



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

www.reriss.org

Numéro 01

**REVUE D'ETUDES ET DE RECHERCHES
INTERDISCIPLINAIRES EN
SCIENCES SOCIALES**



ISSN: 2788 - 275x

Avril 2020



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

ORGANISATION

Directeur de publication

Monsieur BAH Bi Youzan Daniel, Professeur Titulaire de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Directeurs de la rédaction

Monsieur TOH Alain, Maître de Conférences de Sociologie du Développement rural, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur DJE Bi Tchan Guillaume, Maître de Conférences de Psychologie génétique différentielle, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Secrétariat de rédaction

KOFFI-DIDIA Adjoba Marthe, Maître de Conférences de Géographie rurale, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur SEHI Bi Tra Jamal, Maître-Assistant de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur BAH Mahier Jules Michel, Maître-Assistant de Sociologie du Politique, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Mademoiselle N'CHOT Apo Julie, Maître-Assistant de Sociologie de la Famille et de l'Education, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Madame KOUAME Solange, Maître-Assistant (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Comité Scientifique

Monsieur AKA Adou, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur AKA Kouamé, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ALLOU Kouamé René, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ASKA Kouadio, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ATTA Koffi Lazare, Directeur de recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur BAH Henry, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Monsieur BANEGAS Richard, Professeur Titulaire (Institut d'Etudes Politiques, Paris, France)

Monsieur BIAKA Zasséli Ignace, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur BOA Thiémélé Ramsès, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur CHAUVÉAU Jean Pierre, Directeur de Recherches (IRD, Montpellier, France)

Monsieur DAYORO Z. A. Kévin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DEDY Séri Faustin, Maître de Recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DOZON Jean Pierre, Directeur de Recherches (EHSS, Marseille, France)

Monsieur EZOUA C. Thierry A., Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur GOGBE Téré, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur HAUHOUOT Célestin, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur IBO Guéhi Jonas, Directeur de Recherches (Université Nangui Abrogoua, Abidjan, RCI)

Madame KOFFIE-BIKPO Céline Yolande, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KONE Issiaka, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUADIO Guessan, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUAKOU N'Guessan F., Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUASSI N'goran F., Directeur de Recherches (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUDOU Opadou, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

Monsieur N'DA Paul, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

Monsieur N'DOUBA Boroba F., Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Monsieur TRA Fulbert, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Comité de lecture

Monsieur ADJA Vanga Ferdinand, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

Monsieur AGNISSAN Aubin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DIGBO Gogui Albert, Maître-Assistant (Université Jean Lorougnon Guédé, Daloa, RCI)

Monsieur KEI Mathias, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KONIN Séverin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUAKOU Ossei, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUDOU Landry Roland, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Madame LODUGNON-Kalou Evelyne (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur NASSA Dabié Axel, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur NKELZOK KOMTSINDI Valère, Professeur Titulaire (Université de Douala, Douala, Cameroun)

Monsieur OTEME Appolos Christophe, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur OUAKOUBO Gnabro, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

Madame PIRON Florence, Professeur Titulaire (Université Laval, Montréal, Canada)

Monsieur YOMB Jacques, Maître de Conférences (Université de Douala, Douala, Cameroun)



SOMMAIRE

Préface

BAHA Bi Youzan Daniel

Conférence inaugurale à l'occasion du 4^{ème} séminaire annuel du Laboratoire d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales (LERISS) tenu à l'Université Félix Houphouët Boigny sur « Les défis de l'émergence de la Côte d'Ivoire »

DEDY Séri Faustin 1

Préalables à l'émergence de la Côte d'Ivoire : la question des mentalités

BAHA Bi Youzan Daniel 21

Partage de l'aliment en Afrique : expression du renforcement du lien social et facteur de cohésion sociale

KOUASSI N'goran François..... 32

Changement climatique et stratégies d'adaptation chez les riziculteurs de la commune de Dabou (Côte d'Ivoire)

MOUROUFIE Kouassi K. V., TRA Fulbert & DJE Bi Tchan G..... 38

Différenciation sociale et mariage à Abidjan : *une analyse à partir des couples dans la commune de Yopougon*

TRAORE Tiamba, BAH Mahier Jules Michel & TOH Alain 56

Pluralité des légitimités d'acteurs et routinisation de la violence autour du Parc National du Mont Péko (Côte d'Ivoire)

GOHOU Kebly Serge Euloge 73

Ecole face aux productions idéologiques et au statut des filles dans le département de Korhogo et de Bondoukou

AKPOUE Adjoua Marie Charlotte..... 96

Au prisme du renforcement de la cohésion sociale dans la sous-préfecture de Duékoué : *une analyse de cas du village de Tobly-Bangolo*

DOTE Chantal..... 103

Approche individuelle et institutionnelle de la déviance scolaire: cas des élèves du Lycée moderne de Guiglo

BOUMI Minkalokeu Léonce..... 117

Prise en charge des enfants prématurés de l'hôpital général de Grand-Bassam

KACOU Nigié Laurence 134



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Motivation et rendement du personnel dans les établissements publics nationaux : cas de l'université Felix Houphouët-Boigny d'Abidjan-Cocody	
AGNICHIO Clotilde	145
La mutuelle de santé dans le secteur du transport urbain privé à Abidjan à l'épreuve de la gouvernance syndicale	
GBOHOU Innocent.....	157
Pratique managériale et motivation des travailleurs des entreprises privées de Côte d'Ivoire	
KOUADIO N'Guessan Hippolyte	171
Des usages des services financiers mobiles en contexte transnational. Exemple des transmigrants Burkinabé de première génération installés à Méagui (Côte d'Ivoire)	
DAGO N'guessan Franck & TOH Alain	187



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

PREFACE

La Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales vient apporter une réponse à une multitude d'interrogations des Chercheurs et Enseignants-Chercheurs de l'Unité de Formation et de Recherche des Sciences de l'Homme et de la Société (UFR-SHS) d'une part, et des étudiants de Master et de Doctorat d'autre part. Quatre raisons fondamentales justifient a priori ces interrogations et cette naissance.

- La première est que toute Université ou institution d'enseignement supérieur ne vaut que par la puissance de ses recherches et des résultats de celles-ci. Les colloques, les Séminaires, les journées scientifiques, les symposiums, les tables rondes ou tout autre meeting d'intérêt scientifique, à caractère national et ou international, doivent y contribuer.
- La deuxième est que les résultats et/ou les produits des travaux de recherche doivent être publiés pour être connus dans le monde scientifique. Telle doit être la vision ou l'ambition de tout chercheur. Telle est aussi la mission de toute revue scientifique de qualité.
- La troisième est que la recherche supporte l'enseignement et en assure la qualité et la pérennité. La recherche assure la renommée de l'Université sur le plan international. Cela est d'autant plus vrai que le Professeur HAUHOUOT Asseypo, ancien Président de l'Université de Cocody écrivait dans la préface de la première Edition 2000 de l'Annuaire de la Recherche ceci : « par sa dynamique holistique, la recherche apparaît comme le meilleur garant de l'avenir et de la solidarité qu'il n'est même pas exagéré de dire que toutes les autres activités tiennent d'elle leur légitimité. » La revue constitue indiscutablement en la matière le support idéal.
- La quatrième raison est que la promotion des Chercheurs et des Enseignants-Chercheurs, leur épanouissement scientifique, pédagogique et leurs profils de carrière dans les différents grades du CAMES passent inévitablement et nécessairement par les publications dans des revues de référence.

En rapport avec ces quatre raisons, il est à constater que depuis la fin des années 1980, l'éclatement de l'ancienne Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines en quatre UFR a consacré la disparition des Cahiers de la Faculté et des Annales de l'Université. L'UFR-SHS qui compte onze départements, dont six filières d'enseignement, trois Instituts et deux Centres de Recherche, ne dispose plus de revue à sa dimension. Il est bon de rappeler à juste titre que l'UFR-SHS est la plus grande de par ses effectifs d'étudiants (15 700), de Chercheurs et d'Enseignants-Chercheurs (500 environ) et de personnels administratifs et techniques « PAT » (100 environ).

S'il est vrai que chaque département fait l'effort de se doter d'une ou de deux revues caractérisées généralement par des parutions intermittentes ou irrégulières, à défaut



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

de disparaître purement et simplement faute de moyen, il n'en demeure pas moins que cela est largement en deçà des attentes.

Il va sans dire que la plupart des Chercheurs et Enseignants-Chercheurs s'adressent à des revues étrangères en Afrique, en Europe et/ou en Amérique pour publier leurs travaux avec des fortunes diverses (rejets d'articles, retard des publications et longues attentes etc.).

C'est donc pour résoudre un tant soit peu ces problèmes que les équipes de recherche, les Conseils de département et le Conseil d'UFR-SHS ont suggéré la création de deux revues scientifiques à l'UFR.

La première sera destinée aux publications des travaux de recherche en sciences sociales et humaines. La deuxième revue publiera, outre les résultats des recherches en sciences sociales, les communications des spécialistes d'autres disciplines scientifiques (sciences médicales, juridiques, économiques, agronomiques, etc.).

Cela devra résoudre ainsi les problèmes d'interdisciplinarité et pluridisciplinarité dans la mesure où les sciences sociales sont des sciences transversales au carrefour de toutes les disciplines.

Pour ce faire, la périodicité à terme est de deux parutions annuelles, c'est-à-dire une parution semestrielle pour chaque revue.

En ce qui concerne particulièrement la Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales (RERISS), l'on devra admettre des numéros spéciaux et des parutions exceptionnelles selon les intérêts et les enjeux du moment.

Il pourra, par exemple, s'agir des numéros spéciaux consacrés aux travaux d'étudiants (Doctorants et Masterants), des actes de colloques et séminaires, des études de projets d'intérêt scientifique avec des partenaires extérieurs, ainsi que de toute autre initiative pouvant aboutir à une mise en commun des travaux issus de plusieurs spécialités et sujets dans divers domaines de la recherche scientifique.

C'est l'exemple de ce tout premier numéro RERISS qui sera mis à la disposition du public en vue de bénéficier des critiques et observations de la communauté Scientifique pour une réelle amélioration.

Toutefois l'accent doit être mis (et ce serait l'idéal) sur les parutions thématiques semestrielles en rapport avec l'actualité du moment.

Si ce principe est acquis, l'on doit s'atteler à préserver ou à sauvegarder la pérennité de la revue et à assurer sa pleine promotion sur le long terme. Cette promotion et cette pérennisation doivent se faire grâce à la mobilisation et la détermination de l'ensemble des animateurs de la revue tous les grades universitaires confondus.

L'on doit ensuite s'atteler à régler la fameuse question de financement qui bloque généralement tout projet de cette nature. En effet la pérennisation et le rayonnement d'une revue de référence dépendent aussi et surtout de ses moyens financiers. Pour éviter une existence éphémère à la RERISS, il est souhaitable que les responsables de



RERISS

Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

la Revue fassent d'abord un minimum de sacrifice par des cotisations à un montant supportable. Ensuite, tous les responsables et animateurs doivent souscrire à un abonnement obligatoire, ce qui signifie : à chacun son exemplaire (à un coût qui sera fixé d'un commun accord). Enfin, tous les auteurs sans exception, désireux de publier doivent contribuer à une hauteur financièrement supportable aux frais d'édition de leurs travaux.

Telles sont les suggestions susceptibles d'aider les animateurs de cette revue à assurer un minimum de garantie pour sa survie.

Par notre volonté commune et notre détermination, ce projet peut devenir une réalité pour le bonheur des initiateurs, en particulier des Chercheurs et Enseignants-chercheurs de l'UFR.

Pour terminer, je tiens à remercier tous ceux qui œuvrent inlassablement chaque jour de façon désintéressée afin que ce qui était naguère un rêve devienne une réalité. Il s'agit en premier lieu de tous les membres du Laboratoire d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales, qui constituent plus qu'une équipe de recherche, un esprit à nul autre pareil.

Il s'agit ensuite de tous les Chercheurs et Enseignants-chercheurs, membres des différents comités (Comité scientifique, Comité de lecture, Comité de rédaction, etc.).

Il s'agit encore de la Direction des Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI).

Il s'agit enfin des membres fondateurs de la RERISS, garants moraux et scientifiques de la survie de cette œuvre commune.

Merci à vous tous.

Vive la recherche à l'UFR-SHS et longue vie à la revue RERISS.

Professeur BAHA BI Youzan Daniel
Directeur de Publication RERISS



Motivation et rendement du personnel dans les Etablissements Publics Nationaux : cas de l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan-Cocody

AGNICHIO Clotilde

clotildeagnicho@yahoo.fr

Doctorante, Département de psychologie.
Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan

Résumé

La présente étude examine la relation entre la motivation et le Rendement du Personnel Administratif (RPA) dans les établissements publics. A cet effet, 106 participants ont été soumis au questionnaire de rendement, à une grille d'évaluation des principales dimensions du rendement au travail et à un entretien. Les résultats indiquent que le tiers (1/3) du personnel, soit 33.02% ne respecte pas le délai d'exécution de sa tâche. 60,38% du personnel estime être insatisfait et sous-rémunéré. La quasi-totalité (98,11%) du personnel estime avoir de bonnes relations avec les autres. Concernant la qualité du travail, 60% du personnel ne manifeste pas un empressement pour le travail et 41,51% reconnaissent rejeter les critiques formulées sur le travail mal réalisé.

L'analyse des résultats indique que le rendement du personnel administratif serait optimal si les stratégies motivationnelles s'appuyaient sur la satisfaction des besoins et des attentes du personnel, notamment la récompense à l'assiduité, les avantages sociaux, le développement des compétences et le management participatif.

Mots clés : motivation, rendement du personnel, établissement public nationaux, pratiques managériales.

Abstract

This study examines the relationship between motivation and administrative staff performance in public institutions. For this purpose, 106 participants were submitted to the performance questionnaire, an evaluation grid of the main dimensions of work performance and interview. The results indicated that one third (1/3) of the staff, such as 33.02%, didn't respect the time required to complete their task. Moreover, 60.38% of the staff esteemed not satisfied and underpaid. However, almost all staff feel they have good relationships with others (98.11%). Concerning the quality of the work, 60% of the staff did not show a willingness to work and 41.51% admit to reject the criticisms made about the poorly done work.

Analysis of the results indicated that the performance of administrative staff would be optimal if the motivational strategies were based on meeting the needs and expectations of staff, in particular rewards for attendance, benefits, skills development and participating management.

Keywords: motivation, output of the staff, national public corporation, managerial practice.

Introduction

La mondialisation, la concurrence, la technologie et la nécessité d'être mieux placé dans notre environnement en perpétuel évolution, imposent aux entreprises de



renouveler leurs outils de gestion, de management et leurs stratégies de motivation afin de maintenir et d'accroître leurs performances globales. Cette compétitivité a vite gagné les Universités publiques dont les performances, scrutées par tous, sont des gages de notoriété mondiale. Ainsi, l'on dénombre des classements internationaux de prestigieuses universités qui participent au rayonnement de celles-ci. Tout en imposant l'adaptation aux mutations technologiques afin de soutenir le développement des organisations publiques et privées, la course à l'excellence se traduit par de nombreuses réformes infrastructurelles, éthiques et managériales. Pour répondre aux enjeux de son développement et se positionner comme leader de l'enseignement supérieur en Afrique, l'Etat ivoirien, dès 2011 a entamé des réformes en vue de la modernisation de ses universités (BNEDT, 2012). Ainsi, l'on a désormais des bâtiments rénovés, de nouveaux amphithéâtres, de nouveaux équipements, le recrutement de nouveaux enseignants et de personnels administratifs. Toute chose qui devrait améliorer la qualité de la formation et accroître l'image de marque des universités publiques et régulariser les années académiques. Cependant, au niveau du personnel administratif, l'on ne constate aucun changement comme d'alors, pourtant, point n'est besoin de rappeler que de nos jours, les approches du management moderne font du personnel administratif le capital humain. Ainsi, vu que la mise en œuvre de toute démarche qualité et de performances s'appuie sur des ressources humaines valorisées et épanouies, la connaissance des stratégies de motivation de l'université mérite toute notre attention aux fins d'améliorer le rendement du personnel administratif de cette institution.

L'étude que nous nous proposons de mener entre dans le cadre des recherches qui s'intéressent aux problèmes rencontrés par les entreprises publiques et qui tentent d'y apporter des éléments d'interprétation, ainsi que des stratégies efficaces fondées sur les pratiques managériales sociales et humaines. Il s'inscrit également dans le cadre de l'interdépendance entre le rendement du personnel et l'efficacité organisationnelle de l'université.

Notre objectif consiste à rechercher des stratégies de motivation qui soient opérationnelles et qui puissent satisfaire les besoins du personnel, ses attentes et qui renforcent les relations interpersonnelles chez les agents du secteur public.

De nombreuses études relatives à cette question ont été certes entreprises dans le souci de proposer des explications. Mais, elles se situent pour la plupart dans des perspectives organisationnelles, sociodémographiques, économiques, anthropologiques, tenant peu compte de la dimension psychologique. D'où notre préoccupation dans ce travail qui s'articule autour de trois points : une problématique qui sous-tend le problème à l'étude, une méthodologie consacrée à la procédure de collecte des données, des résultats suivis de leur interprétation et



discussion. Cette dernière partie nous donne l'occasion de proposer des stratégies managériales de motivation efficaces.

I. PROBLEMATIQUE

L'idée générale de rendement qualifie la manière dont une action, un procédé de transformation, un processus dans lequel on a initialement entré quelque chose retourne le résultat attendu (dictionnaire d'économie et sciences sociale, 1993). Et cela avec l'idée que ce rendu renvoie au plus ou moins performant du fait de l'existence d'imperfections et d'inertie qui font que le rendement effectif obtenu diffère souvent de celui prévu. Cela explique la variabilité de la performance qu'il s'agit alors de constater et de mesurer. Ainsi, le terme rendement est exprimé de façon concrète et générale sous la forme d'un ratio entre le résultat obtenu et le nombre d'outils nécessaires à son efficacité. Tenant compte de ce qui précède, notre acception du rendement se résume pour la présente étude au délai d'exécution et à la qualité du travail réalisé par le personnel. Des études soulignent qu'un meilleur rendement procède de la qualité de la motivation, qu'elle soit intrinsèque ou extrinsèque (Ryan et Déci, 2000a). Puisqu'elle renvoie à une source d'énergie, une direction ou la persévérance que les individus éprouvent dans leurs actions ainsi que dans leurs intentions, la motivation règle l'engagement du sujet pour une activité précise, en détermine le déclenchement dans une certaine direction avec l'intensité souhaitée et assure la prolongation jusqu'à l'aboutissement (Le Petit, 1979). La motivation, est considérée comme un centre de régulation biologique, cognitive et sociale des individus susceptibles d'influer sur leurs comportements (Ryan et Déci, 2000b). Concernant le domaine du travail, la motivation apparaît comme l'un des facteurs les plus significativement prédictifs d'un rendement optimal, notamment l'atteinte des objectifs fixés par l'entreprise.

Le rendement du personnel varie donc en fonction des différentes stratégies de motivation mise en œuvre. La valeur hautement prédictive et significative du rendement nécessite d'accentuer la recherche sur de nouvelles stratégies de motivation du personnel au sein des établissements publics et leur application effective en fonction des besoins du travailleur et de l'entreprise. A cet effet, dans une certaine mesure, le rendement du personnel s'améliore avec l'obtention des récompenses (Loscocco, 1989). Ici, les services et les collaborateurs qui atteignent leurs objectifs doivent récolter le fruit de leurs efforts tout en respectant la culture de l'entreprise. Le rendement peut aussi s'améliorer par la prise en compte du développement des compétences, des avantages sociaux, et de l'audit social. En effet, les études de Guay et Vallerand (1997) montrent qu'un personnel insuffisamment motivé ou amotivé produirait un travail insuffisant, mal réalisé et hors du temps

(délai) alloué à cet effet et ne donnerait pas suffisamment de lui-même dans la réalisation des tâches à lui confier. Ainsi, le rendement du personnel varierait en fonction des motivations conjointes des individus qui composent le capital humain.

II. METHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous entretenons les lecteurs de l'échantillon d'étude, du concept de motivation, des instruments de collecte et de la procédure de collecte des données.

II.1. Echantillon de l'étude

L'échantillon de l'étude est obtenu à partir de l'effectif du personnel administratif de l'Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan-Cocody. Les participants ont été sélectionnés sur la base d'un certain nombre de critères dont l'âge et l'absentéisme. Ils sont au nombre de 106 participants âgés de 24 à 49 ans et interrogés sur la base de leur disponibilité et de leur intérêt pour cette étude. Cet échantillon a été définitivement obtenu après un questionnaire d'identification.

II.2. Variable à l'étude et instrument de mesure

La littérature scientifique nous permet de distinguer trois types de motivations que sont la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation.

La motivation intrinsèque (MI) est considérée comme le plus haut niveau de motivation autodéterminée que peut atteindre un individu. Elle est également la source d'énergie qui sert de départ à la nature active de l'organisme humain. Dans des termes plus concrets, la motivation intrinsèque implique que l'individu pratique une activité parce qu'il en retire du plaisir et une certaine satisfaction (Pelletier et Vallerand, 1993). Globalement, il ressort que les comportements intrinsèquement motivés font preuve de meilleure créativité, d'une plus grande persévérance face à l'adversité et d'une meilleure concentration.

White (1959) suggère que l'homme s'efforçant d'avoir des rapports efficaces avec son environnement montre aisément qu'il y a une motivation intrinsèque pour la créativité, la spontanéité et la curiosité. Les motivations intrinsèques sont celles qui viennent de notre intérieur; on n'a rien à faire pour les créer puisqu'elles sont innées. Elles se mettent en œuvre lorsqu'une personne est engagée dans une activité pour le plaisir d'essayer d'accomplir, de créer quelque chose ou de se surpasser elle-même. La personne est centrée sur le processus et non le résultat de cet accomplissement (Vallerand et al. 1993).

La motivation extrinsèque (ME) se réfère à l'engagement dans une activité dans le but d'obtenir quelque chose de plaisant ou d'éviter quelque chose de déplaisant une fois l'activité terminée (Déci, 1975). Considérée selon une perspective multidimensionnelle, la motivation extrinsèque est l'action provoquée par une circonstance extérieure à l'individu et régulé par des sources de contrôle extérieures à la personne, telles des récompenses matérielles, la pression sociale, l'obtention de



l'approbation d'une personne tierce ou des contraintes imposées par une autre personne (Deci et Ryan, 1985). La motivation extrinsèque survient lorsque l'individu tente d'obtenir quelque chose en échange de la pratique de l'activité (Pelletier et Vallerand, 1993).

L'amotivation se réfère au sentiment d'être soumis à des facteurs hors de tout contrôle. Elle se distingue de la motivation extrinsèque par l'absence de motivation liée au sentiment de ne plus être capable de prévoir les conséquences de ses actions (Deci et Ryan, 2002). Dans ce type de situation, l'individu fait preuve d'une absence de régulation, donc une absence complète de motivation. Ici, quelles qu'en soit les sources de contrôle extérieures à la personne, telles des récompenses matérielles ou des contraintes imposées par le travail, l'individu n'éprouve aucune motivation. L'amotivation est comme étant l'absence de motivation autodéterminée chez l'individu. Celle-ci est causée par l'incapacité de l'individu à percevoir un lien entre son comportement et les conséquences de celui-ci (Guay et Vallerand, 1997).

Le rendement qualifie la manière dont un procédé de transformation dans lequel on a initialement entré quelque chose retourne le résultat prévu en terme de rendement. Exprimé de façon concrète sous la forme d'un ratio entre le résultat obtenu et le nombre d'outils nécessaires à son efficacité. Notre acception du rendement se résume pour la présente étude au délai d'exécution et à la qualité du travail. Le délai d'exécution renvoi au respect du délai (c'est le temps défini par l'employeur pour finir la tâche), l'exécution de ses tâches et la réalisation du travail. La qualité du travail, c'est produire des résultats qui répondent aux exigences et attentes, rechercher des feed-back sur ses résultats et anticiper sur les problèmes afin de réduire les erreurs, oublis ou défauts. C'est par ailleurs, avoir de la créativité, trouver des solutions originales aux problèmes rencontrés dans son milieu en ajustant ses comportements et ses méthodes de travail en fonction des personnes et des changements (Linkemer, 2000).

II.2.1. Collecte des données

Les données de l'étude ont été essentiellement recueillies à l'aide de trois instruments que sont le questionnaire de motivation, la grille d'évaluation des principales dimensions du rendement au travail et un entretien.

II.2.2. Questionnaire de motivation

Les items de ce questionnaire permettent d'évaluer la motivation des sujets de l'étude. Ce questionnaire a été construit suivant les deux patterns de la motivation que sont la motivation intrinsèque (1-3-7-10-11) et la motivation extrinsèque (2-4-5-6-8). Ce test est composé de 10 questions permettant de détecter les facteurs qui influencent le rendement du personnel administratif. Les questions sont regroupées dans tableau suivant :

Tableau 1 : Questionnaire de motivation

1- Etes-vous satisfait du poste que vous occupez ? En d'autres termes vous sentez-vous à l'aise dans l'exercice de la tâche qui est la vôtre ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
2- Pensez-vous être sous-rémunéré pour le travail que vous faite ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
3- Manifestez-vous de l'intérêt et de l'empressement dans la participation à la réalisation des mandats qui vous sont confiés ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
4- Pensez-vous que votre environnement de travail est satisfaisant ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
5-Votre supérieur hiérarchique vous accompagne-t-il dans l'exercice de votre fonction ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
6-L'environnement de travail est-il stressante ou susceptible de produire du stress ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
7-Prenez-vous des initiatives nécessaires pour réaliser les tâches inhérentes à votre fonction ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
8-Echangez-vous avec les personnes de votre entourage professionnel ? ou Prenez-vous en compte les opinions des autres dans votre prise de décision ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
9- Trouvez-vous par votre propre chef des solutions originales aux problèmes rencontrés dans votre milieu ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		
10- Utilisez-vous en coordonnant de façon optimale les ressources mises à votre disposition (humaines, matérielles et financières) ?	Oui	Non
Autre, précisez.....		

II.2.3. Grille d'évaluation des principales dimensions du rendement au travail

Les items de cette grille permettent d'évaluer le rendement des sujets de l'étude. La grille d'évaluation des principales dimensions du rendement au travail est la version adaptée du cahier d'évaluation des ressources humaines de TechnoCompétences. Ce test est composé de 16 items qui permettent d'apprécier le rendement du personnel. Ces items se regroupent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Grille d'évaluation des principales dimensions du rendement au travail

Nom et prénoms du professionnel (le) :
 Fonction :Service :
 Supérieur (e) immédiat :

COTE D'APPRECIATION :

1. *Exceptionnel* : Rendement qui a tous égards a nettement dépassé les exigences et les attentes.
2. *Satisfaisant* : Rendement qui répond à l'ensemble des exigences et des attentes.
3. *Acceptable* : Rendement qui répond aux exigences et attentes minimales mais requiert une plus grande supervision et dénote certaines faiblesses.
4. *Insatisfaisant* : Rendement qui n'a pas répondu aux exigences et attentes normales et qui demande une amélioration significative.
5. *Très insuffisant ou inacceptable*

	1	2	3	4	5	Actions ou recommandations
1. Délai d'exécution du travail – respecte les délais. Exécute ses tâches. Réalise le travail						
2. Qualité du travail – produit des résultats à ce qui est demandé. Recherche du feed-back sur ses résultats. Anticipe les problèmes, obstacles et Cherche à réduire les erreurs, oublis ou défauts. Reprend volontiers un travail imparfait. Utilise des outils de mesure de son activité.						
3. Organisation – identifie les ressources requises pour son travail. Repartit ses tâches. Choisit des moyens économiques. Utilise des méthodes et des systèmes de travail. Tient les dossiers avec méthode.						
4. Mise à jour et perfectionnement – met à jour ses connaissances. S'informe de l'évolution des techniques. Se perfectionne.						
5. Esprit d'analyse et de synthèse – identifie tous les éléments d'une situation. En évalue l'importance relative. Met en relation les différents et la situation de travail. Tire des conclusions logiques à partir des données disponible à l'interne ou à l'externe.						
6. Initiative – prend de son propre chef des moyens nécessaires pour réaliser les tâches inhérentes à sa fonction.						
7. Innovation/créativité – trouve des solutions						



originales aux problèmes rencontrés dans son milieu.					
8. Souplesse – ajuste ses comportements et ses méthodes de travail en fonction des personnes et des changements.					
9. Engagement – manifeste son intérêt et son empressement dans sa participation à la réalisation des mandats qui lui sont confiés.					
10. Travail d'équipe – participe aux échanges. Fait appel aux opinions des autres. Recherche la satisfaction des membres du groupe. Se montre solidaire des décisions du groupe. Défend et rehausse l'image de son groupe.					
11. Sens de l'écoute et empathie – vérifie l'intelligibilité de ses messages. Identifie les besoins d'autrui. Démonstre respect, chaleur et authenticité. Se montre attentif et disponible. Laisse terminer son interlocuteur avant de parler.					
12. Communication – s'exprime verbalement de façon claire et concise dans le respect de la langue. Exprime ses idées par écrit dans une forme logique à l'aide d'un vocabulaire clair, concis, approprié et dans le respect de la langue.					
13. Tolérance au stress – supporte les tensions, les pressions, les impondérables et l'opposition sans que son rendement en soit affecté.					
14. Tact et discrétion – traite avec tact et discernement l'information qu'il possède dans le cadre de ses fonctions.					
15. Gestion des ressources – utilise et coordonne, de façon optimale, les ressources mises à sa disposition (humaines, matérielles et financières).					
16. Approche clientèle – met en place les moyens nécessaire pour répondre adéquatement aux besoins des consommateurs.					
Signature du superviseur					
Date					

Source : Direction des ressources humaines du collège Lionel-Groulx. Québec. (2001).

II.2.4. Entretien

Pour apprécier la qualité de réponses des sujets aux précédents tests, nous nous sommes servis d'un entretien que nous avons élaboré pour les besoins de l'étude. Cet instrument permet l'auto-évaluation des sujets afin d'obtenir des informations complémentaires relatives à la motivation et au rendement. Ce guide d'entretien comporte 6 items présentés comme suit :

1. Comment percevez-vous vos tâches au sein de votre poste ?
2. Selon vous, quelles sont les trois tâches les plus importantes de votre poste ?
3. Décrivez les secteurs de perfectionnement ou de formation nécessaires.
4. Veuillez préciser trois objectifs à atteindre à court terme. Précisez comment vous avez l'intention de réaliser ces objectifs.
5. Quels sont les principaux points forts de votre poste à améliorer ?
6. Croyez-vous qu'il est possible d'améliorer votre rôle? Si oui, comment ?

II.3. Procédure de collecte des données

Cette procédure s'est faite en deux phases. La première phase a consisté à la distribution du questionnaire aux sujets de l'étude.

La deuxième phase s'est intéressée à la distribution de la grille d'évaluation aux supérieurs immédiats des sujets de l'étude. Les participants ont eu deux jours pour remplir le test et trois jours aux responsables immédiats. Au terme des trois jours nous récupérons la grille et le questionnaire. Un rendez-vous est pris le lendemain pour l'entretien.

III. Résultats

Les résultats sont regroupés dans le tableau suivant :

Tableau 3 : moyenne des rendements des sujets en fonction du type de motivation.

		Rendement du personnel		
		Délai d'exécution du travail	Qualité du travail	Total
Motivation	Intrinsèque	10,96	11,30	53
	Extrinsèque	12,46	13,84	53
Total		11,71	12,57	106

Le tableau 3 indique que la moyenne du délai d'exécution du travail du personnel intrinsèquement motivé est de 10,96 contre 12,46 pour celui extrinsèquement motivé. Dans ce même milieu, la moyenne du personnel extrinsèquement motivé produisant un travail de qualité est de 13,84 contre 11,30 pour le personnel intrinsèquement motivé.

Il importe de souligner que pour mieux apprécier le phénomène à l'étude, nous sommes particulièrement intéressée à la rémunération, à l'environnement et aux interactions au travail en ce qui concerne la ME d'une part. D'autre part, nous avons la satisfaction relative au travail, le dévouement, la confiance en soi et le professionnalisme pour la MI. L'analyse statistique des données nous renseigne que le t de student calculé ($t_c = 4,10$) est supérieur au t de student théorique ($t_{th} = 2,70$) à 40 degrés de liberté et au seuil .01. La différence entre les moyennes du personnel intrinsèquement motivé et celles du personnel extrinsèquement motivé est donc significative.

Autrement dit, le délai d'exécution de travail des participants extrinsèquement motivés est supérieur à celui de leurs pairs intrinsèquement motivés.

Concernant la qualité du travail, les participants intrinsèquement motivés réalisent un travail de qualité inférieur à celui de leurs homologues extrinsèquement motivés. Cette différence, testée à l'aide du t de student ($t_c = 3,88$ contre $t_{th} = 2,80$ à 24 degré de liberté et au seuil .01), est significative. Le personnel administratif réaliserait un travail de qualité lorsqu'il est extrinsèquement motivé.

En définitive, les résultats auxquels a abouti cette recherche soulignent que le délai d'exécution du travail et la qualité du travail varient avec le type de motivation. En effet, quel que soit le type de motivation, le personnel produit un rendement qui répond aux exigences et attentes minimales, mais requiert une plus grande supervision et dénote une certaine faiblesse. Il est important de déterminer ce qui sous-tend cette faiblesse du rendement.

IV. Interprétation et discussion

Il importe de rappeler que les résultats auxquels cette étude a abouti laissent apparaître que la variabilité du rendement s'explique aussi bien par des facteurs individuels tels que la satisfaction relative au travail, le dévouement, la confiance en soi et le professionnalisme que par les facteurs externes tels que la rémunération, l'environnement et aux interactions au travail. Déci, Vallerand et al. (1991) indiquent que la motivation des individus au travail serait suscitée par des besoins rapportant à l'autodétermination. En effet, chaque individu, à des degrés divers, cherche à satisfaire des besoins de compétence et à développer ses capacités à interagir efficacement avec son milieu de travail. Ainsi, le sujet intrinsèquement motivé éprouve le besoin de développer des capacités à pouvoir choisir dans une large gamme de possibles une situation qui lui soit agréable. S'il aperçoit un locus de causalité interne, alors son contexte de travail apparaît comme supportant son autonomie ; ce qui va accroître son autodétermination d'où sa motivation interne.

Par contre, les individus extrinsèquement motivés à la réalisation d'un travail de qualité dans le délai alloué à cet effet, sont plus préoccupés par des stimulations de



l'environnement extérieur, c'est-à-dire de l'organisme. Selon Herzberg (1968), en milieu de travail, certains facteurs tels que l'environnement du travail, la responsabilité, la reconnaissance du mérite et les relations interpersonnelles interviennent forcément dans le mécanisme de la motivation. Ces patterns de motivation incitent l'individu à faire plus d'effort dans l'accomplissement de son travail avec abnégation.

Vu sous cet angle, nous pouvons admettre quela motivation qu'elle soit intrinsèque ou extrinsèque influence les productions de l'être humain et par conséquent son rendement. Ce qui va dans le même sens que les travaux de Hackman et Oldham (1980) qui soutiennent que le besoin de croissance d'un individu influence positivement sa façon de réagir vis-à-vis de son emploi. Cette influence se fait sentir à la jonction entre les caractéristiques objectives de l'emploi Herzberg(1968) et les états psychologiques, entre les états psychologiques et la motivation. La motivation étant le centre des régulations biologiques, cognitives, et sociales des individus, la différence de rendement constatée entre les individus intrinsèquement motivés et extrinsèquement motivés semble relevée du fait que les personnes extrinsèquement motivés font preuve de dépassement de soi.

Sousle sceau de ce qui précède,le rendement du personnel pourrait s'expliquer aisément à l'aide des théories bi-factorielle de Herzberg(1968) pour ce qui concerne les facteurs extrinsèques, et de l'autodétermination de Déci et Ryan (1985) pour cequi concerne les facteurs intrinsèques.

Conclusion

Le rendement du personnel fluctue-t-il en fonction du type de motivation?

Afin de tenter d'apporter des éléments de réponse à cette question, nous avonsorganisé la présente étude.Les participants ont été soumis à un questionnaire de motivation, une grille d'évaluation des principales dimensions du travail et à un entretien.Ces trois types d'épreuves ont été appliqués au personnel administratif de l'université Felix Houphouët- Boigny. Les résultats obtenus indiquent une différence de rendement selon le type de motivation.En clair, lesparticipants extrinsèquement motivés réalisent des performances professionnelles plus élevées que leurs homologues intrinsèquement motivés.

Ces résultats, qui ont une convergence avec la théorie de Herzberg et celle de Déci et Ryan,pourraient contribuer, nous semble-t-il à orienter les spécialistes des ressources humaines dans la recherche de stratégie de motivation pour un rendement optimal du personnel au sein des établissements publics.



Bibliographie

- BNEDT, (2012). *Réhabilitation des Universités publiques ivoiriennes*.
- DECI, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- DECI, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum.
- DECI, E. L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education : The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 26, 325-346.
- ECHAUDEMAISON, C. D. (1993) (Dir.). *Dictionnaire d'Économie et Sciences Sociales*. Paris : Nathan.
- GUAY, F. & VALLERAND, R. J. (1997). Social context, students' motivation, and academic achievement: The situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24, 175-193.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- HERZBERG, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- HERZBERG, F. (1971). *Work and the nature of man*, Cleveland, the World Publishing Company, Paris, EME.
- LINKEMER, B. (2000). *Travailler avec des personnes difficiles*, Paris, First Editions.
- LOSCOCO, K. A. (1989). The instrumentally oriented factory worker. Myth or reality? *Work and Organization*, 16 (1), 3-25.
- PETIT, L. (2006). *La mémoire*. Paris: PUF.
- RYAN, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25:54-67.
- RYAN, R. M. & DECI, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, Vol 55(1), pp 68-78.
- VALLERAND, R. J. & LOSIER, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of sport et exercice psychology*, 11, 142-169.
- VALLERAND, R. J. & PELLETIER, L. G. (1993). On the assessment on intrinsic, extrinsic and amotivation in education: evidence on the concurrent and construct validity on the academic motivation scale. *Educational and psychological measurement*, 53, 159-172.
- WHITE, R. W. (1959). Motivation: the concept of competence. *Psychological Review* 66(5), 297-333.