des affinités sociales, politiques et parfois ethniques.

Ainsi, la plupart des dirigeants qui se succèdent à Gohitafla incarnent simultanément des traits caractéristiques de ces trois formes de leadership, même si l'équilibre varie selon les contextes et les personnalités. On observe donc une hybridation des styles de leadership, où l'imitation et l'affinité dominent largement, tandis que la vision prospective reste marginale.

La suite du travail propose une analyse détaillée de ces trois types de leadership, en examinant leurs manifestations concrètes et leurs effets sur les dynamiques de développement local.

## 2.5. Le leadership imitatif non contributif aux initiatives d'actions de développement socio-économique de Gohitafla

Le leadership imitatif demeure la forme dominante à Gohitafla, comme l'indiquent 51,7 % des enquêtés. Il se manifeste principalement au sein de la Mairie, chez certains chefs de quartiers et dans les équipes des structures publiques locales, ainsi que parmi des responsables associatifs impliqués dans des initiatives économiques et sociales. Les dirigeants incarnant ce type de leadership participent activement à l'exécution d'initiatives, mais leur action n'apporte pas toujours de valeur structurante au développement local.

A Gohitafla, ce leadership se caractérise par la reproduction de comportements inspirés de figures charismatiques plutôt que par la conception de stratégies innovantes. L'action collective découle souvent d'une « stratégie d'imitation », où les partisans ne s'engagent dans une initiative que lorsque le leader principal y participe, adoptant une posture d'alignement plutôt que de co-construction. Cette dynamique observée au sein du peuple gouro se retrouve aussi bien dans les services municipaux que dans les associations de jeunes et de femmes gouro, et même au niveau des conseils de quartiers, où les initiatives locales sont conditionnées par l'impulsion d'un leader reconnu par chacune des sept villages ayant fusionné pour la création de Gohitafla comme village centre. Cette dynamique est particulièrement visible à Gohitafla, où la commune rassemble plusieurs quartiers-villages Blèfla, Gohitafla village, Siafla, Konefla, Lolodji, Zrabisseïfla 2. Selon les chefs de canton, le positionnement politique ou administratif d'un clan au pouvoir à la suite des élections municipales entraîne souvent une concentration des bénéfices dans son espace d'origine notamment la construction d'infrastructures socio-éducatif de base, ce qui alimente des frustrations. Mieux, le leadership municipal a été marqué par des figures politiques telles qu'Irié Bi Koua Jonas, qui a occupé le poste de maire de Gohitafla de 1990 à 1995, puis de 2000 à 2013. Son long mandat illustre le poids des appartenances claniques et partisans dans la gouvernance locale, avec une redistribution des opportunités orientée en priorité vers son réseau de proximité et autres communautés. Cette logique présente plusieurs limites :

- Elle restreint la coopération intercommunautaire et interprofessionnelle, chaque groupe se mobilisant uniquement derrière son leader de référence, ce qui réduit la synergie entre cadres, associations et communautés.
- Elle freine la mise en œuvre de projets collectifs, faute d'initiative commune entre les différentes catégories socio-professionnelles et les communautés affiliées à des leaders distincts.
- Elle instaure une dépendance psychologique et organisationnelle, où l'absence d'implication d'un leader entraîne le retrait ou la passivité de ses partisans, même lorsque l'action pourrait bénéficier à l'ensemble de la collectivité.

Comme l'illustre l'une des autorités traditionnelles :

*« Je constate qu'il se comporte de manière où chacun regarde l'autre pour montrer qu'il est fort que son camarade... chacun veut être au-devant des choses avant d'agir. Dans d'autres régions, chacun contribue financièrement ou par ses idées, et ça marche, mais ici, si je ne suis pas maire ou député, le développement ne me concerne pas. » (Chef central, Gohitafla, 2024)*

L'analyse montre que l'absence de synergie entre cadres, communautés et catégories socio-professionnelles autour de projets d'intérêt public est révélatrice de ce type de leadership. Le leadership imitatif, bien qu'ancré dans les pratiques locales, entretient des cloisons entre les forces vives de la commune et limite la créativité collective. Les enquêtes confirment que ce modèle favorise la reproduction des attitudes plutôt que l'innovation et la coopération, compromettant la construction d'un projet de développement socio-économique inclusif.

## **2.6. Un leadership partisan : qui alimente la division au sein des communautés de Gohitafla**

Le leadership partisan est la deuxième forme de leadership fortement exercée avec 45 % des enquêtés. En fait, les leaders partisans de cette commune ont été avant tout des responsables ou

membres de partis politiques qui animent la vie politique de la Côte d'Ivoire. Avant d'être dirigeants ou leaders, ces derniers ont adhéré à des groupes ou familles politiques (PDCI, FPI, RHDP, UDPCI, PPA-CI, etc.). Avec le temps, ils ont acquis le goût de la politique et de l'exercice de responsabilités. C'est grâce à cette expérience que l'envie de devenir dirigeant à Gohitafla est née en eux. En raison de leur croyance ou de leur investissement, les membres soutiennent et légitiment ces dirigeants au sein des partis.

Repérer donc ces modèles de la construction du lien politique à Gohitafla nécessite de s'interroger, en contexte, sur les formes de la relation qui s'établit entre le leader et ses partisans, d'envisager ses caractéristiques, sa genèse et ses mutations. Cette relation structurante de la « groupalité politique » repose sur des dimensions concrètes d'ordre physique (exercice de la violence, coercition, etc.) et économique (rapports clientélistes, redistribution et échanges), mais aussi sur des fondements symboliques et moraux qui ne contribuent pas à la mise en place d'actions de développement.

Dans les faits, ce leadership se traduit souvent par une logique de favoritisme et de clientélisme. Plusieurs enquêtés ont rapporté que lorsqu'un clan politique accède au pouvoir local, il concentre prioritairement ses actions dans son village d'origine. Ainsi, un ancien chef de quartier de Zrabissefla explique : « *Quand ton frère est maire ou député ici à Gohitafla, il pense d'abord à vous. L'école, le forage ou le reprofilage de la route commencent chez lui. Les autres villages attendent leur tour quelques soit l'urgence de la situation.* ». (G.M, Gohitafla 2024)

De telles pratiques, perçues comme des « récompenses politiques », alimentent des frustrations dans les localités moins favorisées. Les témoignages montrent également que la mobilisation électorale est souvent conditionnée par des promesses sélectives. Au cours des campagnes, certains leaders politiques s'engagent publiquement à financer des projets ou à octroyer des avantages à leurs villages d'origine devenu un quartier de Gohitafla en échange d'un vote massif. Comme l'a confié un cadre local : « *Ici, les meetings ressemblent plus à des enchères de promesses qu'à des discussions pour le développement.* ». (C.B, Gohitafla, 2024)

Cette dynamique engendre parfois un blocage d'initiatives lorsqu'elles proviennent de camps adverses. Ces rivalités empêchent la mise en œuvre de projets collectifs qui pourraient profiter à l'ensemble de la commune. Les enquêtés ont également souligné l'importance des représentations et souvenirs attachés aux figures des leaders pour comprendre le fonctionnement du leadership partisan à Gohitafla. Selon eux, ce type de leadership est largement orienté par les mots d'ordre des partis politiques et l'attachement des populations aux leaders par affinité ou fraternité politique. Les conseillers municipaux entretiennent ainsi des liens privilégiés avec les groupes qui les soutiennent activement, souvent au détriment d'un engagement inclusif envers l'ensemble de la commune.

Dans ce modèle, le leadership à Gohitafla repose sur un chef directif, dont les ordres ne peuvent être contestés par les partisans. Cette structure hiérarchique restreint la participation et l'initiative collective, et limite l'émergence de leaders visionnaires capables de mobiliser l'ensemble de la communauté autour de projets de développement socio-économique.

Ainsi, si le leadership partisan permet de consolider le pouvoir et de structurer les rapports sociaux et politiques à Gohitafla, il reste peu contributif à la mise en œuvre d'initiatives de développement durable pour la localité. Sa logique de loyauté, de favoritisme villageois et de dépendance clientéliste reproduit les clivages et freine la coopération intercommunautaire nécessaire pour impulser une dynamique de progrès durable.

## **2.7. Le leadership visionnaire, très peu observé chez les dirigeants de la commune de Gohitafla**

Le leadership visionnaire représente à Gohitafla la forme la moins répandue, avec seulement 3,3 % des enquêtés la reconnaissant. Ce type de leadership se caractérise par la capacité d'un dirigeant à élaborer et promouvoir une vision claire et prospective du développement de la commune, à mobiliser des acteurs autour d'objectifs collectifs à long terme et à instaurer un climat de confiance et de coopération entre les différentes catégories socio-professionnelles. Contrairement au leadership imitatif ou partisan, le leader visionnaire ne se contente pas de reproduire les actions d'un modèle ou de consolider un réseau politique ; il initie des stratégies créatives et innovantes orientées vers le bien-être collectif et la transformation socio-économique durable. Ses décisions s'appuient sur une anticipation des besoins de la population et sur une coordination active des ressources locales et externes, y compris les financements publics et les partenariats avec la société civile.

Dans la pratique, très peu de dirigeants à Gohitafla incarnent réellement ce modèle. À titre d'illustration, l'initiative de construction de la morgue privé en 2018 a suscité au départ beaucoup de scepticisme parmi les habitants, qui ne comprenaient pas la nécessité de cet équipement. Certains doutaient de sa priorité par rapport à d'autres infrastructures. Pourtant, ce projet est aujourd'hui reconnu comme essentiel, réduisant les transferts coûteux et éprouvants des corps vers les villes voisines.

Il convient également de rappeler l'installation d'un forage dans le quartier de Blèfla. Bien que certaines personnes aient initialement douté de son utilité ou redouté les coûts d'entretien, ce projet a considérablement amélioré l'accès à l'eau potable pour plusieurs quartiers-villages et villages rattachés à la commune, tels que Ouriétafla, Diabouéfla et Viéproye.

Par ailleurs, un autre fait marquant concerne la création d'un marché central à Gohitafla, permettant aux producteurs locaux d'écouler leurs produits. Cette initiative, qui a rencontré quelques résistances de la part de certains leaders traditionnels attachés aux marchés informels, a néanmoins favorisé la dynamisation de l'activité économique locale et encouragé des échanges intercommunautaires.

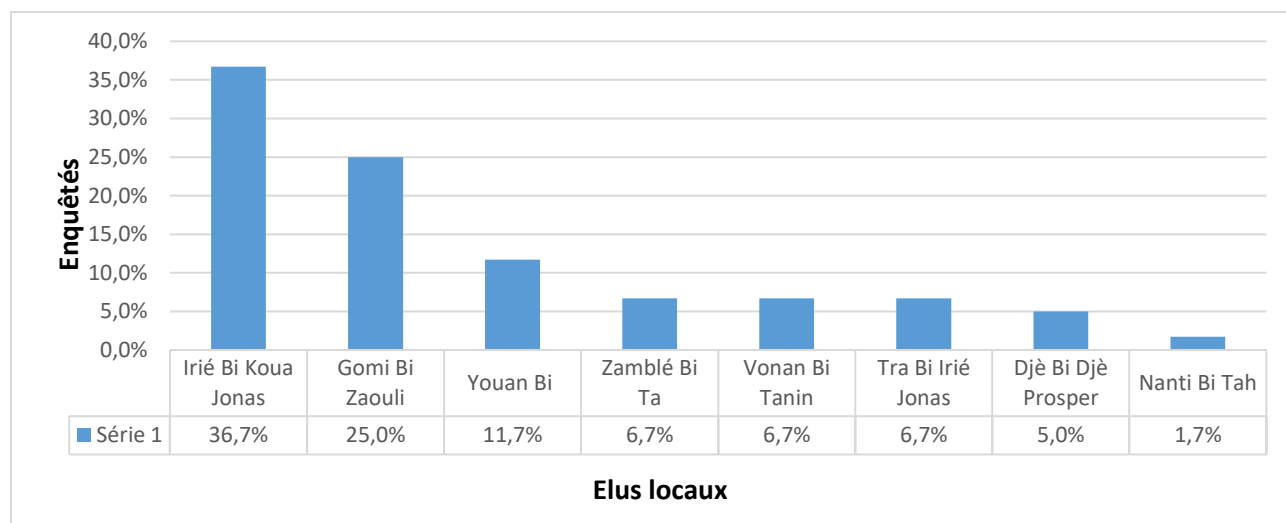
Ces exemples concrets montrent que, même rares et parfois contestés, les initiatives de type visionnaire peuvent constituer des leviers structurants pour la commune. Toutefois, la faiblesse numérique de ce type de leadership contribue à expliquer les retards du développement socio-économique de Gohitafla, où les actions locales restent souvent ponctuelles et peu coordonnées. Le leadership visionnaire constitue donc un potentiel majeur pour impulser une dynamique de

développement durable, à condition que les conditions politiques, sociales et institutionnelles favorisent son émergence et sa diffusion.

La rareté de ce type de leadership contribue à expliquer en partie les faiblesses du développement socio-économique de Gohitafla, où les initiatives locales restent souvent limitées à des actions ponctuelles ou sectorielles, manquant de continuité et de coordination. Toutefois, le leadership visionnaire constitue un levier potentiel majeur pour impulser une dynamique de développement durable si les conditions politiques, sociales et institutionnelles étaient favorables.

## 2.8. Leadership des dirigeants de Gohitafla et actions de développement de la commune

L'étude du leadership à Gohitafla révèle une diversité de pratiques, reflétant à la fois les visions personnelles des dirigeants et les dynamiques socio-politiques locales. Les personnalités ayant marqué la commune peuvent être classées selon leurs contributions au développement économique et social. Chacun a façonné un style de leadership singulier, déterminant l'appréciation que les populations leur portent. L'admiration et le respect sont ainsi distribués de manière différenciée, selon la perception de la pertinence et de l'impact de leurs actions (figure 4).



**Figure 4 :** Représentation des dirigeants ayant marqué Gohitafla par leur leadership.

**Source :** Données d'enquête, septembre 2024.

Les actions de développement initiées et mises en œuvre par les dirigeants de Gohitafla, avec ou sans l'appui de partenaires locaux ou externes, se regroupent en trois grandes catégories : le lotissement de la ville et des villages, la construction d'infrastructures de développement, et les initiatives de cohésion sociale et de valorisation de la localité.

L'analyse des données issues des entretiens révèle que les dirigeants se distinguent par leurs capacités de leadership, matérialisées par leurs comportements transformationnels et leur manière d'administrer les affaires de la commune. Selon les enquêtés, certains dirigeants sont particulièrement attachés à la vision de projets structurants. Ces derniers suscitent beaucoup



d'admiration et de respect, comme c'est le cas pour Djè Bi Djè Prosper, Irié Bi Koua Jonas, Gomi Bi Zaouli et Nanti Bi Tah Paul.

Ces leaders ont concrètement impulsé des projets tels que le lotissement du quartier Habitat de Gohitafla, des villages comme Dorifla et Blèfla, ainsi que la construction d'infrastructures de santé, de foyers de jeunes (Zrabissefla et Ouriétafla), et la valorisation culturelle de la localité. Les enquêtés attestent que, lorsque Djè Bi Djè lançait un projet, tout le village se mobilisait pour le soutenir, ou que chaque nouveau dalot construit par Irié Bi Koua Jonas faisait avancer notre village vers la modernité.

Toutefois, la majorité de ces dirigeants ont incarné la forme dominante de leadership observée à Gohitafla : le leadership imitatif. Dans ce modèle, l'action collective découle d'une logique de reproduction : les partisans s'engagent uniquement après que le leader principal a initié l'action. Les stratégies développées reposent sur l'inspiration par le leader et moins sur la conception d'initiatives créatrices de valeur. Cela explique pourquoi certaines actions restent limitées à des projets socioculturels (tournois de football, danse Zaouli, funérailles grandioses) plutôt qu'à des infrastructures économiques ou éducatives à l'échelle communale.

Par ailleurs, la plupart des dirigeants (à l'exception de Nanti Bi Tah Paul et Djè Bi Djè Prosper) ont également exercé un leadership partisan, orienté par les affiliations politiques et les affinités locales. Ces leaders privilégiaient souvent leur village natal ou leurs proches dans la réalisation des projets, ce qui a parfois entraîné une politisation des initiatives de développement.

Ainsi, les populations soulignent que certaines infrastructures socio-éducatives ou économiques ont principalement bénéficié aux communautés proches des leaders, comme l'électrification de Flaya ou la construction de certaines écoles et dispensaires. Selon un enquêté : « *Pour la morgue construite par Tra Bi Irié Jonas, beaucoup étaient sceptiques au début, mais elle s'est avérée utile pour toute la commune* », (G. A, Gohitafla, 2024). Cela illustre à la fois le pragmatisme et les réticences locales face à certaines initiatives.

Enfin, un petit nombre de dirigeants ont incarné un leadership visionnaire, capable de mobiliser l'ensemble de la communauté autour de projets structurants. Djè Bi Djè Prosper, Nanti Bi Tah Paul et, dans une certaine mesure, Irié Bi Koua Jonas et Youan Bi Athanase ont démontré la capacité à anticiper les besoins collectifs et à coordonner ressources locales et partenaires pour le bien commun. Ces initiatives incluent le plan directeur de la ville, l'électrification de Gohitafla village, l'extension du réseau électrique et la construction d'écoles dans plusieurs villages, ainsi que des actions de cohésion sociale et de valorisation culturelle. Les habitants se souviennent que « Nanti Bi Tah Paul a convaincu tous les villages voisins de se regrouper pour faire de Gohitafla une sous-préfecture », soulignant son rôle visionnaire et fédérateur. En somme, l'analyse des différents types de leadership à Gohitafla imitatif, partisan et visionnaire montre que le développement de la commune est largement influencé par les logiques de reproduction et de loyauté, tandis que les approches prospectives et inclusives restent marginales. Pour renforcer le développement local, il apparaît essentiel de favoriser l'émergence de leaders visionnaires capables de mobiliser toutes les communautés autour d'un projet de développement inclusif et durable.

### III. DISCUSSION

L'analyse du leadership à Gohitafla révèle une dynamique complexe où les pratiques des dirigeants influencent directement le développement socio-économique de la commune. Trois principaux types de leadership y sont observés : le leadership imitatif, le leadership partisan et le leadership visionnaire. Chacun de ces modèles présente des implications distinctes sur le fonctionnement institutionnel et la qualité de vie des populations locales.

Selon K. Cameron (2012, p. 9), les collectivités locales ont été créées pour favoriser le développement des zones rurales. En tant qu'agents de ce développement, les gouvernements locaux doivent mobiliser les fonds alloués par l'État central et fédéral, ainsi que leurs propres ressources internes, afin d'améliorer les conditions de vie des populations. Cela passe notamment par la mise en place ou l'attraction de projets de développement local, tels que la construction de routes d'accès, l'approvisionnement en eau potable et l'électrification rurale. Or, depuis son érection en sous-préfecture, la commune de Gohitafla connaît une certaine léthargie dans son développement socio-économique. Elle a conservé, à travers son habitat, un aspect semi-rural qui amène parfois à la qualifier de « gros village ». La ville reste en effet marquée par un déficit en infrastructures administratives et socio-économiques de base. La mise en perspective de ce schéma conceptuel avec la réalité observée à Gohitafla met en évidence des écarts significatifs, que les résultats de l'enquête permettent de préciser. Ceux-ci révèlent à la fois les défis socio-économiques auxquels sont confrontés les acteurs locaux et les formes de leadership susceptibles de constituer des leviers pour impulser un développement inclusif.

La confrontation des défis socio-économiques auxquels font face les acteurs locaux impliqués dans le développement de Gohitafla à ce schéma conceptuel donne lieu à l'identification d'un certain nombre d'outils et d'approches fondamentaux du développement dont le leadership serait capable de créer.

Dans la pratique, les dirigeants (élus locaux, chefs de villages et de quartiers, chefs de communautés, leaders d'association, etc.) cherchent à se positionner comme des leaders inspirés des modèles de réussite. Dans le même sens, G. Gabris et *al.* (2001, p. 96), soutiennent que la crédibilité et le résultat des actions des dirigeants dépendent de la façon dont on peut croire en eux et les suivre avec confiance. Ceci peut passer par un comportement jugé exemplaire par le groupe, par la compétence, l'honnêteté, une vision partagée de l'avenir de l'organisation et la capacité à motiver les autres en reconnaissant leurs talents. Allant dans la même veine en identifiant les caractéristiques d'un bon leader, les communautés locales ont déterminé principalement sept (07) valeurs caractéristiques d'un bon leader, à savoir : la vision, l'autonomisation, l'influence, l'humilité, la générosité, la passion inspirante, l'intégrité et la compassion. Dans l'ensemble ces valeurs quantifiées corroborent avec celles évoquées par M. Angelou, (2018, p. 3) qui soutient également que le leadership repose sur des vérités fondamentales, profondes et universelles. Or ce n'est vraiment pas le cas à Gohitafla. Selon les résultats de nos enquêtes, le leadership pratiqué dans la commune de Gohitafla (imitatif, partisan et visionnaire) incarne des figures emblématiques et une hiérarchie qui fonctionnent comme des modèles auxquels les catégories socio-professionnelles s'identifient.

Le leadership imitatif, qui domine à Gohitafla, illustre la tendance des dirigeants à reproduire des modèles de réussite précédemment observés, plutôt qu'à créer de nouvelles stratégies innovantes pour le développement. Comme le souligne R. Bolden (2004, p. 27), un leadership axé sur

l'imitation peut générer de la cohésion sociale à court terme, mais il limite la capacité à développer des infrastructures et à impulser des politiques socio-économiques durables. À Gohitafla, cette approche explique en partie l'absence de projets structurants et la prédominance d'initiatives festives ou symboliques, telles que les tournois de football ou les funérailles grandioses. Le leadership partisan, fortement lié aux affiliations politiques locales et nationales, contribue également à freiner le progrès. Bien que ce type de leadership puisse faciliter la mobilisation d'alliances et de ressources à court terme, il tend à reproduire des clivages sociaux et politiques. La dépendance à des réseaux clientélistes et la hiérarchisation stricte des relations entre le leader et ses affiliés limitent la participation inclusive aux projets de développement et politisent souvent des initiatives qui devraient être collectives. Cette observation rejoint les travaux de N. Ndiaye (2017, p. 73), qui montrent que la politisation des projets locaux constitue un frein récurrent à l'appropriation communautaire et à la durabilité des initiatives.

À l'inverse, le leadership visionnaire, bien que marginal à Gohitafla, offre un potentiel transformateur. Ce modèle, caractérisé par la capacité à élaborer une vision prospective et à mobiliser de manière inclusive toutes les catégories socio-professionnelles, correspond aux principes du leadership transformationnel décrits par A. Bryden et F. Chappuis (2015, p. 159). Les rares dirigeants adoptant cette approche ont démontré un impact positif sur la cohésion sociale et la réalisation de projets structurants, tels que le lotissement, la construction d'infrastructures ou les initiatives de valorisation de la commune. Le faible pourcentage de leaders visionnaires souligne cependant l'ampleur du défi à relever pour transformer la gouvernance locale et stimuler un développement socio-économique durable.

## CONCLUSION

La commune de Gohitafla connaît une léthargie endémique dans son développement, tant en matière d'équipements que d'infrastructures socio-économiques de base, et ce, malgré son statut de chef-lieu de département. Cette situation résulte non seulement des politiques générales de développement mises en œuvre par les différents régimes successifs, mais aussi des formes de leadership exercées par les dirigeants locaux, qui ont fortement influencé l'évolution de la localité. Le leadership pratiqué à Gohitafla repose sur des figures emblématiques et une hiérarchie servant de modèles auxquels s'identifient les différentes catégories socio-professionnelles. Les enquêtes révèlent que 51,7 % des dirigeants adoptent un leadership imitatif, 45 % un leadership partisan, et seulement 3,3 % un leadership visionnaire. Cette répartition montre que la majorité des actions collectives est guidée par l'imitation ou par des affinités politiques et sociales, limitant l'innovation et la coordination autour de projets structurants. Ainsi, l'engagement des leaders se manifeste davantage dans des projets ponctuels ou individuels, comme la prise en charge de funérailles, l'aide financière à certaines familles ou l'organisation d'événements culturels, plutôt que dans la mobilisation de partenariats extérieurs et la mise en œuvre d'initiatives de développement durable. Les populations ont toutefois une conception claire des valeurs attendues chez un bon leader. Elles mettent en priorité la vision (41,6 %) et l'autonomisation (24,8 %), suivies de l'humilité (9,5 %), de l'influence (9,5 %) et de la générosité (8 %), tandis que la passion inspirante (4,4 %) et l'intégrité (2,2 %) restent moins citées. Ces chiffres traduisent une forte aspiration à un leadership capable de fédérer, de mobiliser toutes les communautés et de transformer les attentes en résultats concrets. Parallèlement, l'état des infrastructures et du patrimoine public est très insuffisant, malgré un potentiel territorial et humain significatif. Les bâtiments administratifs, scolaires et sanitaires

hérités de la période coloniale sont largement délabrés ou sous-équipés, et les investissements publics restent limités, reflétant le désengagement de l'État central et la faiblesse des initiatives locales structurantes. En somme, la situation de Gohitafla illustre une tension entre potentiel latent et léthargie institutionnelle. Le leadership imitatif et partisan freine la mise en œuvre d'actions de développement inclusives et durables, tandis que le leadership visionnaire, bien que rare, constitue un levier majeur pour impulser une dynamique de progrès. Ces constats soulignent la nécessité d'accompagner la commune par des stratégies de renforcement des capacités des dirigeants et de promotion de pratiques participatives et inclusives, afin de faire émerger un leadership capable de conjuguer cohésion sociale, mobilisation des ressources et développement économique durable.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alan Bryden et Fairlie Chappuis (2015). Gouvernance du secteur de la sécurité : Tirer les leçons des expériences ouest-africaines. Dans: Bryden, A et Chappuis, F (dir. publ.) Gouvernance du secteur de la Sécurité : Leçons des expériences ouestafricaines, Pp. 147–168.
- Angelou, Maya (2018). Confiance en soi 5 leçons de leadership inspirantes, <http://lydexperience.fr/maya-angelou-citations/consulté le 02/02/2023>.
- Bandura Albert. (2003), Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle, édition originale 1997, trad. (américain) Jacques Lecomte, Louvain-la-Neuve, De Boeck Université (2e éd. 2007)
- Bass, Bernard (1995). Theory of Transformational Leadership Redux. *Leadership Quarterly*, 6(4), p 463-478.
- Bolden Richard. (2004). What is Leadership ? [On-line]. - United Kingdom: University of Exeter. Centre For Leadership Studies, 35 p,
- Cameron, Kim. (2012). Positive leadership : Strategies for extraordinary performance. Berrett-Koehler Publishers Inc. San Francisco, California. P 33
- Don Hellriegel, John wSlocum et Richard Woodman (1997). Management des organisations, Paris, Bruxelles : Edité par [De Boeck université. Bruxelles, Paris](#) , 1992, 693p.
- Doyon, Mélanie et Deroo, Thierry. (2014). Développement territorial périurbain, réseau d'acteurs et innovation sociale : le cas d'une coopérative internet dans la région de Montréal. *Interventions économiques*. DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2276](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2276).
- Gabris, Gérard, [Robert T. Golembiewski](#) et Douglas Ihrke (2001). Leadership credibility, board relations and administrative innovation at the local government level, *Journal of public administration research and theory* 11 (1), p 89-108.
- KOULIBALY Mamadou (2008). Leadership et développement africain : Les défis, modèles et les principes, Edition l'Harmatan.p. 56
- Niang Ndiaye, Marème (2017). « Décentralisation et développement en Afrique de l'Ouest : quels enjeux aujourd'hui ? ». *Les sentiers du développement, de l'art à la manière*, édité par Karim Kadir et al., Presses universitaires de la Méditerranée, p. 67-81
- Northouse, Peter (2016). Leadership : théorie et pratique (7e éd.). Thousand Oaks, Californie : Sage. Pages : 494
- Robert R. Blake et Jane Srygley Mouton (1980). Les deux dimensions du management. Paris: Les éditions d'organisation. p. 245-247.

## INSTRUCTIONS AUX AUTEURS

### 1- Contexte, Justification et Objectifs du journal

Le développement des territoires ruraux est une préoccupation prise en compte par de nombreux organismes internationaux que nationaux à travers les projets et programmes de développement.

En Afrique, le défi du développement est indissociable du devenir des espaces ruraux. Les territoires ruraux sont caractérisés par d'importantes activités rurales qui influencent sur la dynamique du monde rural et la restructuration des espaces ruraux.

En effet, de profondes mutations s'observent de plus en plus au sein du monde rural à travers les activités agricoles et extra agricoles. Des innovations s'insèrent dans les habitudes traditionnelles des ruraux. Cela affecte sans doute le système de production des biens et services et les relations entre les villes et campagnes.

Ainsi, dans ce contexte de mutation sociétale, de nouvelles formes d'organisation spatiale s'opèrent. Ces nouvelles formes dénotent en partie par les différents modes de faire-valoir. Aussi, plusieurs composantes environnementales sont-elles impactées et nécessitent donc une attention particulière qui interpelle aussi bien les dirigeants politiques, les organismes non étatiques et les populations locales pour une gestion durables des espaces ruraux.

Par ailleurs, le contexte de la décentralisation, le développement à la base implique toutes les couches sociales afin d'amorcer réellement le développement. Ainsi, la femme rurale, à travers le rôle qu'elle joue dans le système de production de biens et services, mérite une attention particulière sur le plan formation, information et place dans la société en pleine mutation.

Enfin, en analysant le contexte socioculturel et l'évolution de la croissance démographique que connaissent les campagnes, les questions d'assainissement en milieu rural doivent de plus en plus faire l'objet des préoccupations majeures à tous les niveaux de prises de décision afin de garantir à tous un cadre de vie sain et réduire l'extrême pauvreté en milieu rural.

Le Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement (*J\_GRAD*) du Laboratoire de Géographie Rurale et d'Expertise Agricole (LaGREa) s'inscrit dans la logique de parcourir de façon profonde tous les aspects liés au monde rural. A ce titre, les axes thématiques prioritaires ci-après seront explorés.

1- Foncier et systèmes agraires, 2-Agroécologie et expertise agricole, 3- Changements climatiques et Développement Rural, 4-Dynamique des espaces frontaliers et développement socio-économique

#### Axe 1 : Foncier et systèmes agraires

- ✓ Mutations spatiales et dynamique des espaces ruraux ;
- ✓ Gestion du foncier rural et environnementale ;
- ✓ SIG et gestion des territoires ruraux ;
- ✓ Gouvernance et planification des espaces ruraux

#### Axe 2 : Agroécologie et expertise agricole

- ✓ Activités agricoles et sécurité alimentaire ;
- ✓ Ecotourisme ;
- ✓ Artisanat rural ;
- ✓ Territoires, mobilité et cultures
- ✓ Business et Agroécologie

#### Axe 3 : Changements climatiques et Développement Rural

- ✓ Agriculture et adaptations paysannes face aux CC
- ✓ Eau et agriculture
- ✓ Climat, aménagements hydroagricoles ;
- ✓ Femmes, activités rurales et CC ;

#### Axe 4 : Dynamique des espaces frontaliers et développement socio-économique

- ✓ Echanges transfrontaliers dans les espaces ruraux ;
- ✓ Hygiène et assainissement en milieu rural
- ✓ Echanges transfrontaliers et Cohésion Sociale
- ✓ Développement local et CC ;
- ✓

## 2. Instructions aux auteurs

### 2.1. Politique éditoriale

Le Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement (*J\_GRAD*) publie des contributions originales en français ou en anglais dans tous les domaines de la science sociale.

Les contributions publiées par le journal représentent l'opinion des auteurs et non celle du comité de rédaction. Tous les auteurs sont considérés comme responsables de la totalité du contenu de leurs contributions.

Le Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement (*J\_GRAD*) est semestrielle. Il apparaît deux fois par an, tous les six mois (juin et décembre).

### 2.2. Soumission et forme des manuscrits

Le manuscrit à soumettre au journal doit être original et n'ayant jamais été fait objet de publication au paravent. Le manuscrit doit comporter les adresses postales et électroniques et le numéro de téléphone de l'auteur à qui doivent être adressées les correspondances. Ce manuscrit soumis au journal doit impérativement respecter les exigences du journal.

**La période de soumission des manuscrits est de** : 15 juillet au 30 septembre 2025.

**Retour d'évaluation** : 15 octobre 2025.

**Date de publication** : 15 décembre 2025.

Les manuscrits sont envoyés sur le mail du journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement (*J\_GRAD*) à l'adresse: [journalgrad35@gmail.com](mailto:journalgrad35@gmail.com) ou [jgradinfos@gmail.com](mailto:jgradinfos@gmail.com) avec copie à Monsieur Moussa GIBIGAYE <[moussa\\_gibigaye@yahoo.fr](mailto:moussa_gibigaye@yahoo.fr)>.

#### 2.2.1. Langue de publication

*J\_GRAD* publie des articles en français ou en anglais. Toutefois, le titre, le résumé et les mots clés doivent être donnés dans deux langues (anglais et français).

#### 2.2.2. Page de titre

La première page doit comporter le titre de l'article, les noms des auteurs, leur institution d'affiliation et leur adresse complète. Elle devra comporter également un titre courant ne dépassant pas une soixantaine de caractères ainsi que l'adresse postale de l'auteur, à qui les correspondances doivent être adressées.

- Le titre de l'article est en corps 14, majuscule et centré avec un espace de 12 pts après le titre (format > paragraphe > espace après : 12 pts).
- Les noms et prénoms des auteurs doivent apparaître en corps 12, majuscule et centré et en italique.
- Les coordonnées des auteurs (appartenance, adresse professionnelle et électronique) sont en corps 10 italique et alignés à gauche.

#### 2.2.3. Résumé

Le résumé comporte de 250 à 300 mots et est présenté en Français et en Anglais. Il ne contient ni référence, ni tableau, ni figure et doit être lisible. Il doit obligatoirement être structuré en cinq parties ayant respectivement pour titres : « Description du sujet », « Objectifs », « Méthode », « Résultats » et



« Conclusions ». Le résumé est accompagné d'au plus 05 mots-clés. Le résumé et les mots-clés sont composés en corps 9, en italique, en minuscule et justifiés.

#### **2.2.4. Introduction**

L'introduction doit fournir suffisamment d'informations de base, situant le contexte dans lequel l'étude a été réalisée. Elle doit permettre au lecteur de juger de l'étude et d'évaluer les résultats acquis.

#### **2.2.5. Corps du sujet**

Le corps du texte est structuré suivant le modèle IMReD. Chacune des parties joue un rôle précis. Elles représentent les étapes de la présentation.

##### **2.2.5.1 Introduction**

L'introduction doit indiquer le sujet et se référer à la littérature publiée. Elle doit présenter une question de recherche.

L'objectif de cette partie est de mettre en avant l'intérêt du travail qui est décrit dans l'article et de justifier le choix de la question de recherche et de la démarche scientifique.

##### **2.2.5.2 Matériel et méthodes**

Cette partie doit comprendre deux volets : présentation succincte du cadre de recherche et l'approche méthodologique adoptée.

##### **2.2.5.3 Résultats**

Les résultats sont présentés sous forme de figures, de tableaux et/ou de descriptions. Il n'y a pas d'interprétation des résultats dans cette partie. Il faut particulièrement veiller à ce qu'il n'y ait pas de redondance inutile entre le texte et les illustrations (tableaux ou figures) ou entre les illustrations elles-mêmes.

##### **2.2.5.4 Discussion**

La discussion met en rapport les résultats obtenus à ceux d'autres travaux de recherche. Dans cette partie, on peut rappeler l'originalité et l'intérêt de la recherche. A cet effet, il faut mettre en avant les conséquences pratiques qu'implique cette recherche. Il ne faut pas reprendre des éléments qui auraient leur place dans l'introduction.

#### **2.2.6 Conclusion**

Cette partie résume les principaux résultats et précise les questions qui attendent encore des réponses.

Les différentes parties du corps du sujet doivent apparaître dans un ordre logique.

L'ensemble du texte est en corps 12, minuscule, interligne simple, sans césure dans le texte, avec un alinéa de première ligne de 5 mm et justifié (Format > paragraphe > retrait > 1ère ligne > positif > 0,5 cm). Un espace de 6 pts est défini après chaque paragraphe (format > paragraphe > espace après : 6 pts). Les marges (haut, bas, gauche et droite) sont de 2,5 cm.

- Les titres (des parties) sont alignés à gauche, sans alinéa et en numérotation décimale
- La hiérarchie et le format des titres seront les suivants :

Titre de premier ordre : (1) MAJUSCULE GRAS justifié à gauche

Titre de 2ème ordre : (1-1) Minuscule gras justifié à gauche

Titre de 3ème ordre : (1-1-1) Minuscule gras italique justifié à gauche

Titre de 4ème ordre: (1-1-1-1) Minuscule maigre ou puces.

#### **2.2.7. Rédaction du texte**

La rédaction doit être faite dans un style simple et concis, avec des phrases courtes, en évitant les répétitions.

#### **2.2.8. Remerciements**

Les remerciements au personnel d'assistance ou à des supports financiers devront être adressés en terme concis.

#### **2.2.9. Références**

Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain, en diminuant la taille de police d'un point. Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, des façons suivantes :

- (Initiale(s) du Prénom ou des Prénoms de l'Auteur, année de publication, pages citées);

#### Exemples :

1-Selon C. Mathieu (1987, p. 139) aucune amélioration agricole ne peut être réalisée sans le plein accord des communautés locales et sans une base scientifique bien éprouvée ;

2-L'autre importance des activités non agricoles, c'est qu'elles permettent de sortir les paysans du cycle de dépendance dans laquelle enferment les aléas de la pluviométrie (M. Gueye, 2010, p. 21) ;

3-K. F. Yao *et al.*, (2018, p.127), estime que le conflit foncier intervient également dans les cas d'imprécision ou de violation des limites de la parcelle à mettre en valeur. Cette violation des limites de parcelles concédées engendre des empiètements et des installations d'autres migrants parfois à l'issue du donateur.

Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page. 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, les pages (pp.) des articles pour une revue.

Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal 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<sup>nd</sup>e éd.). Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur.

## 2.2.10. Références bibliographiques

### Citation

ATTA, K. J. M., & N'GUESSAN, K. F. (2025). IMPACT DE LA PRESSION ANTHROPIQUE SUR LA FORÊT CLASSÉE DE BESSO (ADZOPE, COTE D'IVOIRE). *Journal de géographie rurale appliquée et développement (J\_GRAD)*, 5 (2), 1-18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14670540>

SAHABI HAROU, A., & KIARI FOGOU, H. (2025). N OVERVIEW OF FARMER'S WATER USERS ASSOCIATION INVOLVEMENT AND EFFICIENCY IN DJIRATAWA HYDRO- AGRICULTURAL PLANNING, NIGER. *Journal de géographie rurale appliquée et développement (J\_GRAD)*, SPE(1), 95-104. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14718721>

Drs. ATCHIBA, S. J., Dr OLOUKOI, J., Dr.MAZO, I., Prof. TOKO IMOROU, I., & (2025). CARTOGRAPHIE PREDICTIVE DE L'OCCUPATION DES TERRES DANS LA COMMUNE DE KANDI. *Journal de géographie rurale appliquée et développement (J\_GRAD)*, SPE (1), 123-138. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14718878>

ABDOULAYE AMIDOU Moucktarou, KPETERE Jean, SABI YO BONI Azizou, ABOUBAKAR Sahabou, 2023, Commercialisation du bois-énergie et amélioration des conditions de vie à karimama au nord Bénin. *Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement* N° 002, vol 4, décembre 2023, pp. 05-20. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11561806>

Galtier F, David-Benz H, Subervie J, Egg J. 2014. Agricultural market information systems in developing countries: New models, new impacts. *Cahiers Agricultures* 23 (4-5) : 232-244. <https://doi.org/10.1684/agr.2014.0715>.

## Article dans revue sans DOI

GIBIGAYE Moussa, HOUINSOU Auguste, SABI YO BONI Azizou, HOUNSOUNOU Julio, ISSIFOU Abdoulaye et DOSSOU GUEDEGBE Odile, 2017, Lotissement et mutations de l'espace dans la commune de Kouandé. *Revue Scientifiques Les Cahiers du CBRST*, **12**, 237-253

### Ouvrages, rapport

IGUE Oguniola John, 2019, *les activités du secteur informel au Bénin : des rentes d'opportunité à la compétitivité nationale*, Paris, France, Karthala, 252 p.

### Articles en ligne

BOUQUET Christian et KASSI-DJODJO Irène, 2014, « Déguerpir » pour reconquérir l'espace public à Abidjan. In : L'Espace Politique, mis en ligne 17 mars 2014, consultée le 04 août 2017. URL : <http://espacepolitique.revues.org/2963>

### Chapitre d'ouvrage

OFOUEME-BERTON Yolande, 1993, Identification des comportements alimentaires des ménages congolais de Brazzaville : stratégies autour des plats, in Muchnik, José. (coord.). Alimentation, techniques et innovations dans les régions tropicales, 1993, Paris, L'harmattan, 167-174.

### Thèse ou mémoire :

FANGNON Bernard, 2012, *Qualité des sols, systèmes de production agricole et impacts environnementaux et socioéconomiques dans le Département du Couffo au sud-ouest du Bénin*. Thèse de Doctorat en Géographie, EDP/FLASH/UAC, 308 p.

### 2.3. Frais d'inscription

**Les frais de soumission sont fixés à 50.000 FCFA (cinquante mille Francs CFA) et payés dès l'envoi du manuscrit.**

Conformément à la recommandation du comité scientifique du Journal de Géographie Rurale Appliquée et Développement (*J\_GRAD*), les soumissionnaires sont priés de bien vouloir s'acquitter de leur frais de publication dès la première soumission sur la plateforme de gestion des publications du Journal. Les articles ne seront envoyés aux évaluateurs qu'après paiement par les auteurs des frais d'instruction et de publication qui s'élèvent à cinquante mille francs (**50.000 F CFA**) par envoi, **RIA, MONEY GRAM, WU** ou par **mobile money (Préciser les noms et prénoms) à Monsieur GIBIGAYE Moussa, ou Mobile Money à SABI YO BONI Azizou** au numéro +229 97 53 40 77 (WhatsApp). Le reçu doit être scanné et envoyé à l'adresse suivante <[journalgrad35@gmail.com](mailto:journalgrad35@gmail.com)> avec copie à Monsieur **Moussa GIBIGAYE** <[moussa\\_gibigaye@yahoo.fr](mailto:moussa_gibigaye@yahoo.fr)>.

### 2.4. Contacts

Pour tous autres renseignements, contacter l'une des personnes ci-après,

- Monsieur Moussa GIBIGAYE +229 95 32 19 53
- Monsieur FANGNON Bernard +229 97 09 93 59
- Monsieur SABI YO BONI Azizou +229 97 53 40 77