

GROUPEMENT IDENTITAIRE ET DÉVELOPPEMENT LOCAL : DE LA MOTIVATION LIÉE À L'APPARTENANCE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES ACTEURS DE LA MUTUELLE DE KOUASSI-DATÉKRO. IDENTITY GROUP AND LOCAL DEVELOPMENT : THE MOTIVATION RELATED TO THE SOCIO-PROFESSIONAL ACTORS BELONGING MUTUAL KOUASSI-DATÉKRO

BAH Mahier Jules Michel, KOFFI Koffi Gnamien Jean-claude
Institut d'Ethnosociologie (IES)
Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan - Côte d'Ivoire)
nanankofie@yahoo.fr

RESUME

Le présent travail étudie la relation entre les catégories socioprofessionnelles des membres de la Mutuelle pour le Développement Economique, Social et Culturel de Kouassi-Datékro (MUDEKO) et leur motivation dans l'atteinte des objectifs fixés. Pour y parvenir, nous avons défini un échantillon de trente (30) membres à partir de l'échantillonnage par quotas, en fonction des catégories socioprofessionnelle. Il s'agit de quatorze (14) membres de la catégorie A, cinq (5) de la catégorie B et onze (11) appartenant aux catégories (C et D). Ces acteurs, ont été soumis à un questionnaire d'information et à l'Echelle de Motivation Globale (EMG-28). L'étude a montré que la motivation des membres n'est pas déterminée par leur appartenance socioprofessionnelle.

Mots-clés : motivation- catégories socio-professionnelles- développement- appartenance

ABSTRACT

The present work examines the relationship between socio-professional categories of Mutual members for Economic Development, Social and Cultural of Kouassi-Datékro (MUDEKO) and motivation in achieving the objectives set. To achieve this, we defined a sample of thirty (30) members from quota sampling, based on socio-professional categories. This is fourteen (14) members of category A, five (5) of Class B and eleven (11) belonging to categories (C and D) . These subjects were submitted to a questionnaire and information the Global Motivation Scale (EMG -28) . The study showed that motivation of members is not determined by their socio-professional affiliation.

Keywords: motivation- socio- professional- development- membership categories

INTRODUCTION

L'amélioration du bien-être des populations est une préoccupation essentielle dans les questions de développement. Ainsi, depuis les indépendances, des efforts ont été fournis à travers des programmes de développement élaborés par la plupart des dirigeants. Cependant, ces actions sont restées toujours insuffisantes engendrant des disparités régionales. Pour y remédier, une des actions initiées pour répondre aux besoins des populations rurales est le développement local par l'instauration des formes de regroupement identitaire. Les principes de fonctionnement de ces structures s'inscrivent dans la gratuité des fonctions exercées par les acteurs. Dans ce sens, (Arnaud, 2008) soutient que: *« Les entreprises à but non lucratif sont regroupées dans le secteur « d'économie sociale et solidaire », qui comprend les mutuelles, les coopératives, les diverses formes associatives, etc. Tous ces organismes sont régis par un ensemble de règles institutionnelles de gouvernance et une philosophie commune »*. p3. Cette philosophie est essentiellement pensée sur la question du développement dans plusieurs domaines de la vie sociale. Selon De Sardan (1995), *« il y a du développement du seul fait qu'il y a des acteurs et des institutions qui se donnent le développement comme objet ou comme but et y consacrent du temps, de l'argent et de la compétence professionnelle »* P.7. Le souci d'un développement économique et social du monde rural est un fait qui a toujours donné sens à des discours constructifs de certains chercheurs. Desroches (1959) a montré que le souci d'un développement économique et social du monde rural à partir d'une action locale est lié au mouvement coopératif qui favorise l'effort personnel, l'action commune et l'initiative locale et contribue à créer les conditions psychologiques nécessaires au développement communautaire. Ces formes d'organisation doivent susciter l'implication et la participation effective des populations à l'amélioration du cadre et des conditions de vie en milieu rural.

En Côte d'Ivoire, ce type d'organisation est perceptible à travers les associations de développement qui se fixent comme objectif l'amélioration des conditions de vie des populations à travers des projets qu'elles conçoivent et tentent de réaliser. Parmi ces associations figure la Mutuelle pour le Développement Economique, Social et Culturel de Kouassi-Datékro (MUDEKO).

La MUDEKO a pour objectif de rassembler tous les ressortissants dudit village et tous ceux qui y ont des intérêts, de favoriser l'union des membres par la promotion de la culture de solidarité et de fraternité, et d'initier des activités pour le développement économique, social et culturel de cette localité.

Pour atteindre ses objectifs, elle exécute plusieurs tâches définies en fonction des domaines identifiés comme nécessitant l'intervention d'actions concrètes. Chaque domaine constitue un pôle de recherche. Il est dirigé par un responsable désigné par le président, et regroupe plusieurs membres qui ont une autonomie d'exercice dans le cadre de la mise en œuvre de la politique générale de la mutuelle, axée sur l'économie, la culture, l'éducation, la religion, l'emploi et le social.

La production d'un résultat significatif dépend de l'engagement des membres, nécessitant un dynamisme perceptible à travers leur degré d'implication dans les différentes activités qui sont à la fois, la participation physique aux séances de prise de décisions et d'exécution des tâches, le paiement des cotisations fixées. Le degré d'implication peut déterminer le niveau de motivation. Ainsi, si certains semblent s'impliquer dans la vie de l'association, d'autres par contre le sont moins. La motivation apparaît nécessaire pour produire des résultats significatifs en vue d'atteindre les objectifs fixés. Elle apparaît comme un élément essentiel pour intensifier les interactions entre les différents acteurs en vue de parvenir à ces résultats. La motivation correspondrait donc aux forces qui entraînent des comportements orientés vers un objectif, ce qui pousse à l'action, c'est-à-dire l'ensemble des motifs qui justifient un acte. Ainsi, pour Dolan (1995), la motivation est l'ensemble des forces incitant l'individu à s'engager dans un comportement donné. A propos de forces, Foulquie (1978) détermine les forces physiques, les motifs et surtout les mobiles qui déterminent le comportement.

Elle est donc essentielle dans la réussite de toute activité humaine. Ainsi, la non exécution de nombreux programmes pourrait être liée à un moindre degré de motivation de ses membres. Cependant, des travaux antérieurs se sont limités à la motivation, soit dans le cadre du service, soit en occultant ses rapports avec les catégories socioprofessionnelles. En effet, Sialou (2004) souligne que les difficultés, dans le fonctionnement de la Mutuelle de Développement de Bengassou et Esseyakro (MUDEBES), sont liées à la politique de motivation. Selon lui, l'inefficacité de la politique de motivation est à l'origine de certaines difficultés telles que les conflits de pouvoir, les problèmes liés à la mobilisation des ressources financières. Ce point de vue, sur la politique de motivation, est partagé par YAO (2009) qui estime que la motivation du personnel de santé au travail est liée aux politiques institutionnelles du Centre Hospitalier et Universitaire (CHU) de Cocody. Selon lui, le niveau de motivation de l'ensemble du personnel a baissé, fautes de mesures satisfaisantes et conséquentes sur les salaires et primes, l'organisation de l'établissement, la formation des agents, l'organisation du travail, le matériel.

Les études effectuées par ces auteurs sur deux structures différentes nous enseignent les caractéristiques des individus et les raisons qui justifient leur démotivation. La connaissance sur ses éléments est essentielle pour mieux apprécier le niveau de motivation dans le cadre de cette étude où l'une des caractéristiques significatives des membres est qu'ils exercent leur emploi dans l'administration publique. Ainsi, l'importance des activités professionnelles, le niveau du salaire pourrait influencer leur fréquence aux réunions et le paiement des cotisations. C'est un constat fait par Rita (2006), dans son étude sur les employés de la Société d'Etudes et de Développement de la culture Bananière (SCB). Selon elle, les employés de la SCB estiment que l'insuffisance de leur salaire ne leur permet pas de s'occuper d'eux-mêmes encore moins de leur famille et de faire face à certaines obligations.

Autrement dit, ces travaux ont lié motivation et catégories socioprofessionnelles dans le cadre d'activités à but lucratif et peu de travaux en ce qui concerne les activités à but non lucratif telles qu'au sein des mutuelles de développement. C'est pourquoi, il nous apparaît judicieux de mener cette recherche.

En clair, quel est le niveau de motivation des membres de la mutuelle ? Ce niveau serait-il différent selon les catégories socioprofessionnelles de ses membres ?

L'intérêt scientifique recherché est que l'étude se présente de façon générale comme une contribution à l'avancée de la littérature scientifique sur les questions de développement économique et social. Elle met en relief l'application des outils psychosociologiques pour mieux saisir les spécificités du groupement associatif par rapport aux différences de motivation des personnes membres.

De façon spécifique, il s'agit d'identifier les membres motivés en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle, de définir les facteurs qui influencent la motivation des membres et de décrire la relation entre les catégories socioprofessionnelles et la motivation des membres de la mutuelle de Kouassi-datékro. Dans notre contexte, la motivation est déterminée par plusieurs facteurs, car les membres manifestent différemment leur intérêt pour leur structure de développement. Ces facteurs sont identifiés en fonction du degré d'implication et sont regroupés en sources internes et externes. Or, l'approche théorique élaborée par Herzberg (1959) identifie deux sources de motivation dont les sources internes et externes. Les facteurs de motivations qui influencent les comportements des membres peuvent s'expliquer à travers ce concept théorique. En définitive, notre cadre théorique repose essentiellement sur la théorie de Herzberg (*op.cit.*).

MÉTHODOLOGIE

La population d'étude est constituée de l'ensemble des membres de la mutuelle. En effet, la mutuelle a un effectif total de 40 membres dont 33 fonctionnaires et agents de l'Etat, 06 travailleurs exerçant dans le secteur privé et une ménagère. Cependant, lors d'une pré-enquête, afin de disposer des informations sur le fonctionnement de cette structure, par rapport aux occupations professionnelles des membres, seulement deux (2) travailleurs du privé parmi les six (6) ont pu être disposés à répondre à nos différentes questions. En revanche, un effectif de 30 fonctionnaires à Abidjan a été disponible. Eu égard à l'indisponibilité des travailleurs du privé et de la ménagère, il nous a semblé judicieux de considérer uniquement ces fonctionnaires exerçant à Abidjan. Ils constituent donc l'échantillon de l'étude à qui a été administré notre instrument de recherche. Un questionnaire comportant quatre (04) parties est administré aux enquêtés. La première est consacrée à l'identification, la seconde aux motifs d'appartenance à l'association, la troisième s'intéresse aux éléments de fonctionnement de la mutuelle et la quatrième partie est réservée aux conditions de travail.

La détermination du niveau de motivation nous a conduit au choix d'une échelle de motivation. Il s'agit de l'Echelle de Motivation Générale (EMG) conçu par Guay et Col (2003). En effet, cette échelle permet de mettre en relief des types de motivations intrinsèques et extrinsèques, semblables à ceux définis par Herzberg (*op.cit.*). Il comporte 28 items évaluant la motivation globale des individus. Dans le cadre de cette étude, nous avons pris en compte que les motivations intrinsèques et extrinsèques en vue de mieux apprécier le niveau de motivation en fonction des facteurs agissants sur l'individu. Le contenu de certains items a été adapté au contexte de cette étude pour les rendre plus compréhensibles.

La réponse à chaque item correspond au choix d'une modalité de réponse sur sept (07) définies par l'auteur. Il s'agit de:

- 1- Ne correspond pas du tout exactement ;
- 2- Correspond très peu ;
- 3- Correspond un peu ;
- 4- Correspond moyennement ;
- 5- Correspond assez ;
- 6- Correspond beaucoup ;
- 7- Correspond exactement.

Les chiffres affectés aux différentes modalités correspondent à la valeur accordée à chaque item. L'ensemble de ces valeurs détermine l'effet du type de facteur sur l'individu. On dit de l'individu qu'il est motivé par des facteurs intrinsèques lorsque l'ensemble des valeurs liées aux motivations intrinsèques est plus élevé que celui des motivations extrinsèques.

nous nous intéressons à des individus regroupés dans différentes catégories socioprofessionnelles. Un individu ne peut donc appartenir à deux catégories à la fois. Cependant, il ne peut exister d'interactions entre leur catégorie d'appartenance. Par conséquent, nous déduisons que les catégories sont indépendantes l'une de l'autre. Il s'agit ici donc de répartition d'effectif dont les données proviennent d'échelles de mesures ordinales, car il faut mesurer le degré de motivation des individus appartenant à des catégories différentes. Donc l'écart entre deux ou plusieurs répartitions d'effectifs. Cette évidence nous amène à nous intéresser au Khi carré (X^2) corrigé pour étudier cette liaison entre deux caractères qualitatifs que sont la motivation selon l'appartenance socioprofessionnelle. D'où le choix de cet instrument pour déduire s'il existe ou non une relation entre les catégories socioprofessionnelles et la motivation des membres.

Les techniques d'analyse mobilisées dans le cadre de cette étude s'appuient sur le déterminisme et l'analyse phénoménologique. Il est question de déterminer les facteurs qui guident les comportements des différents acteurs et le sens qu'ils donnent à leurs actions dans la question de l'appréhension du type d'organisation, des stratégies mises en œuvre et qui fondent leur production dans la dynamique organisationnelle de la structure.

Des catégories socioprofessionnelles à la motivation des membres

Tableau 1 : relation entre catégories socioprofessionnelles et motivation

catégories \ Motivation	Elevée	Basse	effectifs
	A	10	4
C, D	8	3	11
Effectifs	18	7	25

Source: Notre enquête 2014

Le tableau rapporte que sur un effectif de 14 membres de la catégorie A, 10 ont un niveau de motivation élevé. S'agissant de la catégorie(C, D), 8 ont un niveau de motivation élevé sur un total de 11. Pour montrer s'il existe une différence significative entre les niveaux de motivation en fonction des catégories, nous avons procédé à une vérification statistique. Celle-ci donne un $X^2_{\text{corrigé}}$ de 0.49. A un degré de liberté et au seuil de probabilité.05, le X^2 théorique est de 3,84.

Le $X^2_{\text{corrigé}}$ étant supérieur au X^2 théorique, nous pouvons déduire qu'il n'y a pas de différence significative entre le niveau de motivation des membres et leur catégorie socioprofessionnelle. En d'autres termes, l'appartenance à une catégorie donnée n'est pas déterminante sur la motivation des membres

Tableau 2 : relation entre catégories socioprofessionnelles des membres occupant un poste et leur motivation

Motivation \ Catégories	Elevée	Basse	effectifs
C, D	3	1	4
A	4	2	6
Effectifs	7	3	10

Source : Notre enquête 2014

Les résultats du tableau nous indiquent que sur un effectif de 4 membres de la catégorie (C, D), qui occupent un poste au sein de la mutuelle, 3 ont un niveau de motivation élevé. Dans la catégorie A, l'on note que pour un effectif total de 6 membres occupant un poste, 4 présentent un niveau de motivation élevé. La vérification statistique à partir du $X^2_{\text{corrigé}}$, pour montrer l'écart existant entre les différentes catégories socioprofessionnelles et leur motivation montre que la valeur du $X^2_{\text{corrigé}}$ est 0,59. A un degré de liberté et au seuil de probabilité .05, le X^2 théorique est de 3,84. Celui-ci étant supérieur au $X^2_{\text{corrigé}}$, nous déduisons qu'il n'existe aucune différence significative entre les membres occupant un poste et leur niveau de motivation.

Par ailleurs, les résultats non significatifs obtenus pourraient s'expliquer par la convergence de points de vue de nos enquêtés, exprimés sur le questionnaire d'information. A travers ce questionnaire, il se dégage une presque conformité des réponses. En effet, la majorité des membres semble ne pas être à jour de

leur cotisation, reconnaisse l'importance d'une mutuelle de développement, participe presque régulièrement aux réunions. Le constat se dégage à partir du rapprochement des réponses données sur le questionnaire d'information à l'échelle de mesure. Chez la majorité des membres, la moyenne des motivations intrinsèques est supérieure à la moyenne des motivations extrinsèques. La majorité a répondu qu'elle ressent du plaisir à se mettre au service de son village, qu'elle se sentirait mal à ne pas le faire et éprouve des sentiments satisfaisants en le faisant. A ces items par exemple, il n'y a pas eu de différence significative entre les réponses quelque soit la catégorie socioprofessionnelle. Il en est de même concernant la perception de la mutuelle comme une structure créée pour l'amélioration des conditions de vie.

En somme, il faut noter que l'application du Khi carré (X^2) corrigé, dans le cadre du traitement des données, nous a permis de constater qu'il n'existe aucune différence significative entre les catégories socioprofessionnelles des membres de la MUDEKO occupant un poste ou non et leur motivation. Cette conclusion est tirée suite aux valeurs de $X^2_{théoriques}$ supérieures aux valeurs des $X^2_{corrigé}$.

Dynamique participative dans les associations de développement

Les facteurs de motivations intrinsèques qui agissent sur le comportement des membres sont liés à la volonté de se mettre au service de leur village, aux sensations plaisantes à le faire, à la participation aux réunions, en même temps que des facteurs extrinsèques guident le comportement d'autres membres. Il s'agit du choix de la MUDEKO pour la réalisation de projets propres, pour être mieux considéré par certaines personnes, pour l'occupation d'un poste.

L'existence de ces facteurs explique la motivation constatée chez certains membres et la démotivation chez d'autres, car selon Herzberg, les facteurs extrinsèques ont un degré éphémère d'agissement sur le comportement alors que les facteurs intrinsèques sont qualifiés de véritable pour ces effets durables. A partir de ces faits, il apparaît difficile d'atteindre un objectif fixé si un nombre important des membres est motivé par des facteurs extrinsèques. L'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle est un facteur extrinsèque de motivation. Son effet sur l'engagement est moins déterminant. C'est la raison pour laquelle, l'étude a relevé qu'il n'existe aucune différence significative entre les catégories et les motivations.

Les facteurs intrinsèques sont liés au contenu des tâches c'est-à-dire à l'organisation interne de la structure, aux activités qui y sont liées. Être motivé par un facteur intrinsèque suppose l'absence de condition préalable à une implication dans le travail. C'est la raison pour laquelle la majorité des membres ne lie pas la participation à la catégorie socioprofessionnelle. En conséquence, à la question de savoir si la source de revenu peut être un critère de motivation, un plus grand nombre a répondu non. Tout ceci justifie le niveau un peu plus supérieur de la moyenne des motivations intrinsèques par rapport aux motivations extrinsèques.

En somme, les faits observés ont montré qu'il existe plusieurs sources de motivations des membres de la MUDEKO pour l'atteinte des objectifs fixés. Ainsi, il convient de retenir que les membres de la MUDEKO sont motivés par des facteurs intrinsèques et extrinsèques. Les deux sources de motivation justifient la motivation chez certains membres et la démotivation chez d'autres. Car selon la théorie de Herzberg (*op.cit.*), les facteurs intrinsèques sont les véritables facteurs de motivation. C'est la raison pour laquelle les débuts des travaux des associations sont le plus souvent marqués par une implication effective des membres et à une période un peu plus avancée naissent des disfonctionnements dû à la démotivation de certains membres sous l'influence des facteurs extrinsèques. Notons aussi que la consultation des listes de présence aux réunions nous a permis de constater qu'il n'y a pas de différence significative entre les membres des différentes catégories, car il n'a pas existé de présence constante d'une catégorie donnée aux réunions par rapport aux autres. Des présences et des absences sont constatées à une proportion presque équitable chez les membres.

Dans le cadre de cette étude, le niveau général de motivation n'a pas de supériorité significative d'une catégorie sur une autre car la presque totalité des membres ont presque une appréciation commune de la mutuelle. Celle de son importance et de sa nécessité en tant que cadre idéal d'expression et de don de soi pour mener des actions de développement.

DISCUSSION

Les résultats obtenus dans le cadre de ce travail montrent qu'il n'existe pas de différence significative entre la catégorie socioprofessionnelle des membres et la motivation. C'est la raison pour laquelle aucune catégorie ne s'est trouvée motivée qu'une autre. L'ensemble des membres quelque soit la

catégorie dont ils appartiennent est motivé presque semblables par des facteurs intrinsèques et extrinsèques. La presque égalité de ces facteurs pourrait justifier le faible rendement de la MUDEKO par rapport aux objectifs fixés. Car pour obtenir de meilleurs résultats, l'ensemble des membres devrait être guidé par des facteurs intrinsèques de motivation. Ces résultats présentent des similitudes avec ceux obtenus par Konaté (1988) et ceux présentés par Sialou (2004) sur le fonctionnement des mutuelles de développement. En effet, les facteurs liés à l'implication des membres dans la politique et les représentations des populations de leur structure de développement ont conduit au dysfonctionnement de l'UDDESTIN et de la MUDEBES. Si nous devons classer les facteurs selon la théorie de Herzberg, il serait de type extrinsèque. Par contre, la différence apparaît au niveau des théories utilisées. La théorie de deux facteurs a été utilisée dans ce travail alors que les deux auteurs ont utilisé la méthode dialectique et le structuro-fonctionnalisme afin de saisir les fonctions que remplit chaque élément de la mutuelle en vue de faire ressortir des contradictions.

La similitude de nos résultats à ceux de Gacha (2010) peut être relevée. En effet, autant nous avons montré que les facteurs internes et externes influencent les motivations des membres de la MUDEKO, Gacha a souligné que les deux types de facteurs de motivation ont influencé l'assiduité au travail chez les fonctionnaires du trésor. Il a souligné qu'aucune différence significative n'a été relevée entre les fonctionnaires motivés par les facteurs internes et ceux motivés par les facteurs externes. Cependant, la divergence dans les deux travaux apparaît au niveau de l'insistance sur les facteurs intrinsèques vue comme les véritables facteurs de motivation. Les résultats tels que présentés par l'auteur, donnent une influence similaire des facteurs dans la motivation des individus. C'est la raison pour laquelle il a montré qu'il existe effectivement une relation entre les motivations et l'assiduité au travail. Il souligne par ailleurs que l'effectif des agents motivés par les facteurs extrinsèques qui s'impliquent dans le travail est élevé par rapport à ceux qui ne s'impliquent pas dans le travail et qui sont motivés par les facteurs intrinsèques. Sur ce point, nos résultats montrent que les moyennes des facteurs intrinsèques sont sensiblement supérieures aux moyennes des facteurs extrinsèques d'où la motivation de certains membres par rapport à d'autres. Les facteurs intrinsèques expliquent alors l'implication des membres dans le travail.

Les résultats des travaux de Bory et Col (2005) sur la motivation dans le travail, présentent des points de convergence avec nos travaux sur les résultats non significatifs de la motivation extrinsèque. La différence est qu'il a été établi une différence significative au niveau des motivations intrinsèques des indivi-

dus. Les auteurs ont conclu que les Thaïlandais ont un niveau de motivation plus élevé que les français.

Avec Yao (*op.cit.*), les résultats des deux études sont semblables, s'agissant de la démotivation des membres de la mutuelle et de l'ensemble du personnel du CHU. Les points de discordance s'illustrent au niveau des facteurs de motivation. Alors que nous démontrons avec la théorie d'Herzberg que les salaires, les primes, le matériel sont des facteurs éphémères de motivation, l'étude menée sur le personnel du CHU montre que ce sont ces facteurs qui inciteraient plus à une implication effective dans le travail.

Au total, les résultats de l'étude que nous avons menée présentent des points de convergence et de divergence avec des travaux antérieurs. Les similitudes de ces études sont constatées au niveau des facteurs extrinsèques où les résultats n'ont pas été significatifs et sur la méthode utilisée. Les points de divergence ont été relevés sur l'usage de la théorie des deux facteurs qui a permis d'expliquer les types de motivation chez des individus, ainsi que des résultats significatifs obtenus par endroit.

CONCLUSION

Au terme de cette étude qui a porté sur le lien qui existe entre la catégorie socioprofessionnelle et la motivation des membres de la MUDEKO, notons que la question de la motivation s'est posée suite au constat de difficultés qui empêchent les membres à atteindre les objectifs fixés. Si certains membres sont motivés, d'autres par contre sont moins actifs dans les activités menées par la Mutuelle. L'ensemble de ces membres est caractérisé par leur appartenance à différentes catégories socioprofessionnelles et sont déterminés par des facteurs intrinsèques et extrinsèques.

L'explicitation de cette problématique nous a conduit au choix de la théorie des deux facteurs de Herzberg comme base théorique de cette étude. Selon cet auteur, il existe deux types de facteurs de motivation. Les facteurs intrinsèques et les facteurs extrinsèques. Il qualifie les facteurs intrinsèques de véritables facteurs de motivation. Les résultats indiquent qu'il n'existe pas de différence significative entre les catégories socioprofessionnelles des membres et leur niveau de motivation, même si ces membres occupent un poste au sein de la mutuelle. Ces résultats ont été confrontés à ceux des travaux antérieurs afin de faire ressortir des points de convergence et de divergence.

Cependant nous convenons avec Arnaud (*op.cit.*) que :

« Les entreprises sociales (mutuelles et coopératives) trouvent leur raison d'être dans les valeurs morales de dignité de la personne et les normes sociales d'entraide et de réciprocité. Ces entités sont porteuses d'un « sens collectif » fort et sont empreintes d'une idéologie humaniste. Par conséquent, leur gestion des ressources humaines doit préserver et stimuler les motivations autorégulées des membres de ces entités, et plus largement leur sentiment d'autodétermination ».P. 16.

BIBLIOGRAPHIE

- Arnaud, S. (2008). *Les mutuelles et coopératives : une histoire humaniste, preuve de diversité dans un paysage capitaliste*. Université nancy2 cerefige. Cahier de recherche n°2011-01.
- Bareil, C. (2004). *Gérer le volet humain du changement*. Montréal: Transcontinental.
- Bujas, Z. (1964). *Psychologie et sous-développement*. Paris : PUF.
- Bory, E. & al. (2005). *Motivation dans le contexte du travail chez les thaïlandais et les français*. Mis en ligne le 12 septembre 2005 : consulté le 21 septembre 2011. www.psy.univbpclermont.fr
- Desroches, H. (1996). *Problème de développement et associationnisme Coopératifs*. Abidjan : CIS.
- Diel, P. (1969). *Psychologie de la motivation: Théorie et application Thérapeutique*. Paris: PUF.
- De sardan, jp.(1995). *Anthropologie et développement : essai en socio-anthropologie du changement social*. Paris : karthala.
- Dolan, S. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*. Montréal: Gaétan Morin.
- Foulquie, P. (1978). *Vocabulaire des sciences sociales*. Paris: PUF.
- Gacha, F. (2010). *Motivation et assiduité au travail chez des fonctionnaires du trésor public*. Mémoire de fin de cycle de Conseiller Psychologue: Université de Cocody, Abidjan.
- Konaté, F. (1988). *Les associations régionales ou locales et la Problématique du développement en Côte d'Ivoire: le cas de la mutuelle de Bagoé et de l'Union Départementale pour le Développement Economique et Social de Tingrela (UDDESTIN)* Mémoire de maîtrise de sociologie: Université de Cocody, Abidjan.
- Lavigne, P. (1992). *Groupement villageois et processus de transition*. Paris: CSH.
- Mucchielli, R. (1996). *Les motivations*. Paris : PUF.
- Reuchlin, M. (1996). *Psychologie*. Paris: PUF.

Sialou, P. (2004). *Le fonctionnement d'une association urbaine d'originaire: Le cas de la mutuelle de développement de Bengassou et Esseyakro (MUDEBES) dans la sous-préfecture de Bocanda.*). Mémoire de maîtrise de sociologie: Université de Cocody, Abidjan.

Sillamy, N. (1996). *Dictionnaire de la psychologie.* Montréal: Larousse.