

Pratiques de GRH et performances des entreprises au Togo : Effets des pratiques de recrutement formel et de rémunération incitative sur les performances financière et sociale

Makonawoé KOUSSETOU

FASEG-Université de Lomé/Togo, maksetou@gmail.com

Résumé :

L'objet de cet article est de montrer l'impact du recrutement formel et de la rémunération incitative sur les performances financière et sociale des entreprises togolaises. Ainsi, nous tentons de répondre à la question fondamentale suivante : « Quel est l'impact des pratiques de recrutement formel et de rémunération incitative sur les performances financière et sociale des entreprises togolaises ? ». Nous nous sommes inscrit dans un paradigme positiviste aménagé. Notre méthodologie est à la fois qualitative et quantitative. Nos enquêtes ont porté sur un échantillon théorique de cent entreprises. Les résultats qualitatifs montrent que les entreprises togolaises utilisent une GRH hybride, informelle, empruntée de la culture locale. Quant aux résultats quantitatifs, ils démontrent que le recrutement formel a un effet positif sur la performance financière. Par contre, la rémunération incitative n'a aucun effet sur les deux formes de performances. Au vu de nos résultats, les entreprises togolaises ont intérêt à investir dans le recrutement formel pour assurer leur performance financière.

Mots clés : Gestion des ressources humaines, performances, Pratiques de GRH, recrutement formel, rémunération incitative.

Abstract:

The purpose of this article is to show the impact of formal recruitment and incentive pay on the financial and social performance of Togolese companies. Thus, we try to answer the fundamental question: « What is the impact of formal recruitment practices and incentive remuneration on the financial and social performance of Togolese companies? ». We are part of a structured positivist paradigm. Our methodology is both qualitative and quantitative. Our surveys covered a theoretical sample of 100 companies. The qualitative results show that Togolese companies use a hybrid, informal HRM borrowed from the local culture. As for the quantitative results, they show that formal recruitment has a positive effect on financial performance. On the other hand, incentive remuneration has no effect on both forms of performance. In view of our results, Togolese companies have an interest in investing in formal recruitment to ensure their financial performance.

Keywords: Human resources management, performance, HRM practices, formal recruitment, incentive compensation
