

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX-TRAVAIL-PATRIE

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES
ET EDUCATIVES

Unité de recherche et de formation doctorale en
sciences humaines et sociales

Département de psychologie



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE-WORK-FATHERLAND

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Research doctoral training unit for
social sciences

Department of psychology

**EFFET MÉDIATEUR DE LA SATISFACTION DES BESOINS
PSYCHOLOGIQUES FONDAMENTAUX DANS LA RELATION
ENTRE LA MOTIVATION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL
ET L'INTENTION DE COOPÉRER CHEZ LES ACTEURS
DE LA COOPÉRATION DÉCENTRALISÉE.**

Mémoire rédigé et soutenu publiquement le 29 Juillet 2024 en vue de l'obtention du Diplôme
de Master en Psychologie

Option : *Psychologie du Travail et des Organisations*

Par

Adeline YONGANG YATI

Mat : 17G637

Licenciée en Psychologie sociale

Jury

Président: **MBEDE RAYMOND**, Professeur Titulaire

Membre: **NOUMBISSIE CLAUDE DÉSIRE**, Maître de Conférences

Rapporteur: **NYOCK ILOUGA SAMUEL**, Maître de Conférences



Juin 2024

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

SOMMAIRE

DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES.....	ix
LISTE DES ANNEXES	xi
RÉSUMÉ.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	7
CHAPITRE 1 :PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	8
CHAPITRE 2 :REVUE DE LITTÉRATURE	22
CHAPITRE 3 :INSERTION THÉORIQUE DU SUJET.....	31
DEUXIÈME PARTIE :CADRE OPÉRATOIRE	49
CHAPITRE 4 :MÉTHODOLOGIE	50
CHAPITRE 5 :PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	77
CHAPITRE 6 :DISCUSSION.....	144
CONCLUSION GÉNÉRALE	150
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	153
ANNEXES	167
TABLE DES MATIERES	167

À la famille YATI

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche est le fruit de la contribution de plusieurs personnes à qui nous adressons notre gratitude. De manière singulière, nous exprimons notre reconnaissance :

Au Professeur NYOCK ILOUGA Samuel, Maître de conférence, notre directeur de recherche pour la confiance qu'il nous a accordé en acceptant de diriger ce travail ainsi que pour sa disponibilité, au Professeur EBALE MONEZE Chandel, Professeur Titulaire, Chef de Département de Psychologie de l'université de Yaoundé 1 pour son accompagnement durant notre cursus académique et la délivrance de l'attestation de recherche.

Aux personnels enseignant du Département de Psychologie de l'Université de Yaoundé I, pour tout le savoir dont ils nous ont enrichis durant ces années de master.

Aux chefs des exécutifs des communes de la ville de Yaoundé, particulièrement : le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 1^{er}; Monsieur Abouna Jean-Marie, le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 2, Monsieur Yannick Ayissi ; le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 3 ; Monsieur Lucas Owona ; le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 4, Monsieur Gabriel B. Effila ; Monsieur Lucas Owona, le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 5, Monsieur Augustin Bala ; le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 6, Monsieur Yoki Onana Jacques ; le Maire de la commune d'arrondissement de Yaoundé 7, Monsieur Augustin Tamba pour leur autorisation de recherche.

À nos aînés académiques, particulièrement Tioyong Djomou Romuald, Davy Dieudonné Ambassa pour leur écoute, leur patience, leur soutien constant, leur apport intellectuel, et pour leurs conseils.

À mes camarades de promotion, particulièrement Essomba Bikoe Liboir Giresse, Epande Njaben Ivan Vedel pour leur aide à cette étude.

Aux membres de ma famille pour leur soutien multiforme et dont l'accompagnement m'a permis de surmonter toutes les difficultés et de finaliser ce travail.

Enfin puisse chacun, ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, trouver ici une marque singulière de toute notre reconnaissance.

SIGLES ET ABREVIATIONS

CGTD : Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées

CDT : Collectivités Territoriales Décentralisées

MINDDEVEL : Ministère de la Décentralisation et du Développement Local

MINEPAT : Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

MINREX : Ministère des Relations Extérieures

MINFI : Ministère des Finances

FEICOM : Fond Spécial d'Equipeement et d'Intervention Intercommunale

NASLA: National School of Local Administration

PNDP : Programme National de Développement Participatif

GIZ : Agence de Coopération Internationale Allemande pour le Développement

GESCOD : Grand Est Solidarité et Coopération pour le Développement

BM : Banque Mondiale

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

BAD : Banque Africaine de Développement

PTF : Partenaires Financiers et Techniques

CVUC : Communes et villes Unies du Cameroun

ONG : Organisme Non Gouvernemental

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Synoptique des variables, modalités et indicateurs	52
Tableau 2: Plan de recherche	53
Tableau 3: Exemples d'énoncés mesurant les besoins psychologiques fondamentaux	61
Tableau 4: Exemples d'énoncés mesurant les dimensions de la motivation au développement local	61
Tableau 5: Exemples d'énoncés mesurant l'intention aux actions de coopération décentralisée	62
Tableau 6: Analyse de fiabilité de la mesure des besoins de compétence	64
Tableau 7 : Analyse de fiabilité de la mesure des besoins d'autonomie	64
Tableau 8 : Analyse de fiabilité de la mesure des besoins d'affiliation	64
Tableau 9: Analyse de fiabilité de la mesure de la régulation externe (RE)	65
Tableau 10: Analyse de fiabilité de la mesure la motivation introjectée (MIN)	65
Tableau 11: Analyse de fiabilité de la mesure de la motivation identifiée (MID)	65
Tableau 12: Analyse de fiabilité de la mesure de la motivation intégrée (MINT)	65
Tableau 13: Analyse de fiabilité de la mesure de la Motivation intégrée (MINT)	66
Tableau 14: Analyse de fiabilité de la mesure de la Motivation intrinsèque (MINTRES)	66
Tableau 15: Analyse de fiabilité de la mesure de l'amotivation (AMO)	66
Tableau 16: Analyse de fiabilité de la mesure de l'intention	67
Tableau 17: Répartition en rapport avec le genre	68
Tableau 18 : Répartition en rapport avec l'âge	69
Tableau 19 : Répartition en rapport avec l'expérience	70
Tableau 20 : Répartition en rapport avec le poste occupé	71
Tableau 21 : Répartition en rapport avec le niveau d'étude	73
Tableau 22: Répartition en rapport avec la formation	74
Tableau 23: Répartition n rapport au nombre d'heure de travail par semaine	75
Tableau 24: Statistique descriptive de la mesure des besoins psychologiques fondamentaux	77
Tableau 25: Analyse descriptive des besoins de compétence	78
Tableau 26: Statistique descriptive de la mesure de la motivation au développement	82
Tableau 27: Analyse descriptive de la régulation externe	82
Tableau 28: Analyse descriptive de la motivation introjectée	83

Tableau 29: Analyse descriptive de la motivation identifiée	85
Tableau 30: Analyse descriptive de la motivation intégrée	86
Tableau 31: Analyse descriptive de la motivation intrinsèque.....	87
Tableau 32: Analyse descriptive de l'amotivation	89
Tableau 33: Statistique descriptive de la mesure de l'intention.....	90
Tableau 34: Matrice de corrélations entre les modalités des variables de l'étude	96
Tableau 35 : Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention	103
Tableau 36 : Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention	104
Tableau 37 : Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention	105
Tableau 38 : Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.....	106
Tableau 39: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.	107
Tableau 40: Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.	108
Tableau 41: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.....	111
Tableau 42: Coefficients de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.....	112
Tableau 43: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	113
Tableau 44: Coefficients de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	114
Tableau 45: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	115
Tableau 46 : Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	116
Tableau 47: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.....	117
Tableau 48: Coefficients des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.....	118

Tableau 49: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.....	119
Tableau 50: Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.	120
Tableau 51: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.....	121
Tableau 52: Coefficients des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.....	122
Tableau 53: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.	123
Tableau 54: Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.	124
Tableau 55: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	125
Tableau 56: Coefficients modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	126
Tableau 57: Récapitulatif des modèles médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	127
Tableau 58: Coefficients des modèles médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	128
Tableau 59: Récapitulatif des modèles des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention.	129
Tableau 60: Coefficients des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention	129
Tableau 61: Récapitulatif des modèles des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention	131
Tableau 62: Coefficients des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention	132
Tableau 63: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.....	133
Tableau 64: Coefficients de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.....	134
Tableau 65: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.....	135

Tableau 66: Coefficients de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.....	136
Tableau 67: Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention.....	137
Tableau 68: Coefficients modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention.....	138

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Le développement local au Cameroun par domaine.....	8
Figure 2: Model des hypothèses de l'étude selon Baron & Kenny (1986)	18
Figure 3 : Pyramide de Maslow	25
Figure 4 : Théorie de l'action raisonnée traduit du schéma de Davis, Bagozzi et Warshaw (1989)	27
Figure 5 : Représentation schématique du modèle du comportement planifié Ajzen (1991) ..	28
Figure 6: Schéma du modèle élargi de prédiction comportementale (Noumbissié, 2010)	29
Figure 7 : Composantes de la TAD (Marx, 2010).....	36
Figure 8: Taxonomie des types de motivation (Ryan et Deci, 2000a).	41
Figure 9: Graphique des besoins de compétence	79
Figure 10: Analyse descriptive des besoins d'autonomie	79
Figure 11: Graphique des besoins d'autonomie	80
Figure 12: Analyse descriptive des besoins d'affiliation	80
Figure 13: Graphique des besoins d'affiliation	81
Figure 14: Graphique de régulation externe.....	83
Figure 15: Graphique de la motivation introjectée.....	84
Figure 16: Graphique de la motivation identifiée	86
Figure 17: graphique de la motivation intégrée	87
Figure 18: Graphique de la motivation intrinsèque.....	88
Figure 19: Graphique de l'amotivation	90
Figure 20: Graphique de l'intention	91
Figure 21 : Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention	104
Figure 22: Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.....	106
Figure 23: Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.	108
Figure 24: Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.....	110

Figure 25: Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.....	112
Figure 26: Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	114
Figure 27:Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	116
Figure 28: Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.	118
Figure 29: Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.....	120
Figure 30: Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.	122
Figure 31: Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.	124
Figure 32: Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	126
Figure 33:Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.	128
Figure 34: Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.	130
Figure 35: Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.....	132
Figure 36: Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.	134
Figure 37: Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.	136
Figure 38: Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.	138

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Attestation de recherche

Annexe 2 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 1

Annexe 3 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 2

Annexe 4 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 3

Annexe 5 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 4

Annexe 6 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 5

Annexe 7 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 6

Annexe 8 : Autorisation de recherche de la commune d'Arrondissement de Yaoundé 7

Annexe 9 : Questionnaire d'enquête

RÉSUMÉ

La coopération décentralisée est un mécanisme qui permet aux Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) de mettre en place des dispositifs d'entraide et de collaboration dans le but de faire face aux problèmes communs dans le cadre d'une convention, d'un partenariat permettant de trouver des ressources additionnelles pour financer le développement local. Dans sa mise en œuvre, plusieurs acteurs interviennent dans la chaîne. Ainsi sommes-nous en droit de questionner la motivation, l'intention et la satisfaction des besoins psychologiques chez ces derniers. Des observations empiriques ont été réalisées auprès de 100 acteurs impliqués au sein des communes du département du Mfoundi au Cameroun. Nous avons testé les hypothèses selon laquelle, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux a pour effet d'augmenter la motivation et l'intention. Cette hypothèse s'inspirant des travaux de Déci & Ryan (2002) sur la satisfaction des besoins et la motivation au Canada n'est pas validé au Cameroun. Grâce à la méthode d'analyse des effets médiateurs suggérée par Baron et Kenny (1986), nous avons testé les hypothèses de recherche. Les résultats issus du modèle d'analyse de régression multiple et d'analyse hiérarchique n'ont pas permis de vérifier la médiation. En effet, les conditions de médiations n'ont pas été confirmées, l'hypothèse selon laquelle la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux augmente la motivation au développement et l'intention des acteurs impliqués de mener des actions de coopération en contexte camerounais, notamment au sein des sept communes du département du Mfoundi est infirmée. La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux n'étant pas encore atteinte. Il semblerait que ce soit plutôt l'insatisfaction de ces besoins qui augmenterait la motivation et l'intention, car dans ce contexte car tout est à refaire.

Mots-clés : Motivation au développement ; intention de coopérer ; besoins psychologiques fondamentaux ; coopération décentralisée.

ABSTRACT

Decentralized cooperation is a mechanism that enables decentralized local authorities to set up mutual aid and collaboration schemes to tackle common problems, within the framework of an agreement or partnership that enables them to find additional resources to finance local development. In its implementation, several players are involved in the chain. So we are entitled to question the motivation, intention and satisfaction of psychological needs among them. Empirical observations were made among 100 actors involved in the communes of the Mfoundi department in Cameroon. We tested the hypothesis that satisfying basic psychological needs increases motivation and intention. This hypothesis, inspired by the work of Déci & Ryan (2002) on need satisfaction and motivation in Canada, has not been validated in Cameroon. Using the mediating effects analysis method suggested by Baron and Kenny (1986), we tested the research hypotheses. The results of the multiple regression and hierarchical analysis models failed to verify mediation. Indeed, the mediation conditions were not confirmed, and the hypothesis that the satisfaction of basic psychological needs increases the motivation for development and the intention of the actors involved to carry out cooperative actions in the Cameroonian context, particularly within the seven communes of the Mfoundi department, was invalidated. The satisfaction of basic psychological needs has not yet been achieved. It would seem that it is rather the dissatisfaction of these needs that would increase motivation and intention, because in this context, everything has to be redone.

Key words: Motivation for development; intention to cooperate; basic psychological needs; decentralized cooperation.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La motivation est à l'origine du verbe anglo-saxon « to movate » qui signifie au sens propre : activer, qui veut dire : ce qui sert de moteur ou de cause du mouvement. C'est un facteur très important dans la carrière professionnelle d'un travailleur. La littérature nous révèle une double source de sa définition.

Selon les causes, il s'agit de forces internes qui poussent la personne à l'exécution d'un comportement, par plaisir pour l'activité en tant que tel (Ryan et Deci, 2000). Celles-ci seraient constituées par des forces psychiques conscientes ou inconscientes qui sont à l'origine de la conduite, des comportements et des actions de l'humain. Le besoin de se sentir compétent et autodéterminé pousse l'individu à s'engager dans des activités à des fins internes.

Selon le choix d'objectifs d'intensité de l'énergie que l'individu met en œuvre pour les atteindre. Etre motivé, c'est avoir un objectif, décidé de faire un effort pour l'atteindre, persévérer dans l'effort jusqu'à ce que le but soit atteint.

La motivation comme un construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externe qui produisent le déclenchement, la direction, l'intensité du comportement (Vallerand et Thil 1993) Toute motivation est orientée vers un but, c'est-à-dire un résultat auquel l'individu veut parvenir.

Dans notre étude ce but est le développement local, en tant que processus d'incubation qui permet d'appréhender la complexité des situations de chaque CTD, ainsi que celle des mesures à prendre. Dans cette perspective, le développement local ne vise pas à identifier les obstacles au développement, ni à tenter de les lever, ni même à chercher la combinaison optimale des ressources rares par définitions. Il s'interroge sur les voies de l'émergence et de renforcement des initiatives nées au sein de la population. C'est dans ce sens, que l'Etat central conscient de l'insuffisance des moyens pour la réalisation des compétences transférées au CTD par la décentralisation, a élaboré la coopération décentralisée.

La coopération décentralisée constitue ainsi, le lien entre acteurs locaux du développement, dans la mesure où elle prend en compte leur expérience et leur implication dans la réalisation des opérations et projets de développement. Il est donc certain qu'une telle démarche apportera beaucoup, dans le sens positif, aux structures (CTD) intéressées. La coopération décentralisée au Cameroun, en s'inspirant de ces éléments, peut contribuer fortement à mieux appréhender les problèmes de développement local.

La coopération décentralisée est mécanisme de lien entre acteurs locaux, nationaux ou internationaux du développement, où elle prend en compte leurs expériences, leurs implications, leurs ressources multiformes dans la réalisation des opérations et projets de développement. Il

est donc certain qu'une telle démarche apportera beaucoup, dans le sens positif, aux structures (CTD) intéressées. Selon l'article 94 du Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées c'est « toute relation de partenariat entre deux ou plusieurs Collectivités Territoriales ou leur regroupement en vue de réaliser des objectifs communs ».

La compréhension des mobiles de l'action humaine a fait l'objet de nombreuses théories. Ces mobiles ou raisons se regroupent sous le substantif « motivation » dont le sens premier est, à partir du XVème siècle, « raison d'agir » notamment au plan psychologique. Elle se réfère tantôt à une force énergétique qui pousse à l'action, tantôt, dans un sens sélectif, à ce qui oriente l'action vers telle ou telle activité. Dans tous les cas, la motivation vise à définir ce que serait le moteur des actions et comportements des individus. Au-delà des définitions plus ou moins consensuelles que l'on rencontre dans la littérature, les approches, aussi différentes les unes des autres, mettent clairement en évidence la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne. Elle ne peut faire l'objet d'évaluation directe. Cependant toutes s'accordent sur l'idée que le comportement est motivé par le désir d'atteindre un but précis, la volonté de produire une réponse soit cognitive, affective ou comportementale, l'intention de faire quelque chose (Ajzen & Fishbein, 1969).

C'est sur ce point que se centre l'orientation de la présente recherche. Nous pensons que mener des actions de coopération décentralisée est un comportement qui est auto-motivé, plus précisément que c'est un comportement qui est généré par la motivation individuelle. C'est la raison pour laquelle nous nous focalisons sur les modèles cognitifs de la motivation dans le but d'apporter des éclairages au comportement de coopération. Le modèle de (Vroom, 1964) est particulièrement représentatif des théories qui combinent la notion d'attente avec celle de résultats. Il met en relation les efforts individuels, la performance à laquelle ils aboutissent, la récompense attachée à cette performance, et le lien entre cette récompense et les attentes individuelles. L'autodétermination correspond à la possibilité d'effectuer un choix dans le plus grand nombre de situations possibles. Elle permet ainsi de prédire les intentions et comportement selon ses besoins.

Un besoin est un sentiment manque de quelque chose de nécessaire, un sentiment de privation qui porte à désirer ce dont on croit manquer et suppose une tension, une volonté, un désir, un besoin de savoir. C'est un concept qui diffère de la motivation, en étant plutôt la base de la motivation et constituant un carburant pour guider et alimenter l'action. Une liste constituée de trente (30) besoins est identifiée par des psychologues. Les plus utilisés au nombre de 11 sont: besoin d'acquiescer (posséder, avoir le propriété, travailler pour de l'argent), besoin

d'accomplissement (surmonter des obstacles, exercer une responsabilité), besoin d'exhibition (attirer l'attention d'autrui, amuser, choquer, émouvoir), besoin de dominance (influence ou contrôler autrui, interdire, dicter sa loi), besoin d'affiliation (nouer des amitiés, adhérer à des associations, apporter sa collaboration et sa conversation, aimer), besoin de jeu (se détendre, s'amuser, rechercher le divertissement, rire, éviter toute tension), besoin d'ordre (arranger, organiser, être précis et scrupuleux), besoin de reconnaissance (susciter des faveurs et des compliments, mettre en valeur ses actes), besoin d'autonomie (résister à l'influence ou à la coercition, rechercher la liberté), besoin d'agression (injurer, tuer, accuser, blâmer ou ridiculiser autrui, faire mal), (Vallerand et Thil 1993). McClelland, (1953) et Atkinson, (1958) y est ajouté par la suite le « besoin de pouvoir ».

Abraham Maslow (1954), présente une théorie de hiérarchie des besoins partant du précepte qu'un bien supérieur ne peut pas apparaître tant que la satisfaction de celui qui le précède identifie cinq (5) besoins : les besoins physiologiques (manger, boire, respirer), le besoin de sécurité (stabilité, ordre, protection), le besoin d'appartenance (amour, amitié, relation affectueuse, appartenir à un groupe), le besoin d'estime de soi (respect, attention, appréciation des autres, liberté) et le besoin d'accomplissement (accomplissement, santé psychique).

Un besoin psychologique est comme un nutriment psychologique nécessaire au développement, au fonctionnement et à l'épanouissement de l'individu (Deci et Ryan, 2002). De même que la faim est un besoin physique donc la satisfaction est nécessaire à la croissance et au fonctionnement de l'organisme, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux sert de nutriment à la santé mentale et au bien être psychologique. La théorie des besoins psychologiques fondamentaux mentionne trois besoins innés qui seraient essentiels et nécessaires pour la croissance, l'intégrité et la santé psychologique des individus (Deci & Ryan, 2000 ; Ryan, 1995). Ils postulent l'existence de trois (3) besoins psychologiques fondamentaux qui dans un environnement favorable permettent à l'individu d'atteindre un résultat optimal en termes d'expérience comportementale, de développement personnel et d'expérience dans les situations.

Une intention est une disposition de l'esprit par laquelle on se fixe volontairement un but ou encore la résolution prise par une personne d'agir ou d'atteindre un ou des buts fixés à l'avance (Dictionnaire Larousse). On peut la comprendre comme l'envie ou la résolution prise par une personne d'agir et d'atteindre un ou des objectifs qu'il s'est lui-même fixée. Sa décision de passer à l'action étant déjà décidée.

Certains auteurs la désignent comme le désir, le souhait, la détermination ou la volonté à produire un comportement (Limayen & Khalifa, 2000). D'autres, comme l'expression de la motivation de la personne à adopter ou non un comportement (Tétu, 2009). L'intention est certes une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif (Tounès, 2003), mais, elle est fonction des contextes socioculturel et économique. C'est encore un processus qui naît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et des croyances de l'individu (Bird, 1988). Elle précède le comportement (Ajzen et Fishbein, 1977).

L'intention de mener des actions de coopération décentralisée peut s'expliquer par la liberté, le désir, la volonté des acteurs impliquer à prendre des initiatives, à faire des propositions, à rechercher des ressources, des partenariats, des conventions, à collaborer, à monter des projets, à respecter la réglementation en vigueur, à adopter des stratégies. En psychologie du travail et des organisations, l'intérêt d'étudier l'intention comportementale est en partie déterminé par le besoin de réaliser des diagnostics précoces des comportements de désinvestissement au travail pour mettre en place des interventions préventives.

Un médiateur est une variable qualitative ou quantitative variable (Baron et Kenny, 1986) ; il explique davantage la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante. Elle nous dit « comment » et « pourquoi » les deux variables sont associées entre elles. L'étude des effets de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de coopérer s'est adossée quelques travaux, notamment : La satisfaction des besoins (Maslow, 1954), les conditions de travail (Taylors, 1856-1915), les niveaux de motivation (Herzberg, 1959-1978 ; Blais et al, 1993 ; Scherrnerhorn & al, 2010). Des travaux antérieurs ont montré que la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux est la source de la motivation chez un individu qui le pousse à l'intention d'agir, à manifester un comportement allant dans le sens de la résolution de ce besoin.

Ainsi, nous formulerons l'hypothèse générale selon laquelle la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux médiatise la motivation au développement et l'intention de coopérer des acteurs de la coopération décentralisée dans les communes d'arrondissement de la ville de Yaoundé et les hypothèses opérationnelles : HO1 : La motivation au développement prédit la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. HO2 : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée. HO3 : La motivation au développement prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée. HO4 : La motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention aux actions de coopération décentralisée.

Afin de vérifier ces hypothèses, nous avons conçu un questionnaire constitué de trois échelles de mesure (dimensions de la motivation, dimensions des besoins psychologiques fondamentaux et de l'intention) composé des items des trois variables : motivation au développement (VI), besoins psychologiques fondamentaux (VM), intention de mener des actions (VD). Grâce à ce questionnaire, nous avons pu collecter des données auprès de 100 acteurs des sept communes du Mfoundi et qui par la suite ont été traitées par des analyses de corrélations, de régressions et de médiations.

Ce travail est subdivisé en deux parties : un cadre théorique composé de trois chapitres (problématique de recherche, revue de la littérature et théorie de références) et un cadre opératoire qui comprend également trois chapitres (méthodologie, présentation des données et analyse des résultats ainsi que leur synthèse et discussion). La problématique de notre recherche présente de l'intention sous-jacente au comportement des acteurs impliqués dans la coopération décentralisée au sein des communes de la ville de Yaoundé, tout en mettant un accent sur la satisfaction des besoins psychologique et la motivation pour expliquer leur comportements favorable ou défavorable.

Nous présenterons également les aspects des besoins psychologiques fondamentaux, les niveaux de motivation qui stimule leur intention, un problème de recherche, un contexte empirique et théorique. Des questions de recherche, objectifs, intérêt et la délimitation de la recherche sont également présentés. La revue de la littérature aborde de manière synthétique les travaux antérieurs sur la motivation, les besoins psychologiques fondamentaux, l'intention, et ceux les mettant en relation. Les théories de références présentent des modèles théoriques utilisés dans le cadre de cette étude : **la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2002) ; la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991).**

La méthodologie de notre recherche présente les procédures ayant permis la collecte et l'analyse des données ainsi que leur traitement. La présentation des données et analyses des résultats présentent les résultats obtenus ainsi que leur interprétation. La synthèse et la discussion des résultats rappellent et explique les résultats de cette démarche à la lumière des travaux antérieurs.

PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE

Les aspects théoriques qui constituent le fondement de ce travail sont traités dans cette première partie. Elle est organisée en trois chapitres. Le premier chapitre est consacré à la problématique, le chapitre deuxième porte sur la revue de la littérature et à la définition des concepts clés de l'étude et le chapitre troisième porte sur les théories de référence.

CHAPITRE 1 :

PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Dans ce premier chapitre de notre travail de recherche, nous présenterons le contexte, le constat, la formulation du problème, la question de recherche et les questions spécifiques, l'objectif général et les objectifs spécifiques, l'hypothèse générale et les hypothèses de recherches, les intérêts qui sous-tendent notre étude et la délimitation du sujet.

1.1. Le contexte de l'étude.

1.1.1. Les données empiriques sur la décentralisation

La décentralisation est un processus de transfert de compétences et de moyens appropriés aux Collectivités Territoriales Décentralisées en implémentation progressive au Cameroun. Quant à la coopération décentralisée, elle est l'outil de développement local par excellence permettant la prise en compte des intérêts particuliers des populations à la base et l'intérêt général incarné par l'Etat. Elle figure en bonne place dans le processus de décentralisation car elle constitue un levier de lever de fonds additionnels pour les Maires, Présidents du Conseil Régional/Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD).

La figure ci-dessous montre que la proportion du développement local est très faible au Cameroun.

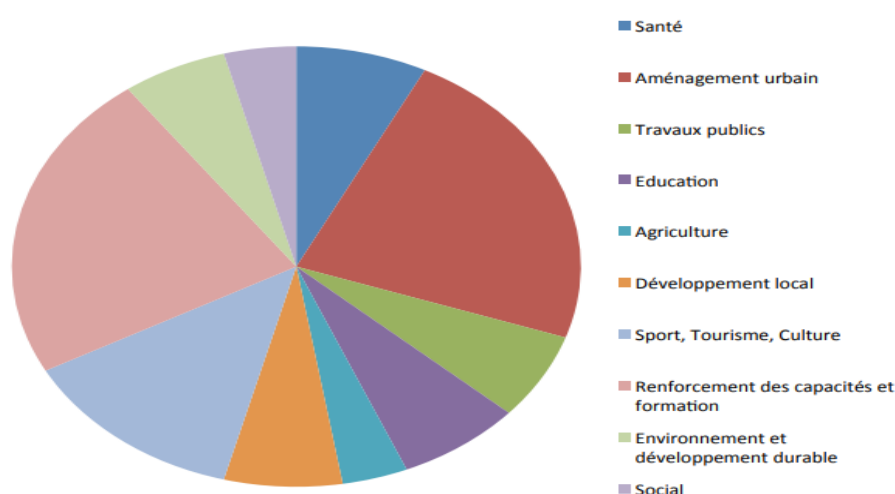


Figure 1 :

Le développement local au Cameroun par domaine

Au Cameroun, la coopération décentralisée est définie par le législateur et le pouvoir réglementaire. Selon l'article 2 alinéa 1 du décret 2011/1116 PM du 26 Avril 2011 fixant les modalités de la Coopération Décentralisée, et l'article 94 alinéa 1 de la loi du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées la définit comme « toute relation de partenariat entre deux ou plusieurs collectivités territoriales, ou leurs regroupements en vue de réaliser des objectifs communs ».

Dans le but de faciliter la pratique des échanges et d'améliorer les conditions de vie des populations au Cameroun, l'Etat a mis sur pied un cadre basé sur les relations personnalisées ; un lieu d'échange et de rencontre favorisant la connaissance mutuelle des partenaires tout en instaurant une solidarité et le dialogue entre les cultures. Ce cadre est appelé la Coopération Décentralisée.

1.1.2. La coopération décentralisée au Cameroun

Selon l'article 94 du Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées c'est « toute relation de partenariat entre deux ou plusieurs Collectivités Territoriales ou leur regroupement en vue de réaliser des objectifs communs ». C'est-à-dire, l'action internationale des CTD mises en œuvre au service du développement économique et social des localités, C'est un échange de pratique en faveur de l'innovation ou une coalition autour d'un projet commun entre CTD, un jeu d'intérêt gagnant-gagnant entre CTD qui coopèrent. C'est aussi la propension d'une collectivité locale à profiter de marge de manœuvres exogènes et endogènes de captation de ressources.

En considérant la doctrine camerounaise (Blaise Ahanhanzo-Glele en 2009 dans son ouvrage *coopération décentralisée et financement international : Cas du Cameroun* définit la coopération décentralisée comme « une relation de coopération liant une collectivité territoriale camerounaise ou un regroupement de collectivités territoriales camerounaises à un partenaire étranger doté d'une personnalité morale (collectivités locales, ONG etc.) ». Autrement dit l'action extérieure des CTD, la diplomatie des villes.

Ceci étant, l'Etat central a mis en place un dispositif juridique et organisationnel sensé activer les schèmes comportementaux chez les acteurs de l'implémentation de la coopération décentralisée, On pourrait donc s'attendre à ce que, une fois l'appropriation de ces règlements par les différents acteurs de la chaîne du mécanisme de coopération décentralisée que des

actions extérieures des communes puisse être visible et la réalisation des projets de développement local au profit des populations effectif.

La coopération décentralisée (CoD) constitue un acte de solidarité mutuelle tant sur le plan national qu'international à travers lequel les communes peuvent non seulement générer des ressources additionnelles nécessaires à la croissance socio-économique locale, mais également partager un ensemble de valeurs et de bonnes pratiques. Elle s'observe à travers des conventions de coopération, des partenariats, des jumelages, des intercommunalités par lesquelles deux ou plusieurs communes décident de mettre en commun leurs divers moyens en vue de réaliser les objectifs communs, également avec des entreprises, des Associations, Organisme Non Gouvernementale (ONG), et autres Partenaires Techniques et Financiers (FMI, BAD, etc..) sur le plan national et international.

Les objectifs assignés à la coopération décentralisée varient d'un Etat à un autre. Les objectifs de la coopération décentralisée au Cameroun sont précisés à l'article 4 du décret de 2011. Selon cet article, la coopération décentralisée a notamment pour objectifs de promouvoir les échanges d'expériences et de savoir-faire entre collectivités territoriales, de contribuer au rayonnement extérieur du modèle camerounais de la décentralisation, de satisfaire les besoins essentiels et les priorités exprimés par les populations concernées, d'impulser et de soutenir la dynamique du développement économique, social, sanitaire, éducatif, culturel et sportif au niveau local et régional. Autrement dit, l'objectif assigné à la coopération décentralisée est la promotion du développement local.

1.1.3. Le cadre juridique de la coopération décentralisée

Au niveau international, quatre lois régissent l'action extérieure des collectivités territoriales : la loi d'orientation (1992), la loi Oudin-Santini (2005), la loi Thiollière (2007) et la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale (2014).

Au Cameroun, la décentralisation a été consacrée par la révision constitutionnelle du 18 Janvier 1996 dans le but de rendre plus autonomes les collectivités locales en tant que entités fondamentales dans le développement global de l'état. Par la suite les lois du 22 juillet 2004 portant notamment orientation de la décentralisation et des règles applicables aux communes et aux régions, abrogées par la loi n°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées. La coopération décentralisée quant à elle a été défini

selon l'article 94 alinéa 1 de la loi du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées comme « toute relation de partenariat entre deux ou plusieurs collectivités territoriales, ou leurs regroupements en vue de réaliser des objectifs communs ». Plusieurs mesures ont été prises par le gouvernement pour accélérer le développement local.

Ainsi, pour encadrer sa mise en œuvre, d'autres textes réglementaires ont été élaborés : la loi n°2004/017 du 22 Juillet 2004 portant orientation de la décentralisation et fixant les règles générales applicables aux communes et aux régions, abrogés par la loi n°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées ; le Décret n° 2011/1116/PM du 26 Avril 2011 fixant les modalités de la coopération décentralisée ; le Décret n°2020/4540/PM du 14 septembre 2020, portant organisation et fonctionnement de la Commission Interministérielle de la Coopération Décentralisée, l'élaboration des guides d'élaboration des partenariats et des conventions ; le Décret n° 2011/ 1116/ PM du 26 Avril 2011 fixant les modalités de la coopération décentralisée et le décret de 2020 du premier ministre portant création et fonctionnement de la Commission Interministérielle de la Coopération Décentralisée (CICOD) ont été mis sur pieds pour assurer l'encadrement juridique de ce secteur.

Dans le même sillage, plusieurs structures ont été créées : le Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale (FEICOM), le Conseil National de la Décentralisation (CND), le Comité Interministériel de la Coopération Décentralisée (CICOD), les Communes et Villes Unies du Cameroun (CVUC), la National School of Local Administration (NASLA). La création d'un Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) traduit la ferme volonté de l'État d'accompagner les collectivités locales (Communes et Régions) dans leur quête de l'épanouissement de leurs populations.

De cet arsenal juridique, tout semble indiquer que les éléments clés du processus de décentralisation, et plus précisément de la coopération décentralisée sont disponibles.

1.1 4. Les acteurs de la coopération décentralisée au Cameroun

Les acteurs qui interviennent dans la mise en œuvre de la coopération décentralisée sont de quatre groupes : les acteurs du secteur public, privé, de la société civile ainsi que les Partenaires Techniques et Financiers (PTF). Chaque catégorie d'acteurs est dotée de compétence et d'atouts exploitables à ce rendez-vous donner et du recevoir.

Les acteurs du secteur public : Il s'agit de l'Etat et tous ses démembrements, ils jouent le rôle de premier partenaire des CTD, tout en leur garantissant l'existence d'un cadre institutionnel, réglementaire et juridique propice, matérialisant un engagement politique fort en faveur du développement local.

Les acteurs du secteur privé : Ce sont les entreprises privées et des banques à capitaux privés, ils créent à la fois des biens et services utiles aux CTD, mais aussi, offrent des opportunités de mise en place des activités génératrices de revenus ayant vocation à développer le tissu économique et à générer des emplois au niveau local.

Les acteurs de la société civile : constitués des associations à but non lucratif, notamment les ONG, les professions libérales, les mouvements religieux reconnus. Ils assurent la création des opportunités de croissance sociale des couches défavorisées ou vulnérables.

Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) encore appelés bailleurs de fonds : Ils sont constitués des banques relevant du secteur privé ou public, des organisations internationales, ainsi que des agences de promotion de financement. Ils contribuent au développement local en apportant un appui technique et financier pour la réalisation des projets et programme de développement. Exemple : PNUD, BAD, GIZ, BIS, ACIDI

La diaspora : Elle est constituée, pour l'essentiel, des ressortissants d'un Etat d'origine avec lequel ils entretiennent des liens affectifs divers, et se trouvant hors de celui-ci voire dispersés à travers le monde. Cette catégorie d'acteurs se caractérise par sa capacité à effectuer des envois d'argent ou de matériels utiles au bénéfice de leurs communautés.

Institutions d'encadrement : Nous pouvons citer entre autres institutions d'encadrement, les départements ministériels, telque le MINDDEVEL, le MINEPAT, le MINFI, le MINREX.

Les organisations de suivi évaluation : le Conseil National de la Décentralisation (CND) ; la Commission Interministérielle de la Coopération Décentralisée ; le Comité Interministériel des Services Locaux (CISL) ; les organisations partenaires (FEICOM, PNDP) ; les regroupements des Maires (CVUC) ; le Comité National de Finances Locales (CONAFIL).

1.1.5. Quelques exemples de coopération décentralisée (Europe, Afrique, Cameroun)

En Europe, cas de la France : Durant l'année 2009, près de 3 250 collectivités territoriales françaises (régions, départements, communes et structures intercommunales) mènent des projets de coopération à l'international, totalisant près de 6 000 liens de coopération avec 115 pays. Près de 60% des villes moyennes sont engagées. En Nord - Pas de Calais, un nombre croissant de collectivités s'engage dans la coopération décentralisée. De tailles et de niveaux différents, chacune progresse à sa mesure et selon ses aspirations. Il s'agit notamment des villes de Boulogne sur mer, Calais, Douai, Dunkerque, Halluin, Le Portel, Lille, Maubeuge, Neuville en Ferrain, Roubaix, Saint Laurent Blangy, Villeneuve d'Ascq, de la Communauté de communes de Cœur d'Ostrevent, des Communautés urbaines de Lille Métropole et de Dunkerque, des Départements du Nord et du Pas de Calais et de la Région Nord - Pas de Calais.

En Afrique sud saharienne, le Sénégal fait figure d'exemple en matière de coopération décentralisée au regard de sa contribution au développement des communes. D'après la DIRCOD (Direction de la Coopération Décentralisée), le pays compte plus d'une centaine de partenariats, notamment avec la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, le Japon et les Etats Unies d'Amérique. Sur une période de dix ans (1994-2008), les interventions cumulées des collectivités françaises, italiennes et espagnoles dans le cadre de la coopération décentralisée avec les collectivités territoriales sénégalaises sont évaluées à plus de 53,1 milliards de FCFA (France : 37,9 milliards ; Espagne : 3 milliards ; Italie : 12,2 milliards). Par contre le recensement des œuvres de coopération décentralisée dans plusieurs autres pays de l'Afrique noire et au Cameroun, montre à suffisance que ces données sont largement en dessous de celles attendues.

Au Cameroun, récemment, le 03 Avril 2024, un accord de jumelage a été signé entre la ville de Bafoussam et la ville de Florianópolis (Capital de l'Etat de Santa Catarina) au Brésil. Cette collaboration ouvre la voie à une multitude d'opportunités pour les deux villes dans les domaines de l'économie, du social, de la culture, de l'agriculture, et de la technologie. En s'appuyant sur les potentialités de Florianópolis et de l'Etat de Santa Catarina, la Communauté Urbaine de Bafoussam vise à dynamiser ses échanges commerciaux, attirer des investissements, développer ses infrastructures et renforcer des compétences entrepreneuriales. Un tremplin pour le développement de Bafoussam. Le Super Maire TAFAM a d'ailleurs profité de la Foire Internationale de fin 2023 pour présenter la vision de la ville et ses atouts aux investisseurs et partenaires du monde entier. Il en a profité pour présenter une série de projets générateurs de

revenus, tel que la création d'industrie de transformation agroalimentaire, la construction des hôtels et, de centre de loisirs, de centres commerciaux, d'un centre touristique et de commémoration, ainsi que de la mise en place d'une « Smart City », Bafoussam ville numérique.

Certains départements ont entamé depuis plusieurs années des activités inter communales (CTD-CTD) qui ont été pratiquées sous la forme associative puis sous la forme syndicale. Dans la région du centre, ces pratiques conformes aux prescriptions des lois du 22 Juillet 2004 sur la décentralisation ont donné lieu au SYCOMI (Syndicat des Communes du Mbam et Inoubou créé en Novembre 2010 et au SYNCONYK (Syndicat des Communes du Nyong et Kéllé créé en mai 2011.

Depuis 2003, la municipalité d'Halluin mène une coopération avec son homologue de Nkong-zem au Cameroun. Le partenariat porte sur l'accès à l'eau potable mais aussi, en collaboration avec les associations, la Maison des Jeunes et de la Culture, le lycée professionnel et un collège, sur la santé communautaire et le tourisme intégré. Toutes ces structures sont parties prenantes du partenariat et de la sensibilisation. Je pense que l'international a contribué à l'animation de la commune, au développement du lien social entre les habitants, tout en mettant du concret sur la mondialisation et le développement durable, ici et là-bas. J'observe une reconnaissance réciproque de l'institution municipale et des différentes communautés étrangères présentes. Cela nous a aussi permis d'entrer en contact avec d'autres collectivités et de nouer des liens forts avec certaines.

Il est important de relever que la coopération décentralisée a permis de mobiliser près d'un tiers (1/3) du budget de la commune de Dschang de ces trois dernières années (2018 : 350 millions, 2019 : 400 millions et 2020 : 500 millions envisagés). En outre, la commune de Dschang a pu remporter le deuxième prix FEICOM des meilleures pratiques communales respectivement en 2016 (20 000 000) et 2019 (10 000 000). Il s'agit de l'expérience la plus diversifiée et la plus innovante en matière de gestion des services publics locaux. C'est en 2002 que le partenariat entre Dschang et Nantes (ville de Nantes et Nantes-métropole) voit le jour. Dès 2003, il est créé la première base d'activités nautiques, puis suivront la création de l'association des sports nautiques de Dschang (Asnaud), l'envoi et la réception d'un don de 30 canoës-kayaks, 6 pédalos, un canot de sécurité à moteur et des accessoires pour la promotion de ce sport. Si la coopération décentralisée a connu une effervescence à partir de 2003, il faut tout de même signaler qu'elle avait débuté depuis 1996 avec la signature d'un pacte d'amitié et

de coopération entre les deux villes. L'office du tourisme de Dschang, également le tout premier office du tourisme communal du Cameroun a d'ailleurs été créé en 1998.

1.1.6. Quelques contre exemples de mauvaises pratiques

Il arrive qu'à cause du non-respect de la procédure par les acteurs, que la coopération décentralisée entraîne plutôt l'endettement des communes, et quelques fois des tensions diplomatiques. Nous citerons notamment le cas du partenariat entre l'Union Européenne et la commune de Baham dans le cadre du projet d'électrification rurale dans le département des Hauts-plateaux. Il s'est avéré que la maîtrise d'œuvre n'a pas respecté les conditions obligatoires et l'UE a déclaré inéligibilité le paiement des fournisseurs et entreprises prestataires. Il en est résulté une dette de plus un milliard pour la commune. Egalement le cas de la commune de Yaoundé VI, dans le projet de promotion du changement de comportement, hygiène et assainissement dans certains quartiers. Les fonds alloués aux activités sont tombés sous le coup de l'inéligibilité de paiement, l'UE a demandé un remboursement de prêt de 17 Millions de FCFA.

1.2. Constat de l'étude

Nous constatons que l'Etat a accordé l'autonomie de gestion sur les affaires locales des communes accordées dans le cadre de la décentralisation. Déplus conscient de l'insuffisance des moyens pour la réalisation des compétences transférées, il a élaboré la coopération décentralisée afin de leur permettre d'engranger des fonds additionnels pour son développement local. La dotation générale budgétaire qui devrait être de 15% minimum, mais, atteint à peine les 8% ; ce qui est insuffisante pour accomplir les compétences transférées. Le comportement attentiste des acteurs de la coopération décentralisée qui attendent au bureau que leur soient côtés des dossiers à traiter. Hors, un acteur de coopération décentralisée est une personne consciente des défis au sein de sa localité, soucieuse du développement de sa localité et animée d'une volonté d'agir pour l'amélioration des conditions de vie des populations. L'autonomie accordé aux communes n'est pas synonyme d'indépendance, des dispositions légales sont disponibles pour orienter les acteurs de la coopération.

1.3. Problème de l'étude

Malgré toutes ces dispositions, force est de constater que les communes Camerounaises n'ont pas encore pris la pleine mesure des opportunités que pourraient lui apporter la coopération décentralisée dans la levée des ressources additionnelles nécessaires pour le financement des projets de développement local. En l'occurrence, les personnes chargées d'implémenter la coopération décentralisée n'appréhendent pas encore tout le potentiel qu'elle recèle. Ils ne sont pas toujours intéressés par le développement de leur localité, ni les difficultés que vivent les populations ; ils ne cherchent pas à résoudre les problèmes environnementaux, mais plutôt cherche d'abord eux-mêmes à satisfaire leurs propres besoins. Maslow (1954) promeut la satisfaction des besoins étape par étape dans sa pyramide des besoins. Ils sont d'avantage soucieux de leur propre situation encore précaire, mais dont ils s'y sont résignés. Parfois, ils ont peur de perdre leur emploi en prenant des initiatives, ou de mal faire. Leur motivation s'en trouve ainsi annihilé du fait du contexte. D'où le nombre réduit de conventions, de partenariats établit selon les normes, à peine une centaine sur 384 CTD camerounaises. Les acteurs impliqués dans ne mènent pas assez des actions de coopération décentralisée (coopération, partenariat, intercommunalité) pour leur développement local.

Tout ceci laisse entrevoir des difficultés pour les acteurs impliqués, pris individuellement, à se départir du contexte environnemental et des contraintes existentielles individuelles pour s'engager résolument dans le développement de sa localité. C'est dire que si la coopération décentralisée n'est pas autant pratiquée, l'on devrait questionner les effets qu'auraient les besoins psychologiques fondamentaux entre la motivation au développement et l'intention chez les acteurs de la coopération décentralisée.

C'est ce qui motive ce mémoire de Master donc le thème porte sur l'effet médiateur des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de coopérer chez les acteurs au sein des Communes d'Arrondissement du Département du Mfoundi. Autrement-dit, nous voulons savoir comment et pourquoi les facteurs des besoins psychologiques (besoins de compétence, besoin d'autonomie, besoin d'affiliation) agissent sur la motivation au développement dans ses différents aspects (régulation externe, motivation introjectée, motivation identifiée, motivation intégrée, motivation intrinsèque, motivation) et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée chez les acteurs impliqués.

La présente étude pose le problème de la faible intention manifeste de mener des actions chez les personnes chargées d'intervenir dans la chaîne d'exécution du mécanisme de

coopération décentralisée. Le traitement de ce problème nous conduit à examiner le rôle médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, qui n'a pas encore été étudié par les chercheurs, dans la relation entre la motivation et l'intention. De nombreux travaux en psychologie du travail et des organisations par contre ont abordé la problématique de la motivation, de l'intention et des besoins psychologiques.

Alors, comment les dimensions des besoins psychologiques fondamentaux pourraient agir entre les dimensions de la motivation au développement et l'intention de coopérer ?

1.5. Questions de recherche

Des chercheurs ont développé des modèles multiniveaux comportant à la fois la variable indépendante, dépendante et intermédiaires. Alors, nous avons utilisé le modèle de modération de Baron et Kenny (1986) pour présenter dans cette partie la question principale de recherche et les questions spécifiques.

1.5.1. Question principale

QP : Les acteurs s'intéressent-ils véritablement au développement local ?

1.5.6. Questions spécifiques

QS1 : Sont-ils motivés à faire des choses pour développer la commune ?

QS2 : Ont-ils l'intention de mener des actions de coopération décentralisée ?

QS3 : Ont-ils satisfait leurs besoins psychologiques fondamentaux ?

QS4 : Comment la motivation au développement local et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux agissent-elles l'intention de coopérer des acteurs de la coopération décentralisée ?

1.6. Hypothèse générale et hypothèses opérationnelles

Dans la planification d'un comportement, les attitudes associées au comportement impliquent l'évaluation, favorable ou défavorable, que fait l'individu du comportement qu'il veut manifester. Elles dépendent des résultats probables que l'individu attend du comportement en question (Ajzen 1991). Les hypothèses HO₁ à HO₄ sont traitées par des analyses de médiation selon le modèle de Baron & Kenny (1986).

1.6.1. Hypothèse générale

HG : La motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux chez les acteurs impliqués augmentent leur intention de mener des actions de coopération décentralisée

1.6.2. Hypothèses opérationnelles

HO₁ : La motivation au développement a un effet sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (a).

HO₂ : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention de coopérer (b).

HO₃ : La motivation au développement a un effet sur l'intention de coopérer (c).

HO₄ : La motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. (c').

1.7. Modèle de l'étude

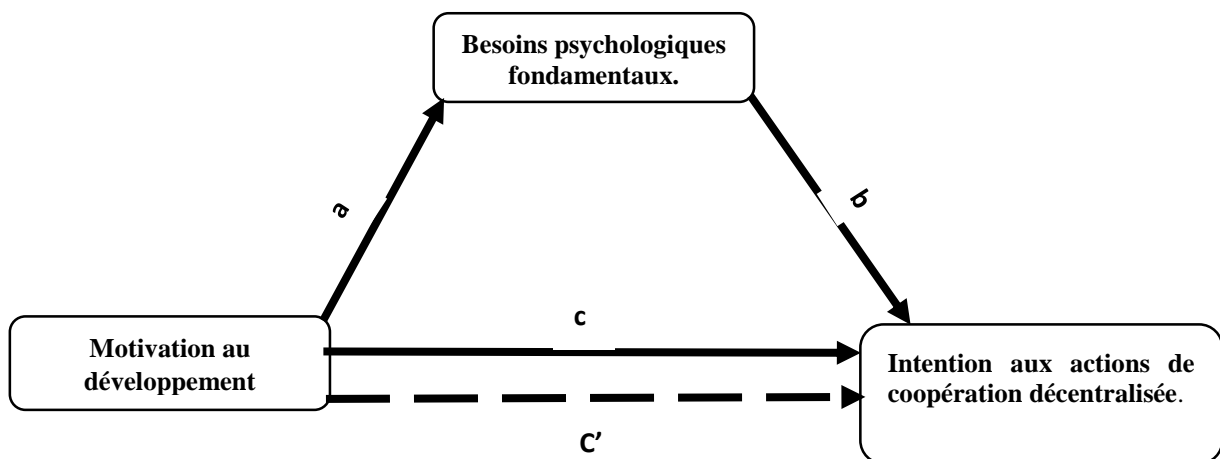


Figure 2:

Model des hypothèses de l'étude selon Baron & Kenny (1986)

1.8. Objectif général et objectifs spécifiques

1.8.1. Objectif général

OG : Analyser les effets de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée chez les acteurs impliqués aux seins des sept communes d'arrondissement du Mfoundi.

Il s'agit de vérifier si les aspects de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter des niveaux de motivation au développement en même temps que leur intention de coopérer.

1.8.2. Objectifs spécifiques

O.S.1: Evaluer le lien entre la motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

O.S.2 : Evaluer le lien entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée.

O.S.3 : Evaluer le lien entre la motivation au développement et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée.

O.S.4 : Examiner l'effet médiateur du niveau la motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention de mener des actions de coopération.

1.9. Objet de l'étude

Cette étude porte sur l'intention des acteurs de la coopération décentralisée. Nous comptons analyser ce qui les pousse à se comporter comme on observe et le rôle médiateur des besoins psychologique fondamentaux entre leur motivation et leur intention à mener des actions de coopération décentralisée.

1.10. Délimitation du sujet

Afin de garantir le caractère scientifique d'une étude, le chercheur doit circonscrire son champ d'investigation pour éviter que son travail soit trop étendu ; notre étude s'appuie sur les délimitations spatiale, temporelle et scientifique.

1.10.1. Délimitation thématique

Cette étude est focalisée sur l'évaluation de l'intention chez les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la coopération décentralisée en contexte camerounais. Il s'agit de l'aborder en prenant en compte les trois variables que sont la motivation au développement (VI), les besoins psychologiques fondamentaux (VM) et l'intention de coopérer (VD). Du fait de la faible intention observée chez ces acteurs, il ne serait pas superflu de questionner leur satisfaction des besoins psychologiques et leur motivation. Nous nous proposons ici d'étudier par le processus de médiation l'effet de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux pourrait avoir sur l'installation de la motivation, la naissance d'une intention et la manifestation d'un comportement attendu.

1.10.2. Délimitation scientifique

Au plan scientifique, notre étude porte sur l'effet médiateur des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention aux actions de coopération décentralisée au sein des Mairies de la ville de Yaoundé

1.10.3. Délimitation géographiques

Ce travail s'est effectué dans la région du centre au Cameroun, département du Mfoundi et plus précisément dans les Mairies des sept (07) communes d'Arrondissement de la ville de Yaoundé.

1.10.4. Délimitation temporelle

La présente étude a débuté le 02 Novembre 2022 au 07 Juin 2024, en plein bouclage de l'année en cours et préparation de l'année budgétaire 2024.

1.11. Intérêt de l'étude

Le thème que nous avons abordé est révélateur de plusieurs intérêts, mais nous allons entreprendre à présenter les principaux.

1.11.1. Intérêt scientifique

L'intérêt scientifique de notre étude réside dans le fait où elle permet d'avoir une nouvelle approche de l'étude de la motivation et de l'intention. C'est une opportunité à tout chercheur, qui voudrait avoir des connaissances sur la relation entre les besoins psychologiques, la motivation et l'intention.

1.11.2. Intérêt pratique

Ce travail permet aux responsables de CTD de tirer avantage de cette étude pour mettre en place des stratégies de motivation et de satisfaction des besoins psychologiques des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la coopération décentralisée. Mais également, c'est de mener des actions préventives contre le désinvestissement au travail de ces différents acteurs au Cameroun.

1.12. Pertinence de l'étude

Ce travail tient sa pertinence dans l'introduction de la satisfaction des besoins psychologiques comme médiateur dans la relation entre la motivation et l'intention dans le contexte camerounais. Deci & Ryan ont mené leurs travaux au Canada, dans un environnement où les besoins psychologiques fondamentaux sont déjà atteints ; contrairement au Cameroun où règne l'insatisfaction des besoins psychologique. Mais aussi, dans la qualité de la population d'étude. Ce mémoire présentera un volet de la recherche en matière de compréhension et de prévention du désintéressement au travail pas encore examiné.

CHAPITRE 2 :

REVUE DE LITTÉRATURE

Nous nous attèlerons dans ce deuxième chapitre à faire une synthèse des écrits sur chacune de nos variables.

2.1. Motivation au développement local

La motivation dans notre étude construit hypothétique utilise, afin de décrire les forces internes et/ou externes produisent le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement des individus vers un objectif fixe. (Roussel, 2000). Blaise et al.(1993) dans ses travaux montre que les niveaux de motivation entraînent une autodétermination et une auto motivation chez les acteurs et par conséquent leur intensification et comportement de coopération décentralisée.

La compréhension des mobiles de l'action humaine a fait l'objet de nombreuses théories. Ces mobiles ou raisons se regroupent sous le substantif « motivation » dont le sens premier est, à partir du XVème siècle, « raison d'agir » notamment au plan psychologique. Elle se réfère tantôt à une force énergétique qui pousse à l'action, tantôt, dans un sens sélectif, à ce qui oriente l'action vers telle ou telle activité. Dans tous les cas, la motivation vise à définir ce que serait le moteur des actions et comportements des individus.

Au-delà des définitions plus ou moins consensuelles que l'on rencontre dans la littérature, les approches, aussi différentes les unes des autres, mettent clairement en évidence la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne. Elle ne peut faire l'objet d'évaluation directe. Cependant toutes s'accordent sur l'idée que le comportement est motivé par le désir d'atteindre un but précis, la volonté de produire une réponse soit cognitive, affective ou comportementale, l'intention de faire quelque chose (Ajzen & Fishbein, 1969).

Herzberg (1968), développe sa théorie des deux facteurs à partir d'une expérience effectuée à Pittsburgh auprès des salariés. Elle avait pour objectif d'identifier les situations qui peuvent procurer de la satisfaction ou l'insatisfaction. Ainsi, la satisfaction au travail constitue un élément fondamental qui détermine le comportement des individus une organisation. Lorsque le travailleur éprouve un sentiment de satisfaction, il est plus motivé et

adhèrent à la réalisation des objectifs de l'entreprise. A contrario, lorsque le travail cesse d'être un facteur de satisfaction pour le salarié, ce dernier adopte un comportement contreproductif.

En effet, l'auteur met en exergue deux types de facteurs qui devraient être pris en compte chez l'individu. Il s'agit d'une part des facteurs d'hygiène qui ne sont pas une source de motivation pour l'individu, mais qui, pris en compte, pourraient empêcher l'insatisfaction au travail. D'autre part, il existe un autre ensemble dit facteurs de satisfaction susceptibles d'augmenter le degré de satisfaction au travail et de ce fait motiver les individus à s'intéresser à leur travail et à fournir un meilleur rendement. Ainsi, pour motiver quelqu'un il convient d'abord d'éviter son insatisfaction en lui offrant un environnement confortable et sécurisant, et de le satisfaire en répondant à ses besoins d'estime et d'accomplissement. Les facteurs de la motivation selon lui sont : la rémunération (salaire, primes, avantages sociaux) ; la sécurité de l'emploi (stabilité, contrôle du stress au travail) ; les relations interpersonnelles avec les collègues, la hiérarchie, le management). Ces deux facteurs permettent d'éviter le mécontentement de l'individu, mais également permettent d'emmener l'homme à être impliqué dans son travail. Il propose cinq sources d'éléments à prendre en compte chez l'individu au travail notamment : les avancements et promotions ; l'attraction du travail ; la responsabilité ; la reconnaissance ; l'achèvement.

Maslow (1954) dans ses travaux sur les besoins considère que la motivation est fondée sur la satisfaction des besoins hiérarchisés. D'après la pyramide des besoins, il affirme que les individus tentent de satisfaire leurs besoins les uns après les autres. La recherche permanente de la satisfaction d'un certain nombre de besoin peut être source de motivation chez certains individus au travail.

Selon Arnoux et al. (2016), lors de l'élaboration d'un outil de mesure du travail, ils identifient quatre dimensions du travail que sont : l'importance du travail qui est la valeur que l'individu donne à son travail par rapport à d'autres centres d'intérêt dans sa vie ; la compréhension du travail, c'est l'appréciation de l'individu de la place qu'occupe son activité professionnelle dans l'évolution de la société, la compréhension de ses tâches et l'utilité sociale de son travail ; la direction du travail, c'est l'appréhension des objectifs et des objectifs du travail par l'employé, ce qui lui permet de comprendre ce qui est attendu de lui. Il pourra mieux déployer ses compétences, son savoir-faire afin d'atteindre les résultats ; la finalité du travail renvoie au but (produire des richesses, vision, motivation), au résultat attendu, l'utilité pour la communauté ou la personne elle-même.

Par ailleurs, la personne pourrait endosser des valeurs collectivistes plutôt qu'individualistes et être autonome et motivé à agir pour la collectivité. Deci et Ryan (1985, 2000) différencient aussi l'autonomie du lieu de contrôle interne. D'abord, le lieu de contrôle interne référerait à la perception de l'individu que ce qui lui arrive dans la vie dépend de lui et le lieu de contrôle externe ferait référence à la perception que ce qui lui arrive est dû à la chance, au hasard ou à autrui (Rotter, 1954). La principale différence entre le lieu de contrôle interne et l'autonomie se trouve dans la notion d'autodétermination et de causalité liée à l'autonomie.

2.2. Les besoins Psychologiques fondamentaux

Le psychologue Murray (1938) dresse dans ses travaux une liste de trente (30) besoins dont les plus utilisés sont au nombre de 11: besoin d'acquiescer (posséder, avoir le propriété, travailler pour de l'argent), besoin d'accomplissement (surmonter des obstacle, exercer une responsabilité), besoin d'exhibition (attirer l'attention d'autrui, amuser, choquer, émouvoir), besoin de dominance (influence ou contrôler autrui, interdire, dicter sa loi), besoin d'affiliation (nouer des amitiés, adhérer à des associations, apporter sa collaboration et sa conversation, aimer), besoin de jeu (se détendre, s'amuser, rechercher le divertissement, rire, éviter toute tension), besoin d'ordre (arranger, organiser, être précis et scrupuleux), besoin de reconnaissance (susciter des faveurs et des compliments, mettre en valeur ses actes), besoin d'autonomie (résister à l'influence ou à la coercition, rechercher la liberté), besoin d'agression (injurier, tuer, accuser, blâmer ou ridiculiser autrui, faire mal). Par la suite, McClelland (1953) et Atkinson (1958) y ajoute le « besoin de pouvoir ».

Maslow (1952) présente une théorie de hiérarchie des besoins partant du précepte qu'un bien supérieur ne peut pas apparaître tant que la satisfaction de celui qui le précède identifie cinq (5) besoins : les besoins physiologiques (manger, boire, respirer), le besoin de sécurité (stabilité, ordre, protection), le besoin d'appartenance (amour, amitié, relation des autres, liberté) et le besoin d'accomplissement (accomplissement, santé psychique).



Figure 3 :

Pyramide de Maslow

Les chercheurs Deci et Ryan (2002), développe la théorie des besoins psychologiques fondamentaux et identifient trois besoins innés qui seraient essentiels et nécessaires pour la croissance, l'intégrité et la santé psychologique des individus. Deci & Ryan, (2000); Ryan, (1995) postulent dans leur travaux l'existence de trois (3) besoins psychologiques fondamentaux qui dans un environnement favorable permettent à l'individu d'atteindre un résultat optimal en termes d'expérience comportementale, de développement personnel et d'expérience dans les situations.

Ces besoins psychologiques de base sont : le besoin d'autonomie, de compétence et d'appartenance, occupent une place importante dans la TAD et permettraient de murir les intentions.

L'étude de Reznick (1976) sur un groupe d'individu, montre l'importance de la satisfaction de ce besoin pour le développement de la motivation et de l'intention de poser des actions pour atteindre ses objectifs. En d'autres termes, une personne qui s'intéresse à la carrière entrepreneuriale mais qui se trouve dans un milieu significatif (famille, amis ...) qui ne valorise pas cette activité verra sa motivation intrinsèque envers l'entrepreneuriat probablement diminuer.

L'étude de Williams, Saizow, Ross, et Deci (1997), sur un groupe d'étudiants en médecine, démontre que le soutien à l'autonomie de la part des enseignants et le sentiment de compétence des étudiants permettent de développer l'intention envers une spécialité. Par conséquent, la théorie de la motivation autodéterminée sera d'une grande utilité dans cette recherche pour une meilleure compréhension du développement de l'intention d'entreprendre chez les étudiants universitaires et du coup, leur choix de carrière entrepreneuriale. En effet, le contexte social influence le comportement motivationnel de la personne et son intention.

Brief et Nord (1990) dans leur travail sur le sens du travail démontrent que le sens de toutes les activités humaines vient des deux sources que sont la compréhension et l'intention. La compréhension désigne ainsi la connaissance parfaite et rationnelle des enjeux et finalité de l'organisation, des activités et des relations existantes, de même que sa propre contribution. Ainsi, l'appréciation claire de son poste de travail, de ses tâches, de sa contribution aux résultats de la structure, de l'utilité sociale de ses actions, trouvera du sens à son travail (Wrzesniewski & al., 2003), ce qui suscitera la cohérence entre son travail, ses attentes et ses perspectives de vie (Isaksen, 2000). Cette cohérence développera chez lui une satisfaction psychologique qui induira le sens positif au travail avec comme manifestation : l'engagement au travail, l'implication, la résilience, le don de soi et les relations interpersonnelles saines.

2.3. L'intention de coopérer

Les intentions qui produisent des comportements des individus sont régies par les désirs, les impulsions et les modèles psychologiques et sociaux de l'individu, Maslow (1954)

Certains auteurs la désignent comme le désir, le souhait, la détermination ou la volonté à produire un comportement (Limayen & Khalifa, 2000). D'autres, comme l'expression de la motivation de la personne à adopter ou non un comportement (Tétu, 2009). Selon Tounès (2003), l'intention est certes une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif mais, elle est fonction des contextes socioculturel et économique. Bird (1988) estime de sa part qu'elle est un processus qui naît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et des croyances de l'individu. Le fait que l'intention comportementale précède le comportement a été mis en évidence par Ajzen et Fishbein (1975).

L'intention de coopérer ou l'intention de mener des actions de coopération décentralisée peut s'expliquer par la liberté, le désir, la volonté des acteurs impliquer à prendre des initiatives, à faire des propositions, à rechercher des ressources, des partenariats, des conventions, à collaborer, à monter des projets, à respecter la réglementation en vigueur, à adopter des stratégies. En psychologie du travail et des organisations, l'intérêt d'étudier l'intention comportementale est en partie déterminé par le besoin de réaliser des diagnostics précoces des comportements de désinvestissement au travail pour mettre en place des interventions préventives.

Sur le socle de la théorie de l'action raisonnée, les travaux de Ajzen (1991) viennent à mettre en exergue le contrôle de l'individu dans le degré de difficulté ou de facilité à réaliser un comportement.

Fishbein et Ajzen, (1975) dans leur travail portant sur l'action raisonnée, établissent les liens entre les croyances, les attitudes, les normes, les intentions et les comportements des individus. Selon ce modèle, le comportement d'une personne serait déterminé par son intention comportementale à l'adopter. Cette intention serait quant à elle déterminée par l'attitude de la personne, et par ses normes subjectives comme étant la perception de l'individu sur le fait que la plupart des personnes qui sont importantes à ses yeux sont d'avis qu'il devrait ou ne devrait pas effectuer le comportement voulu. Déplus, l'intention d'effectuer un comportement est aussi déterminée par les normes subjectives qui sont elles-mêmes déterminées par les croyances normatives d'un individu et par sa motivation à se plier aux normes.

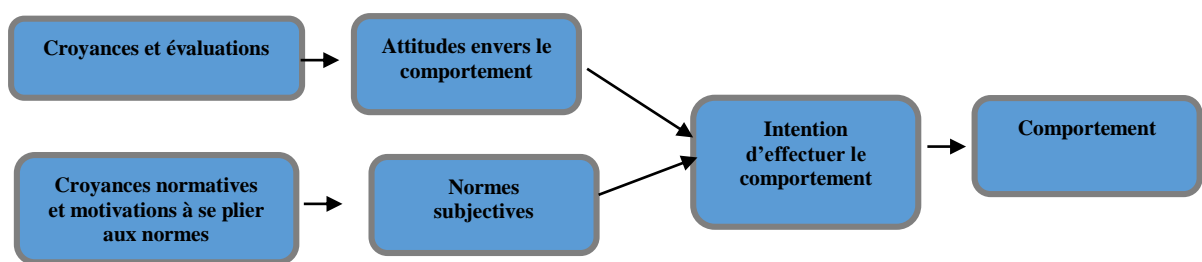


Figure 4 :

Théorie de l'action raisonnée traduit du schéma de Davis, Bagozzi et Warshaw (1989)

Selon la théorie de l'Action raisonnée, les connaissances ainsi que les croyances, attitudes et normes subjectives convergent vers un dernier élément l'intention d'agir. L'intention d'agir est un prédicateur significatif de divers comportements (Otis, 1992). Chaque intention de comportement est reliée au comportement correspondant. Par la suite, Ajzen (1980,1980, 1991, 2002, 2014) a approfondi ce modèle en proposant la théorie de l'action planifiée. Ils conçoivent les comportements sociaux comme relevant de la détermination, une personne devrait exécuter les comportements qu'elle avait l'intention d'exécuter.

Le but visé par ces deux modèles est de prédire et de comprendre pourquoi est-ce que l'individu se comporte comme on observe. Dans la figure ci-dessous, sont présentés les trois niveaux d'analyse de la théorie du comportement planifié. Cette dernière retrace la nature des processus sous-jacents aux comportements intentionnels et l'action raisonnée.

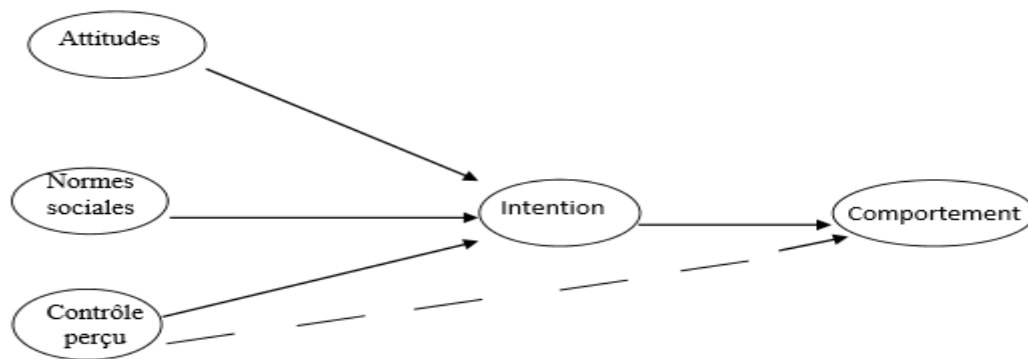


Figure 5 :

Représentation schématique du modèle du comportement planifié Ajzen (1991)

Ajzen, (1991) lorsqu’il développe la théorie de l’action planifiée prend en compte l’influence de l’environnement et l’expérience passée intégrées dans le modèle du comportement planifié afin de comprendre en quoi la capacité d’évaluation individuelle peut subir en fonction du contexte en matière de prédictions comportementales. La théorie du comportement planifiée nous a été suggérée par certains travaux qui portent l’intention. Elle est par essence prédictive, parce qu’elle tente d’expliquer l’apparition d’un comportement dans des contextes spécifiques. La théorie du comportement planifiée est le prolongement de la théorie de l’action raisonnée (TAR). Ajzen (1985, 1991, 2002, 2014) a approfondi ce modèle en proposant la théorie de l’action planifiée. Le but visé par ces deux modèles est de prédire et de comprendre pourquoi est-ce que l’individu se comporte comme on observe.

Dans la théorie du comportement planifié de Ajzen, (1991) les déterminants que sont : L’attitude, la norme subjective et le contrôle comportementale produisent l’intention qui à son tour produit le comportement.

L’attitude à l’égard du comportement représente le degré d’évaluation favorable ou défavorable qu’une personne a du comportement concerné (Ajzen et Fishbein, 1980). C’est le fait de penser aux conséquences du comportement que l’on veut appliquer.

Les normes subjectives/sociale correspond à la pression, la perception qui pousse une personne à réaliser ou non une action donnée. Elle se définit comme le degré d’approbation ou de désapprobation perçue par la personne, de la part des gens dont l’opinion lui importe. Le contrôle comportemental perçu mesure la facilité ou la difficulté que la personne perçoit pour la réalisation du comportement. C’est la capacité qu’un individu a à maîtriser, à contrôler, dominer un comportement, à avoir des ressources additionnelles et à bien gérer les ressources disponibles, à se percevoir efficace. Il se définit aussi comme la perception de « la présence ou (de) l’absence des ressources et des opportunités requises » (Ajzen et Madden, 1986).

Dans la théorie de l'Action planifiée, la détermination d'un individu relativement à un certain comportement est prévisible en fonction de trois autres composantes indépendantes mais inter reliées. Ces trois composantes sont l'attitude d'un individu envers sa propre réalisation d'un comportement, la norme subjective de l'individu en rapport à ce comportement et le contrôle comportemental perçue.

Alors on pourrait postuler qu'un acteur de la coopération décentralisée croyant fermement que le mécanisme de coopération décentralisée est bénéfique pour le développement de la localité ainsi que pour l'amélioration des conditions de vie des populations ; si elle identifie son milieu comme favorable aux actions extérieures ; si son attitude est favorable à la recherche des ressources, des partenaires pour la réalisation des compétences transférées.

Il désire également vérifier la présence d'une relation entre les connaissances, les attitudes et l'intention d'agir de mener des actions de coopération décentralisée à identifier des donneurs potentiels d'organes.

La différence entre l'action raisonnée et l'action planifier se situe au niveau de l'intention qui est plus intensifié dans la théorie de l'action planifiée, l'intention est plus accrue, le désir est encore plus désirable, son état de prédiction plus élevé.

Noumbissié, (2010), développe le modèle élargi de prédiction comportementale. Elle suppose que quel que soit l'intensité de l'intention, il y'a des possibilités que cette intention ne se manifeste pas.

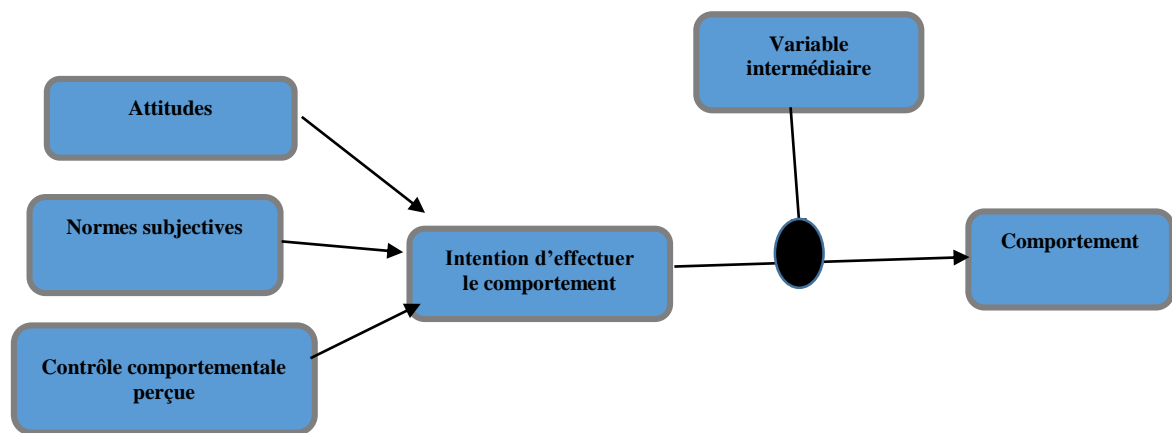


Figure 6:

Schéma du modèle élargi de prédiction comportementale (Noumbissié, 2010)

La puissance de l'intention est en train de prendre corps et l'intention se manifeste. Entre l'intention et le comportement (action) intervient les variables intermédiaires qui peuvent affaiblir la puissance, désorienter, déjouer l'intention et empêcher la manifestation de

l'intention. On peut avoir un comportement anti intention ; la finalité d'une intention c'est sa matérialisation en comportement, en acte, en action.

Cette partie nous a permis de présenter les travaux donc notre étude s'inscrit dans le prolongement. Dans le chapitre suivant, nous procéderons à une appropriation à la lunette des théories appropriées à notre sujet de recherche.

CHAPITRE 3 :

INSERTION THÉORIQUE DU SUJET

Dans ce troisième chapitre nous nous intéressons aux théories explicatives du sujet. Dans ce sens, le choix a été porté sur les théories qui mettent en relation les différentes variables de l'étude. A titre de rappel, l'objectif poursuivi par cette étude est de vérifier si la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux a un effet dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de coopérer chez les acteurs de la coopération décentralisée. Ainsi, nous avons convoqué deux théories largement utilisées dans la littérature scientifique pour expliquer la motivation, la satisfaction des besoins et l'intention dans la présente étude. Il s'agit notamment de la théorie de l'action planifiée et la théorie de l'autodétermination. Ces théories nous permettront d'avoir une compréhension approfondie de la problématique de l'intention de coopération dans le développement local. Nous commencerons par indiquer que nos travaux s'appuient sur les perceptions qu'on les individus vis-à-vis des collaborateurs et des situations de l'environnement du travail de coopération.

3.1. La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)

3.1.1. Historique la théorie du comportement planifié (TCP)

La théorie du comportement planifiée nous a été suggérée par Ajzen (1991) sera probable qu'elle s'engage dans ce comportement (Steg & Nordlung, 2003). Elle est par essence prédictive, parce qu'elle tente d'expliquer l'apparition d'un comportement dans des contextes spécifiques. La théorie du comportement comme un moyen de prédire le comportement. Elle part du constat que les individus prennent des décisions raisonnées et que le comportement est le résultat de l'intention de s'y engager. Plus l'intention est forte, plus la personne fera des efforts pour aller vers le comportement souhaité. La TCP est le prolongement de la théorie de l'action raisonnée proposée par Fishbein et Ajzen, (1980). Cette théorie rejette l'idée que les actions de l'individu puissent être sous-tendues par des inconscientes qui sont par nature capricieuses et imprévisibles. Pour eux avant d'agir, l'être humain considère les implications de ses actions et en fonction de cela décide ou non de s'engager.

3.1.2. Postulat de base de la théorie du comportement planifié

La TCP postule que l'intention prédit le comportement et est lui-même prédite par trois variables, conceptuellement distinctes mais liées entre elles : l'attitude, les normes sociales et le contrôle comportemental perçu. Autrement dit, l'intention est le prédicteur essentiel et décisif de l'action. La théorie du comportement distingue trois phases dans le processus qui conduit à l'apparition d'un comportement : l'environnement qui stimule l'individu qui est stimulé et le comportement ou la réponse de l'individu par suite de la stimulation. C'est là le fondement du modèle d'intention.

Cependant, en raison des problèmes de contrôlabilité de l'action, la théorie propose que le comportement soit non seulement prédit par l'intention, mais aussi par l'aptitude à contrôler le processus menant à la réalisation effective du comportement (contrôle perçu). Comme on le voit, la théorie du comportement planifié de Ajzen (1991), est une extension de la théorie de l'action raisonnée dans laquelle une variable supplémentaire a été ajoutée : le contrôle comportemental perçu.

3.1.3. Attitudes et intention de mener des actions de coopération décentralisée

Selon Ajzen (1991), les attitudes associées au comportement impliquent l'évaluation, favorable ou défavorable, que fait l'individu du comportement qu'il veut manifester. Elles dépendent des résultats probables que l'individu attend du comportement en question. Nous considérons qu'avoir l'intention de mener des actions de coopération décentralisée peut s'expliquer par des attitudes, qui se mesureraient par le niveau de motivation au travail et de satisfaction des besoins de base. Ces attitudes peuvent se concrétiser, entre autres, par la recherche des sources de financement auprès des associations, ONG, PTF, de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) installées dans la localité. Dans ce cas, l'attitude représente le degré d'évaluation qu'un acteur de la coopération décentralisée peut avoir. Outre les attitudes, l'intention est sous-tendue par la norme sociale perçue et le contrôle que l'on pense pouvoir prédire en plus de l'intention, la progression vers l'action.

3.1.4. Normes sociales perçues et intention aux actions de coopération décentralisée

Selon Ajzen (1991), les normes sociales perçues correspondent à la perception par l'individu de ce que les gens significatifs pour lui pensent du comportement qu'il compte adopter. C'est-à-dire ce que les personnes proches, qui lui sont chers pensent des actions de

coopération pour le développement local qui va mener dans le cadre de son travail. On peut donc dire qu'elles résultent des perceptions de la pression sociale, qui se rapportent à ce que les parents, la famille et les amis pensent du projet professionnel de l'individu qui est ici l'étudiant.

Toutefois, il nous semble que les normes sociales dépassent la simple influence de l'environnement immédiat de l'individu, pour se référer à l'influence des facteurs culturels et à celle de la motivation. De nos jours, les normes sociales perçues s'inscrivent dans un cercle plus large que l'influence de la famille, des pairs et des parents. Elles sont aussi l'effet de sensibilités, qui résultent de l'influence des facteurs culturels et celle des motivations (le besoin d'accomplissement et la recherche de l'autonomie).

3.1.5. Contrôle comportemental perçu et intention de mener des actions de coopération décentralisée

La théorie du comportement planifié fait l'hypothèse que l'intention ne peut se développer que si elle est sous le contrôle de la volonté de l'individu. C'est pourquoi, comme nous l'avons annoncé précédemment, Ajzen (1991) greffe à la théorie de l'action raisonnée de Ajzen et Fishbein (1980) une troisième variable prédictive qui est ici le contrôle comportemental perçu. Ce dernier prédit non seulement l'intention, mais aussi le comportement. La perception du contrôle comportemental implique la prise en compte du degré de connaissance et de contrôle qu'a un individu de ses propres aptitudes, ainsi que de ses ressources et des opportunités qui s'offrent à lui, en vue de la concrétisation du comportement souhaité. Un travailleur aura les aptitudes à réaliser les attributions, les programmes d'activités, et les plans d'action d'exercice des compétences transférées aux Mairies.

Ajzen (1991) accorde au contrôle comportemental un rôle primordial en ce sens qu'il apporte plus de précision dans la prédiction du comportement. Cette importance réside davantage dans le fait que le contrôle comportemental perçu prédit directement le comportement futur tel que présenté sur la figure précédente. Il démontre que les comportements ne dépendent d'aucune variable que l'individu ne puisse maîtriser ou contrôler. Toutefois, il admet que les intentions peuvent les prédire avec une plus de précision.

Les perceptions du contrôle comportemental ne peuvent être réalistes, si l'individu dispose de peu d'informations sur le comportement à adopter, si les ressources nécessaires ou disponibles changent, ou si un élément nouveau et peu connu intervient dans le contexte. Les

objectifs de l'acteur sont fonction des ressources et contraintes qu'il perçoit dans la situation. Une ressource potentielle ne devient mobilisable que si elle est perçue.

3.1.6. La place des croyances dans la théorie du comportement planifié

Au cours des vingt dernières années, des études ont montré que les attitudes, les normes sociales et le contrôle comportemental dont on vient de parler sont expliqués en termes de croyances. Dans ce cas, Emin distingue les croyances comportementales (attitudes), les croyances normatives (normes sociales) et croyances de contrôles (contrôle comportemental). Les croyances représentent l'information que dispose l'agent sur l'environnement de travail. Il s'agit pour l'acteur de coopération de disposer des informations générales, sur la décentralisation, sur la coopération décentralisée, les conventions, les partenariats et les autres acteurs.

3.2. Théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985).

3.2.1. Historique de la théorie de l'autodétermination (TAD)

La théorie de l'autodétermination est une macro-théorie qui comporte divers mini-théories permettant de mieux comprendre les mécanismes de motivation humaine. Elle se focalise davantage sur le degré d'auto-motivation et d'autodétermination dans le cadre d'un comportement donné. Le degré d'autodétermination est le degré d'autonomie et de persévérance dont preuve un individu dans l'exécution d'une activité ou d'un comportement, en l'absence de toute contrainte externe. Elle a été développée dans les années 1970 à partir des travaux sur la comparaison entre la motivation intrinsèque et extrinsèque, ce qui a permis de comprendre le rôle joué par la motivation intrinsèque dans le comportement humain. Cette théorie a été formellement élaborée dans le livre « *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* » publié en 1985 par Deci et Ryan. Depuis lors sa notoriété s'est grandement accrue depuis les années 2000 à ce jour avec des milliers de publications et de citations dans les revues scientifiques.

C'est une théorie large de la motivation et de la personnalité. Les psychologues Edward Deci et Richard Ryan sont d'importants contributeurs à cette théorie. Elle se focalise sur le débat entre la nature humaine à croître (appelées tendances inhérentes à la croissance) et l'internalisation et l'intégration des comportements qui sont, à l'origine, contrôlés par des forces

externes (Deci et Ryan, 2002). Ils se basent sur le principe que la personne est intrinsèquement motivée et qu'elle a une tendance inhérente à la croissance et au développement du soi.

3.2.2. Postulat de base de la théorie de l'autodétermination

La TAD postule qu'il existe un lien entre l'autodétermination et l'épanouissement psychologique de la personne. Selon cette théorie, la personne cherche toujours le bien-être psychologique à travers l'intégration des expériences qui sont en cohérence avec ses valeurs et ses acquis. En d'autres termes, entreprendre une activité intéressante et effectuer un comportement autodéterminé procure à la personne un sentiment de satisfaction et de plaisir lors de l'exercice de l'activité.

Elle se distingue parmi d'autres théories de la motivation sur plusieurs angles. En effet, grâce à cette théorie, des recherches dans différents domaines ont permis de recenser et de comprendre des caractéristiques comportementales exemplaires de la part des personnes autodéterminées. Parmi ces caractéristiques, on recense : une persévérance devant les obstacles, une performance remarquable, une efficacité et un bien-être psychologique de la part des individus intrinsèquement motivés. C'est ce genre de caractéristiques comportementales que les chercheurs tentent de stimuler dans différents domaines : l'éducation, le sport ou, dans le cas présent, l'entrepreneuriat.

Ils affirment aussi que « la TAD examine aussi les objectifs et les aspirations de vie des gens, en comparant les éléments différentiels entre les objectifs de vie intrinsèques et extrinsèques par rapport à la performance et à la santé psychologique » (Deci et Ryan, 2008b, p. 182). Contrairement à d'autres théories de la motivation, qui considèrent que la motivation est un concept unique qui varie en degré (p. ex. théorie de la motivation de Vroom, 1964), la TAD a permis de distinguer plusieurs types de motivation et d'associer à chaque type des caractéristiques comportementales propres (Gagné et Deci, 2005).

La TAD contribue à la connaissance sur la motivation humaine par l'intégration des besoins psychologiques dans un processus visant à mieux comprendre la motivation. Ce processus est fondé sur les éléments suivants : 1- le contexte social ; 2- les besoins psychologiques de base ; 3- les types de buts ; 4- le niveau de l'autodétermination ; 5- l'orientation de la motivation ; et 6- les types de motivations.

Ce processus est le suivant : le contexte social perçu, avec ses effets positifs et négatifs, influence le degré de satisfaction des besoins psychologiques. Les besoins psychologiques adoptés par la TAD (le besoin d'appartenance ; de compétence et d'autonomie) sont responsables de la détermination des buts (buts internes ; buts externes) poursuivis par la personne et du niveau de son autodétermination à poursuivre ces buts. Selon cette théorie, cette autodétermination détermine l'orientation de la motivation. En d'autres mots, un haut niveau d'autodétermination conduit à une motivation autonome (l'exemple d'une personne qui poursuit ses études universitaires pour accomplir son soi), tandis qu'un niveau faible d'autodétermination conduit à une motivation contrôlée. Par conséquent, l'orientation de la motivation (autonome/contrôlé) va déterminer ensuite le type de motivation (intrinsèque/extrinsèque) (Gagné et Deci, 2005; Ryan et Deci, 2000c).

La motivation extrinsèque, selon le type de régulation, se divise en deux : elle est contrôlée (si la régulation est externe ou introjectée) ou autonome (si la régulation est identifiée ou intégrée), ce qui donne, selon cette théorie, quatre types de motivation. La motivation intrinsèque est indépendante de tout type de régulation puisqu'elle est totalement autonome, elle reflète le niveau le plus élevé d'autonomie dans la prise de décision du choix. Ces types de motivations engendrent des caractéristiques comportementales différentes qui sont en cohérence avec le niveau d'internalisation de la régulation et le type de motivation. Dans ce qui suit, nous allons aborder les composantes de ce processus sous la TAD.

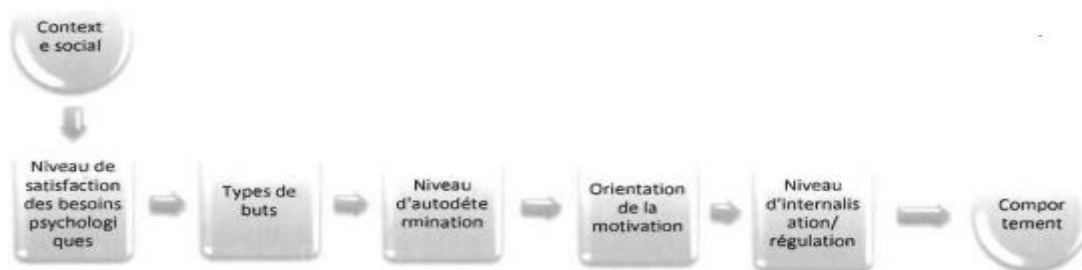


Figure 7 :

Composantes de la TAD (Marx, 2010)

Le contexte social Le contexte social, incluant les feedbacks et les relations interpersonnelles, a suscité l'attention de plusieurs théories de la motivation dans le but de comprendre les sources d'activation et du maintien de la motivation (Deci et Ryan, 2008a). Le contexte social est l'une des composantes fondamentales dans la TSCC et dans la TAD. Cette dernière met l'accent sur l'influence des conditions sociales sur le sentiment de la liberté de

choix, le sens de l'initiative, le bien-être et la performance. La TSCC pour sa part met l'accent sur l'influence du contexte social sur l'auto-efficacité et sur les résultats attendus.

Selon la TAD, il existe un lien important entre le contexte social et la satisfaction des besoins psychologiques de base (l'autonomie, la compétence et l'appartenance) (Ryan et Deci, 2000a), cette variable influence en grande partie la motivation de la personne. En effet, les conditions sociales qui supportent et favorisent la satisfaction des besoins psychologiques conduisent à une motivation plus optimale et contribuent au bien-être psychologique de la personne (Ryan et Deci, 2000c). Dans le même sens, Gagné et Deci (2005) allèguent que les facteurs du contexte qui ont une influence positive sur le sentiment d'autonomie et de compétence contribuent à augmenter le niveau de la motivation autodéterminé, tandis que les facteurs qui ont une influence négative sur ces sentiments entravent le niveau de la motivation autodéterminée, laissant la personne soit contrôlée, soit amotivée (Gagné et Deci, 2005).

Ainsi, le contexte social qui supporte le sentiment d'autonomie, de compétence et d'appartenance, est un facteur important au développement de la motivation intrinsèque, à l'internalisation de la motivation externe et à la prédiction des caractéristiques comportementales de la personne. En conséquence, des études montrent que le sentiment d'autodétermination est élevé dans un contexte social où la personne considère qu'elle est responsable de son comportement et qu'elle exerce une autonomie dans ses choix.

En outre, le contexte social, avec ses deux rôles comme support ou barrière à la personne, occupe une place importante dans le développement de l'auto-efficacité et de l'intention d'adopter un comportement. En effet, l'étude de Cunningham et al. (2005) montre que le soutien social est positivement lié à l'auto-efficacité tandis qu'il existe un lien négatif entre les barrières liées au contexte social et l'auto-efficacité, ce constat confirmant la pertinence de la théorie d'auto-efficacité de Bandura (1997,2003). L'étude de Lent et al. (2001) avait montré que ces variables agissent indirectement sur le choix de la personne à travers leur influence sur l'auto-efficacité. Cette étude a révélé aussi que les barrières jouent un rôle modérateur dans la relation des intérêts avec les intentions. Ainsi, les facteurs contextuels exercent une influence sur l'autodétermination et également sur l'auto-efficacité.

Selon la TAD, les facteurs du contexte social se regroupent dans les interactions entre les individus et se traduisent notamment en soutiens sociaux et feedback (positif ou négatif). Le soutien social est un élément du contexte social, il peut être perçu comme positif, en favorisant l'autonomie, ou négatif, lorsqu'il est perçu comme contrôlant. Le feedback est un élément du

contexte social qui désigne la rétroaction d'information à l'individu provenant de son environnement. La TAD stipule que le contexte social influence la motivation autodéterminée de la personne à travers son influence sur les besoins psychologiques de base.

En effet, le contexte social joue un rôle important dans la satisfaction des besoins psychologiques de base. En contrepartie, le niveau de satisfaction de ces besoins permet de prédire dans quelle mesure les conditions sociales soutiennent la motivation intrinsèque et l'internalisation de la motivation extrinsèque. Nous soulignons que les besoins distingués par la TAO influencent l'intention d'entreprendre des étudiants universitaires (Chen et He, 2011). Les chercheurs Deci et Ryan distinguent trois besoins psychologiques de base, soit l'autonomie, la compétence et l'appartenance. La prochaine section présente un bref aperçu de ces besoins psychologiques de base.

3.2.3. Les besoins psychologiques de base ou fondamentaux

Le besoin est un concept qui diffère de la motivation, en étant plutôt la base de la motivation et constituant un carburant pour guider et alimenter l'action. Les besoins psychologiques de base, qui sont le besoin d'autonomie de compétence et d'appartenance, occupent une place importante dans la TAD. Selon cette théorie, ils sont nécessaires à la croissance psychique et au bien-être humain, leur insatisfaction engendre des états d'anxiété et de stress. La satisfaction de ses besoins est nécessaire pour l'épanouissement de la motivation intrinsèque et à l'internalisation de la régulation du comportement (Gagné et Deci, 2005). En effet, selon ces auteurs, ces trois besoins jouent un rôle important au développement de la motivation intrinsèque, à côté de la tendance inhérente à la croissance.

Deci et Ryan (1985), soutiennent que la motivation est plus grande lors de la poursuite d'une activité pour elle-même. Ils ont aussi montré qu'accomplir une tâche endossée par l'individu est ressentie comme étant moins épuisante qu'une tâche qui lui est imposée. Le besoin d'autonomie procure à la personne le sentiment d'être en congruence avec les buts personnels qu'elle poursuit, tout en gardant un lien avec les autres personnes (Ryan et Deci, 2000a). Selon la TAD, le niveau d'autonomie permet de prévoir les efforts et les énergies déployés par une personne pour poursuivre un objectif. En effet, des études sur des employés (Deci et al., 2001), sur des étudiants (Vallerand, 1997) et sur des athlètes (Gillison et al., 2009 ; Ryan et Deci, 2000c) montrent que la perception d'autonomie permet de prévoir l'énergie avec laquelle ces groupes vont poursuivre un objectif.

3.2.3.1. Le besoin de compétence

Le rapprochement du besoin de compétence avec le concept d'auto-efficacité permet de déduire que ce besoin est sensible aux mêmes facteurs qui affectent l'auto efficacité et exerce la même influence que l'auto efficacité sur le comportement humain. D'une part, des études ont montré que la pratique augmente le sentiment de compétence et que ce dernier augmente la persistance et la persévérance à effectuer une activité chez l'individu (Fisher, 1978 ; Ryan, 1982). D'autre part, les personnes qui ont la croyance et l'attitude que la compétence est un talent inné ont tendance à abandonner facilement du fait que les contraintes dépassent leurs compétences, tandis que les personnes qui pensent que la compétence s'acquière avec les efforts continuent à persévérer (Elliot et Dweck, 2005).

3.2.3.2. Le besoin d'autonomie

L'autonomie désigne littéralement la régulation par le SOI, contrairement à l'hétéronomie, qui désigne la régulation contrôlée ou la régulation qui se produit sans l'approbation du soi (Ryan et Deci, 2006). Le besoin d'autonomie procure à l'individu le sentiment qu'il est libre dans ses choix et qu'il est la source des décisions qu'il prend. Il permet à l'individu d'exprimer sa volonté et d'exercer sa liberté de choix (Deci et Ryan, 2008a). En effet, la personne agit de son propre gré et ce, en l'absence d'influence externe. Selon la TAD, la satisfaction de ce besoin conduit à une meilleure internalisation de la régulation, qui est responsable au développement de la motivation intrinsèque. L'étude de Joussemet, Koestner, Lekes et Houliort (2004), menée sur des enfants, a donné des résultats dans ce sens, à savoir que la satisfaction du besoin d'autonomie permet une meilleure internalisation de la motivation extrinsèque.

Ainsi, le sentiment d'autonomie est nécessaire pour faciliter l'adoption de l'autodétermination (Ryan et Deci, 2003) et augmenter la motivation intrinsèque des individus (Zuckerman, Porac, Lathin, et Deci, 1978) et d'obtenir, par la suite, des résultats comportementaux en cohérence avec cette motivation. Le sentiment de compétence est identique au sentiment d'auto-efficacité. Selon la définition de Bandura, « c'est la croyance en sa capacité de réaliser avec succès une tâche, un apprentissage, un défi ou un changement, ce qui motive à s'engager dans l'action et à persévérer pour l'atteinte de l'objectif » (Bandura, 1994). C'est le sentiment d'efficacité dans l'atteinte des buts que la personne s'est fixée (Ryan et Deci, 2000a). Ce besoin déclenche et guide le comportement nécessaire afin d'acquérir cette

compétence (Elliot et Dweck, 2005). Il est à l'origine de la plupart de nos comportements quotidiens, du plus simple (par exemple : faire un bon travail de ménage chez soi), au plus compliqué (à titre d'exemple, une personne qui a l'intention de lancer sa propre entreprise va probablement décider d'entreprendre des formations en entrepreneuriat dans le but de satisfaire son besoin de compétence en général et son besoin de compétence entrepreneuriale 3 en particulier).

3.2.3.3. L'affiliation ou l'appartenance sociale

Le contexte social joue aussi un rôle dans le développement du sentiment de compétence. En effet, Deci (1975) montre que les feedbacks positifs augmentent le sentiment de compétence chez les individus. Le sentiment de compétence influence la motivation extrinsèque. En effet, avec le besoin d'appartenance, ils facilitent l'internalisation de la valeur et de la régulation du comportement (Gagné et Deci, 2005). Le besoin d'appartenance est l'un des besoins psychologiques importants dans la TAD, notamment pour l'internalisation de la régulation du comportement (Gagné et Deci, 2005). Il reflète le besoin de faire partie d'un groupe significatif lui permettant d'entretenir un lien avec eux et de partager les mêmes valeurs, comportements et responsabilités sociales (Gagné et Deci, 2005). Le besoin d'appartenance est important pour le maintien de la motivation intrinsèque.

En effet, l'étude de Reznick (1976) sur un groupe d'enfants, montre l'importance de la satisfaction de ce besoin pour le développement de la motivation. En d'autres termes, une personne qui s'intéresse à la carrière entrepreneuriale mais qui se trouve dans un milieu significatif (famille, amis ...) qui ne valorise pas cette activité verra sa motivation intrinsèque envers l'entrepreneuriat probablement diminuer. Dans la sous-section suivante, nous allons voir les degrés de satisfaction des besoins psychologiques de base.

3.2.4. Les degrés de satisfaction des besoins psychologiques de base

➤ L'autodétermination

La TAD présente l'autodétermination comme étant un continuum avec une extrémité qui représente un niveau faible ou absence d'autodétermination et l'autre qui représente un niveau élevé d'autodétermination. Cette théorie permet d'associer à chaque niveau d'autodétermination un type de motivation qui est issu de l'orientation de la motivation. En d'autres mots, la motivation intrinsèque, qui est issue de la motivation autonome, est associée dans le continuum

à un niveau élevé d'autodétermination. Cette orientation de la motivation ainsi que le niveau d'autodétermination sont expliqués par la sous-théorie de l'orientation causale proposée par Deci et Ryan (2008).

En effet, selon la sous-théorie de l'orientation causale, il existe trois orientations de causalité : autonome, contrôlée et impersonnelle. Selon Deci et Ryan (2008), cette sous-théorie réfère à « la façon dont la personne perçoit l'environnement concernant l'information reliée à l'initiation et la régulation du comportement ». En d'autres termes, elle explique la différence du niveau d'autodétermination qui est observée entre les personnes par la perception de ces derniers à l'environnement dans lequel elles se trouvent. En effet, les individus possèdent les trois formes d'orientations, mais de façon disparate, ce qui explique la différence dans l'intensité de la motivation et les caractéristiques comportementales entre les individus (Deci et Ryan, 2008b). La prochaine sous-section présente ces trois orientations (autonome, contrôlée et impersonnelle).

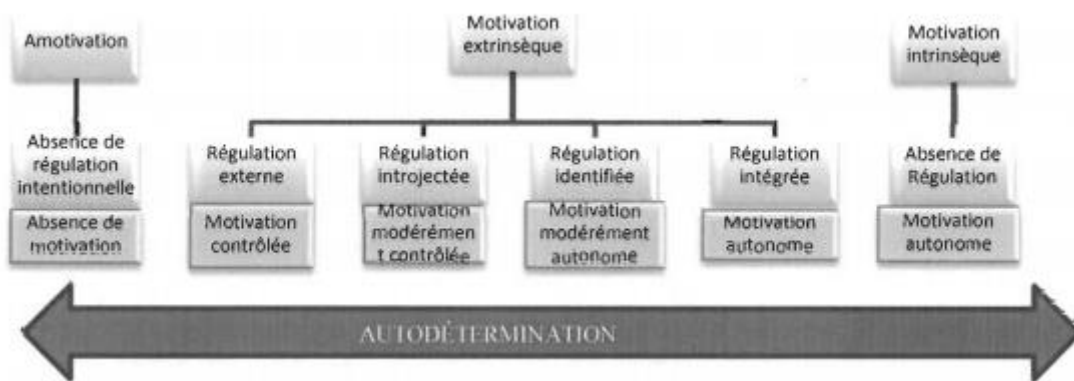


Figure 8:

Taxonomie des types de motivation (Ryan et Deci, 2000a).

➤ **L'orientation autonome**

L'orientation autonome est représentative d'un niveau élevé d'autodétermination et des conditions sociales favorables à l'autonomie (Gagné et Deci, 2005). L'orientation autonome favorise l'internalisation de la régulation grâce à la satisfaction des besoins psychologiques de base. Cette internalisation permet, par la suite, l'obtention d'une motivation intrinsèque ou une motivation extrinsèque autonome (intégrée ou identifiée). Ces types de motivation engendrent un comportement créatif, persévérant et un niveau élevé de performance. Les personnes qui ont une orientation autonome, par exemple, à l'égard de la carrière entrepreneuriale, trouveront du

plaisir à l'égard de cette carrière. Cette orientation va leur permettre de poursuivre des buts importants, tout en respectant leurs valeurs.

➤ **L'orientation contrôlée**

L'orientation contrôlée engendre une motivation contrôlée. Elle est le résultat des conditions sociales contrôlant qui contrecarrent le besoin d'autonomie (Gagné et Deci, 2005). Elle réfère à la motivation extrinsèque et introjectée. Elle est associée à un comportement moins créatif et moins persévérant, l'exemple typique est celui de la personne qui travaille juste parce qu'elle est observée. Elle est reliée à la régulation introjectée et externe (Deci et Ryan, 2008b). Chez les personnes qui choisissent la carrière entrepreneuriale, cette orientation pourrait être à l'égard des attentes financières ou pour satisfaire à son entourage.

➤ **L'orientation impersonnelle**

Elle est reliée à l'motivation et au manque d'intention d'agir. L'orientation impersonnelle est le résultat de l'insatisfaction des trois besoins psychologiques de base. Elle est associée au comportement dépressif et à l'anxiété (Deci et Ryan, 2008b). On observe ce genre d'orientation chez les personnes qui sont amotivées à l'égard de la carrière entrepreneuriale, par exemple, par manque d'habiletés ou parce que les conditions de travail seraient jugées trop difficiles (Blais, et al. 1993).

3.2.5. Les types de motivation

Les théories contemporaines considéraient la motivation comme une unité qui varie en degré ce qui explique la différence de motivation entre les individus, la TAD postule que la motivation ne varie pas seulement en degré, mais également en type. La TAD distingue de multiples types de motivation et de régulation du comportement. En effet, les individus se comportent parfois par leur propre désir et leur libre volonté, sans toutefois avoir recours aux renforcements ou aux récompenses, et parfois ils sont influencés ou contraints d'adopter un comportement spécifique afin de recevoir une récompense ou d'éviter une punition. Dans les deux cas, la personne est motivée, mais le sens de la motivation ainsi que le type de régulation sont totalement différents.

Deci et Ryan (1985) distinguent différents types de motivation selon le degré d'autonomie chez la personne soit : la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque (qui regroupe quatre

types) et l'amotivation, que nous allons exposer plus loin. La figure 7 schématise les types de motivation selon la TAD. La motivation selon la TAD évolue selon un continuum qui se base sur le niveau d'internalisation de la régulation. Ce continuum d'internalisation expose les types de motivation en commençant par l'état de motivation inexistante, puis la motivation contrôlée et à la fin, la motivation intrinsèque, qui présente l'état de motivation le plus autonome (i.e. niveau d'autodétermination le plus élevé).

En effet, cette théorie comporte deux sous-théories qui permettent d'expliquer ce continuum. La sous-théorie d'évaluation cognitive permet d'expliquer la motivation intrinsèque et les facteurs qui la favorisent où la défavorisent. La deuxième sous-théorie qui permet de comprendre ce continuum est la sous-théorie d'intégration organismique. Elle expose les différentes motivations extrinsèques ainsi que les facteurs du contexte qui soutiennent ou contrecarrent l'internalisation et l'intégration de la régulation. Ce continuum schématise trois états de motivation soit : l'amotivation, la motivation extrinsèque et la motivation intrinsèque. L'amotivation représente l'absence d'intention de passer à l'action (Ryan et Deci, 2000b). La motivation extrinsèque engendre un comportement dirigé par des forces externes au soi (ex. : pression, récompenses, punitions), tandis que la motivation intrinsèque engendre un comportement volontaire et de libre choix (Deci et Ryan, 2008a).

Il est important de mentionner qu'il n'y a pas une règle particulière à respecter dans le continuum de la motivation extrinsèque. En d'autres termes une personne peut adopter n'importe quel type de régulation comportementale comme point de départ, selon la situation et ses expériences antérieures, puis il se peut, pour des raisons précises, qu'il adopte un type plus autodéterminé ou plus contrôlé que le type de départ (Ryan et Deci, 2000b). Il faut préciser aussi qu'un type de motivation extrinsèque ne peut pas devenir intrinsèque, car ce type est stimulé par des facteurs externes à l'activité. En revanche les récompenses tangibles minent la motivation intrinsèque et peuvent la transformer en motivation extrinsèque (Gagné et Deci, 2005).

➤ **La motivation extrinsèque**

Les théories classiques considéraient que la motivation extrinsèque est un état contraire à la motivation intrinsèque, qu'elle représente la plus faible forme de motivation (Ryan et Deci, 2000b) et qu'elle se manifeste uniquement avec une source de contrôle externe c. à d. en l'absence d'autodétermination.

La sous-théorie d'intégration organismique (qui fait partie de la TAD) postule que la personne qui est extrinsèquement motivée effectue l'activité pour des raisons instrumentales. Selon le degré d'autodétermination et d'intégration de cette instrumentalité, cette sous-théorie distingue quatre formes de motivation extrinsèque. Ces formes de motivations extrinsèques varient selon le degré de leur niveau d'autodétermination et d'intégration. Certaines font partie du type contrôlé soit : la régulation externe et régulation introjectée, les deux autres font partie du type autonome soit : la régulation identifiée et régulation intégrée, le point commun entre ces formes est qu'elles regroupent des comportements effectués pour atteindre une fin externe (Déci, 1975). Une personne extrinsèquement motivée signifie qu'elle agit avec l'intention d'obtenir quelque chose de désiré ou d'éviter une menace (Gagné et Deci, 2005).

Cette sous-théorie évoque également les facteurs contextuels qui renforcent ou minent l'internalisation et l'intégration des valeurs et de la régulation du comportement. L'internalisation est le processus par lequel la personne internalise la valeur ou la régulation du comportement de l'externe à l'interne, tandis que l'intégration est le processus par lequel la personne internalise plus profondément en soi la valeur ou la régulation pour devenir, par la suite, un facteur interne au comportement. Les deux termes d'internalisation et d'intégration sont importants pour expliquer le continuum de motivation présenté par la TAD. Ce continuum permet de schématiser et d'expliquer le passage d'un individu de l'état de motivation peu autodéterminée à une motivation plus autodéterminée et inversement. En conséquence, la TAD distingue quatre types de motivations extrinsèques.

Régulation externe

La régulation externe, qui compose la motivation extrinsèque externe, contrôle le comportement de la personne selon les possibilités de récompenses et de punitions externes. C'est le type de motivation extrinsèque le plus contrôlé. En d'autres termes, c'est le type qui présente le plus faible niveau d'autonomie et d'autodétermination. Ici, l'activité est effectuée non pas pour le plaisir, mais pour répondre à une demande externe à l'individu, lui permettant ainsi d'obtenir quelque chose de plaisant ou l'évitement d'une menace ou d'une punition. En l'absence de ces régulations externes, la personne n'adopte aucun comportement, cette attitude est due au locus de causalité externe perçu (Ryan et Deci, 2000b). Dans ces conditions, la personne agit sous pression à l'accomplissement de l'activité. Grâce à une étude sur un groupe d'étudiants, Deci et al. (1989) prouvent que la régulation externe est en relation inverse avec

l'intensité du comportement et le niveau d'effort. En plus, les résultats de cette étude montrent que la régulation externe renforce le locus de causalité externe.

Régulation introjectée

Le deuxième type de motivation extrinsèque et qui vient après la régulation externe présente le premier niveau d'autorégulation (self-control) ou d'intériorisation de la régulation (Blais et al., 1993). Elle est contrôlée par la régulation introjectée. Le comportement reste contrôlé par le sentiment de fierté ou de culpabilité et d'anxiété (Ryan et Deci, 2000b). Selon Nichols (1968) et Ryan (1982), la personne agit pour satisfaire son estime de soi et se sentir utile. La motivation extrinsèque introjectée est plus autonome que le type précédent, mais qui a un locus de causalité perçue externe, ce qui la qualifie de motivation contrôlée. Selon l'étude effectuée par Ryan et Cornell (1989), les personnes qui ont une régulation introjectée font plus d'effort que ceux qui sont motivés par le type précédent, mais ils manquent de persévérance devant les contraintes (Ryan et Deci, 2000c).

Régulation identifiée

C'est une motivation extrinsèque qui n'est pas contrôlée, elle se caractérise par l'importance que la personne accorde à l'exécution du comportement. La régulation de cette motivation est identique aux valeurs de l'individu. Contrairement aux deux types précédents, cette régulation est en partie interne, mais elle n'est pas totalement intégrée (Ryan et Deci, 2000b). Ce type de régulation est associé au sentiment de plaisir à l'exécution de l'activité et à un niveau de persévérance supérieur à celui des deux types précédents (Ryan et Deci, 2000c).

Régulation intégrée

La motivation extrinsèque intégrée est le type de motivation le plus autonome dans la motivation extrinsèque (Ryan et Deci, 2000c). Plus la régulation est intégrée et internalisée, plus le comportement extrinsèquement motivé est autodéterminé. C'est la motivation la plus proche de la motivation intrinsèque, mais qui reste externe, car le comportement n'est pas exécuté par intérêt à l'activité en tant que tel (Ryan et Deci, 2000b). Plusieurs caractéristiques comportementales ont été associées à ce type de motivation soit : une meilleure performance, engagement et bien-être psychologique (Ryan et Deci, 2000b).

Pour obtenir un tel comportement, la TAD postule que le besoin d'appartenance et de compétence sont importants pour stimuler ce comportement. En revanche le besoin

d'appartenance et de compétence ne sont pas suffisants pour obtenir une régulation autonome. La TAD postule que la satisfaction du besoin d'autonomie facilite l'assimilation et l'intégration de la régulation (Ryan et Deci, 2000c). En somme, un contexte qui satisfait l'autonomie, la compétence et l'appartenance est nécessaire pour l'intégration totale de la régulation (Ryan et Deci, 2000b).

La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque a émergé suite aux travaux de White en 1959 sur les animaux. Ces études avaient montré un comportement motivationnel en l'absence de facteurs motivationnels externes. En effet, le plaisir et la curiosité étaient les seuls facteurs derrière cette motivation, ce qui la qualifie de motivation intrinsèque. Il s'agit de forces internes qui poussent la personne à l'exécution d'un comportement, par plaisir pour l'activité en tant que tel (Ryan et Deci, 2000). En effet, le besoin de se sentir compétent et autodéterminé pousse l'individu à s'engager dans des activités à des fins internes. Ainsi, la recherche de la satisfaction du besoin de compétence et d'autonomie est à l'origine de la motivation intrinsèque (Thill et Vallerand, 1993).

Les caractéristiques comportementales générées par cette motivation sont supérieures à celles générées par d'autres types de motivation. En effet, trois décennies de recherche ont conduit au fait que la performance est largement supérieure dans le cas de comportements motivés intrinsèquement à celle de comportements extrinsèquement motivés (Ryan et Deci, 2000b). Ce constat a attiré l'attention de plusieurs chercheurs pour découvrir les facteurs et les forces qui se cachent derrière la motivation intrinsèque et qui peuvent la développer ou l'entraver.

➤ L'amotivation

Cet état reflète l'absence de l'intention à passer à l'action. Selon les chercheurs, cette absence est due, selon Bandura (1977), à l'absence du sentiment de compétence, au faible lien entre l'activité et le résultat souhaité ou au manque d'intérêt envers une activité. En effet, dans cet état, la personne perçoit une non contingence entre son comportement et la conséquence de celui-ci (Blais, Brière, Lachance, Riddle, et Vallerand, 1993).

3.2.6. La motivation intrinsèque et les facteurs sociaux

La TAD est conçue essentiellement sur les facteurs sociaux qui développent ou minent la motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2000b). Selon Deci et Ryan (2000), la motivation intrinsèque est catalysée, au lieu d'être causée, lorsque les personnes se trouvent dans un environnement favorable pour son expression. La motivation intrinsèque est élevée lorsque les besoins psychologiques de base sont satisfaits (Deci et Ryan, 1985). En d'autres termes, les facteurs sociaux qui favorisent le sentiment d'autonomie et de compétence développent la motivation intrinsèque et inversement, pour les facteurs sociaux qui défavorisent ces sentiments, transformant cette motivation interne en motivation externe ou en amotivation (Gagné et Deci, 2005). En contrepartie, Hull (1943) admet que l'engagement d'une personne dans une activité intrinsèquement motivée participe à la satisfaction des besoins psychologiques de base.

La sous-théorie de l'évaluation cognitive, qui tend à expliquer la motivation intrinsèque, postule que des facteurs externes (ex : les récompenses tangibles, les pressions, la surveillance et l'évaluation) minent le sentiment d'autonomie et change le locus de causalité perçue de l'interne à l'externe et, par conséquent, la motivation intrinsèque diminue (Gagné et Deci, 2005). Dans le même sens, Deci (1971), montre que des sujets récompensés pendant une période de libre choix étaient moins motivés que des personnes qui ne l'étaient pas, ce qui démontre que les récompenses diminuent la motivation intrinsèque (Ryan et Deci, 2000b, 2000c). La motivation intrinsèque devient par la suite extrinsèquement contrôlée et perd son autonomie (Deci, 1971). Ainsi, les facteurs de motivation externe minent la motivation intrinsèque, la contrôlent et la restreignent (Amabile, DeJong, et Lepper, 1976). À l'inverse, Zuckerman et al. (1978) postulent que certains facteurs externes qui soutiennent l'autonomie impliquent le développement de la motivation extrinsèque (Zuckerman et al., 1978).

Au terme de ce chapitre, il était question pour nous de convoquer les théories explicatives qui mettent en relation les variables de notre étude. Deux théories ont été évoquées pour expliquer l'intention de coopérer des acteurs impliqués dans le mécanisme de coopération décentralisée en contexte camerounais. Il s'agit de la théorie du comportement planifié et la théorie de l'autodétermination. Ces théories mettent en exergue la motivation et l'intention dans la manifestation du comportement de coopération et définissent le rôle médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques entre ces deux variables. En définitive et au regard des différentes théories sus-évoquées, l'intention de coopérer des acteurs dépendrait du degré de

motivation et des aspects des besoins psychologiques fondamentaux atteint, satisfait des acteurs. Néanmoins, nous comptons sur les résultats de l'enquête effectuée sur le terrain pour évaluer l'effet médiateur des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de coopérer chez les acteurs de la coopération décentralisée d'où la partie méthodologique qui fera l'objet du chapitre suivant de cette étude.

DEUXIÈME PARTIE : CADRE OPÉRATOIRE

Cette partie du travail est structurée en trois chapitres : le quatrième chapitre présente la démarche méthodologique de l'étude, le cinquième chapitre est consacré à la présentation des résultats, et enfin le sixième chapitre est consacré à l'interprétation et à la discussion des résultats.

CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE

Dans cette partie de notre étude, nous présentons les procédures méthodologiques qui ont permis de collecter et d'analyser les données de cette étude. Ainsi dans le présent chapitre, il ne serait pas superflu de rappeler certains éléments de la problématique de notre étude.

4.1. Rappel de la problématique

Les chercheurs (Morin et Aubé, 2007) reconnaissent aujourd'hui que le niveau de motivation influence l'intention à agir, à mener une action, selon la satisfaction des besoins psychologique fondamentaux. Car la motivation assure l'énergie nécessaire à une réponse pour agir dans son milieu ; c'est un processus qui déclenche, oriente et maintien un comportement en fonction de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ou non.

La présente étude essaie d'identifier les facteurs de la satisfaction psychologiques susceptibles de conduire les acteurs impliqués dans l'implémentation de la coopération décentralisée à être plus motivé et avoir davantage l'intention d'agir en faveur de la coopération décentralisée pour le développement de leur commune.

4.1.1. Rappel des Hypothèses

➤ Hypothèse générale

HG : La satisfaction des besoins fondamentaux médiatise l'effet de la motivation au développement sur l'intention aux actions de coopération décentralisée.

➤ Hypothèses opérationnelles

HO₁ : La motivation au développement prédit la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

HO₂ : La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée.

HO₃ : La motivation au développement prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée.

HO 4 : La motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention aux actions de coopération décentralisée.

4.1.2. Rappel des objectifs de l'étude

Nos objectifs ont été déclinés en objectif général et en objectifs spécifiques

➤ L'objectif général

L'objectif général dans cette étude est de vérifier si les facteurs des besoins psychologiques fondamentaux expliquent les effets de la motivation au développement sur l'intention à mener des actions de coopération des acteurs impliqués dans la coopération décentralisée au sein des Mairies des communes de la ville de Yaoundé.

➤ Les objectifs spécifiques

O.S.1 : vérifier si la motivation au développement prédit la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

O.S.2 : vérifier si la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée.

O.S.3 : vérifier si la motivation au développement prédit l'intention aux actions de coopération décentralisée.

O.S.4 : vérifier si la motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention aux actions de coopération.

4.1.3. Définition des variables et leurs modalités

Les variables de cette étude sont de trois types :

➤ Variable dépendante

Selon Mvessomba (2013), la variable dépendante désigne le comportement que le chercheur veut étudier ou mesurer, c'est donc le comportement qui reflète l'action de la variable indépendante. Dans la présente étude, l'intention de mener des actions de coopération décentralisée représente la variable dépendante. Elle est unidimensionnelle.

➤ **Variable indépendante**

Selon Myers & Hansen (2007), la variable indépendante est une variable que le chercheur manipule volontairement. Dans notre étude, elle constitue la motivation au développement local. Elle comprend six dimensions : régulation externe, motivation introjectée, motivation identifiée, motivation intégrée, motivation intrinsèque, motivation.

➤ **Variable médiatrice**

Selon Baron et Kenny, une variable médiatrice est une variable intermédiaire qui explique la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. Elle explique comment et pourquoi les effets se produisent. Dans cette étude il s'agit des Besoins psychologiques fondamentaux, avec ses trois dimensions : les trois besoins (besoin de compétence, besoin d'autonomie, besoin d'affiliation).

Les variables, modalités et indicateurs de notre étude sont résumés dans le tableau ci-dessous :

4.2. Variables, modalités et indicateurs de notre étude

Tableau 1:

Synoptique des variables, modalités et indicateurs

Variables Indépendantes	Modalités	Indicateurs	Variable dépendante	Indicateurs
VI Motivation au développement Marc R. Blais, Lise Lachance, Robert J. Vallerand, Nathalie M. Brière et Andrea Riddle, 1993	Régulation externe	B1 4 items	VD Intention de mener des actions de coopération décentralisée Ajzen (2000) 25 Items	1 ;2 ;3 ;4
	Motivation introjectée	B2 4 items		1 ;2 ;3 ;4
	Motivation identifiée	B3 4 items		1 ;2 ;3 ;4
	Motivation intégrée	B4 4 items		1 ;2 ;3 ;4
	Motivation intrinsèque	B5, 4 items		1 ;2 ;3 ;4
	Amotivation	B6 4 items		1 ;2 ;3 ;4
VM	Besoin de compétence	A1 5 items		1 ;2 ;3 ;4 ;5

Besoins psychologiques fondamentaux BPNWS (Basic Need Satisfaction at Work Scale) de Brien, Forest , Mageau, Mageau, Boudrias, Desrumaux, Brunet, Morin, 2012)	Besoin d'autonomie	A2 7 items		1 ;2 ;3 ;4 ;5 ;7
	Besoin d'affiliation	A3 6 items		1 ;2 ;3 ;4 ;5

4.3. Le plan de recherche

Les variables présentées précédemment, nous ont permis de bâtir notre plan de recherche. L'étude s'intéressant aux différentes relations existantes entre les variables, nous avons logiquement choisi un plan corrélation car ce dernier présente toutes les relations et les liens existants entre les variables de l'étude. Ce plan est présenté dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2:

Plan de recherche

Variab	Rex	M intro	M iden	M inté	M intrin	Amo	B comp	B auto	B affi	Inten
R ex	R E. REx	REx.Mintro	REx.Miden	REx.Minté	REx.intrin	REx.Amo	REx.Bcomp	REx.Bauto	REx.Baffi	REx.Inten
M intro	Mintro.REx	Mintro.Mintro	Mintro.Miden	Mintro.Minté	Mintro.Mintrin	Mintro.Amo	Mintro.Bcomp	Mintro.Mauto	Mintro.Baffi	Mintro.Inten
M iden	Miden.REx	Miden.Mintro	Miden.Miden	Miden.Minté	Miden.Mintrin	Miden.Amo	Miden.Bcomp	Miden.Bauto	Miden.Baffi	Miden.Inten
M inté	Minté.REx	Minté.Mintro	Minté.Miden	Minté.Minté	Minté.Mintrin	Minté.Amo	Minté.Bcomp	Minté.Bauto	Minté.Baffi	Minté.Inten
M intrin	Mintrin.REx	Mintrin.Mintro	Mintrin.Miden	Mintrin.Minté	Mintrin.Mintrin	Mintrin.Amo	Mintrin.Bcomp	Mintrin.Bauto	Mintrin.Baffi	Mintrin.Inten
Amo	Amo.REx	Amo.Mintro	Amo.Miden	Amo.Minté	Amo.Mintrin	Amo.Amo	Amo.Bcomp	Amo.Bauto	Amo.Baffi	Amo.Inten
B comp	Bcomp.REx	Bcomp.Mintro	Bcomp.Miden	Bcomp.Minté	Bcomp.Mintrin	Bcomp.Amo	Bcomp.Bcomp	Bcomp. Bauto	Bcomp.Bauto	Bcomp.Inten
B auto	Bauto.REx	Bauto.Mintro	Bauto.Miden	Bauto.Minté	Bauto.Mintrin	Bauto.Amo	Bauto.Bcomp	Bauto.Bauto	Bauto.Baffi	Bauto.Inten
B affi	Baffi.REx	Baffi.Mintro	Baffi.Miden	Baffi.Minté	Baffi.Mintrin	Baffi.Amo	Baffi.Bcomp	Baffi.Bauto	Baffi.Baffi	Baffi.Inten
Inten	Inten.REx	Inten.Mintro	Inten.Miden	Inten.Minté	Inten.Mintrin	Inten.Amo	Inten.Bcomp	Inten.Bauto	Inten.Baffi	Inten.Inten

Légende : Rex :Regulation Externe ;Mintro :Motivation introjectée ;Miden :Motivation identifiée ;Minté :Motivation intégrée ;Mintrin : Motivation intrinsèque ;Amo : Amotivation ;Bcomp : Besoin de compétence ; Bauto : Besoin d'autonomie ; Baffi :Besoin d'affiliation ; Inten : Intention.

Le plan de recherche ci-dessus présente de part et d'autre de la diagonale des croisements identiques. On distingue dans ce plan des croisements pertinents et non pertinents.

Les croisements non pertinents sont ceux qui ne permettent pas de formuler les hypothèses. Les croisements pertinents sont ceux qui ont permis de formuler les hypothèses.

4.4. Type et approche de l'étude

4.4.1. Type de l'étude

La présente étude est de type explicatif et corrélational. L'étude est explicative en ce sens que l'intention est de mener des actions de coopération décentralisée des acteurs impliqués peut être expliquée à travers la motivation au développement local et les besoins psychologiques fondamentaux. De plus, l'étude veut expliquer pourquoi et comment les besoins psychologiques fondamentaux agissent sur la relation entre la motivation au développement local et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée des acteurs impliqués dans ce mécanisme.

Elle est corrélational parce qu'elle étudie les relations existantes entre les différentes variables et leurs modalités. Notamment des liens existants soit entre la Motivation au développement local et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée, soit entre les dimensions des besoins psychologiques fondamentaux et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée.

4.4.2. Approche méthodologique

Notre méthode a consisté à combiner plusieurs outils de collecte de données à l'instar de la recherche documentaire et d'un questionnaire. La recherche documentaire a permis d'avoir des informations sur la décentralisation au Cameroun, la coopération décentralisée au sein des Mairies ; la coopération au sein des Mairie de la ville de Yaoundé dans le cadre de mise en œuvre de la coopération décentralisée. Le questionnaire a été adressé aux autres conseillers municipaux/Maires, agents impliqués dans la coopération décentralisée et le développement local au sein des Mairies, des ONG, Association, Entreprises, établissements local, PTF.

4.5. La méthode d'étude et justification

On distingue les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives en science sociale. Ainsi, ces deux types de méthodes se différencient du point de vue des objectifs, des outils mobilisés, du type de données qu'elles permettent de collecter, des techniques d'analyses

utilisées pour parvenir aux résultats ainsi que les conclusions auxquelles on parvient. En effet, alors que les méthodes qualitatives s'appliquent à la description des logiques propres aux objets étudiés, les méthodes quantitatives visent souvent l'explication dans un souci de généralisation des observations. La présente étude s'appuie sur une approche quantitative car comme le souligne Neuman (2011), l'approche quantitative permet de comprendre, de vérifier et de confirmer des liens entre plusieurs variables afin de mener à une compréhension plus générale d'un processus. En effet, l'approche quantitative offre au chercheur la possibilité de pouvoir généraliser les résultats obtenus à partir d'un échantillon à une population générale.

Aussi, dans cette démarche la mesure des concepts est objective et précise car s'appuyant sur des échelles de mesure valide permettant aux chercheurs de s'en tenir aux faits. Le choix de la méthode quantitative se justifie par le fait que les données générées sont chiffrées. Notamment, des scores des participants dans l'évaluation de la motivation au développement, des dimensions des besoins psychologiques fondamentaux et de l'intention des acteurs de la coopération décentralisée et la taille de notre échantillon est de 100.

4.6. La méthode de recherche

Notre recherche s'inscrit dans l'approche quantitative, les différentes variables que sont les besoins psychologiques fondamentaux, l'intention aux actions de coopération et la motivation au développement sont mesurées à l'aide des échelles ordinales. Elle est de type déductif, descriptif, explicatif et corrélationnel :

- Elle est déductive dans la mesure où elle découle des théories explicatives telles que la théorie du comportement planifiée, et la théorie de l'autodétermination.
- Elle est descriptive parce qu'elle décrit la relation entre la motivation au développement et les besoins psychologiques d'une part, la relation entre les besoins psychologiques et l'intention aux actions de coopération décentralisée d'autre part.
- Elle est explicative parce qu'elle met en relief la relation d'influence qui existe entre la motivation au développement, l'intention aux actions de coopération et les besoins psychologiques fondamentaux.
- Elle est corrélationnelle car elle tente d'expliquer comment et pourquoi la satisfaction des besoins psychologiques influence la relation entre la motivation au développement et l'intention aux actions de coopération décentralisée.

4.7. Instruments de mesure

4.7.1. Mesure de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux

Pour mesurer la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, nous avons utilisé l'échelle mesurant les trois besoins est une traduction du BPNWS (Basic Need Satisfaction at Work Scale) de Brien, Forest, Mageau, Mageau, Boudrias, Desrumaux, Brunet, Morin, 2012). Il comprend 12 items répartis en trois facteurs sur une échelle 1-6. Chaque facteur mesure le type de besoin via des items comme « Au travail, je me sens libre d'exécuter mes tâches à ma façon » ou encore « Mon travail me permet de prendre des décisions » (autonomie), « J'ai les capacités pour bien faire mon travail » ou encore « Je suis capable de résoudre des problèmes à mon travail » (compétence), « Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens... écouté » ou encore « ...un ami avec eux » (affiliation).

4.7.2. Mesure de la motivation au développement

Pour mesurer la motivation au développement, nous avons utilisé l'échelle de la motivation au travail de Gagné, Forest, Battistelli, Van den Broeck, Vansteenkiste, Gilbert et al. (2006) révisé en 2008, mesure la motivation et comprend quatre dimensions de cinq items chacune sur une échelle allant de 1-6. (Motivation externe, motivation introjectée, motivation identifiée, motivation intrinsèque).

Dans cette veine, les tenants de ce modèle se réfèrent à la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) qui présume que la satisfaction des trois besoins fondamentaux (i.e., autonomie, compétence et appartenance) favorise et protège la santé des individus. Ils prédisent donc que la satisfaction de ces besoins favorise la SPT (Boudrias et al., 2011, 2014).

4.7.3. Mesure de l'intention à coopérer

L'échelle utilisée a été construite à partir de l'échelle de Fishbein et Ajzen (1980), inspirer de la version française de Tounés (2006) sur la base des recommandations de Fishbein et Ajzen (2010) et de la validation d'une mesure de la théorie du comportement planifié (Roland et al., 2018). Fishbein et Ajzen (2010) suggèrent tout d'abord que le comportement cible et que

la population cible soient clairement définis (conseillers municipaux dans le cadre de notre étude). Ensuite, un canevas de plusieurs items à adapter au comportement cible est proposé pour chaque composante du modèle (Fishbein & Ajzen, 2010).

Il est donc recommandé de partir des items déjà existants et d'en modifier le comportement cible ainsi que d'ajouter d'éventuels éléments contextuels. Nous nous sommes donc appuyés sur ce canevas pour construire nos items. Dans notre étude, nous avons construit 25 items. Les items ont été évalués à l'aide d'échelles de Likert à 5 points (1 = pas du tout d'accord ; 5 = tout à fait d'accord).

4.8. Population de l'étude

Selon Guéguen (2016 p.67), la population est constituée par l'ensemble des individus à l'intérieur duquel on peut prélever un ou plusieurs échantillons ayant plus ou moins les mêmes caractéristiques sur lesquels le chercheur fonde ses investigations.

De façon spécifique, nous nous intéressons plus aux personnes chargées d'implémenter la coopération décentralisée au sein des Mairies des communes d'Arrondissement de la ville de Yaoundé. Notamment, il s'agira : des conseillers municipaux/Maires, des personnels du service de la coopération décentralisée au sein des Mairies, des entreprises locales, établissements, Associations, ONG, PTF, qui sont les agents de la *phase opératoire* des actions de coopération décentralisée (ACOd).

4.8.1. Conseillers municipaux/Maires

Ce sont des élus locaux pour un mandat de 5 ans constituant l'exécutif communal qui est à la commande de la Mairie. Dans la coopération décentralisée, les conseiller municipaux doivent donner leur accord au Maire pour signer les conventions, les partenariats à travers deux délibérations (pour entamer les négociations et pour signer). Le Maire titulaire est le représentant de la Mairie, c'est lui qui porte la coopération, qui l'oriente, qui signe. Les autres adjoints l'accompagnent dans le processus en participant aux délibérations

4.8.2. Les personnels des services de la coopération décentralisée au sein des communes

Ils sont chargés d'élaborer le marketing territoriale de la commune, de monter les projets de convention et de partenariat que le Maire soumettra au MINDDEVEL (c'est un dossier constitué de : la délibération autorisant la négociation, la délibération validant le projet de

convention, de partenariat, le rapport relevant les résultats des négociations, et l'identité du partenaire, l'ensemble du dossier technique des projets envisagés, le plan de financement indiquant les différentes ressources) ; de présenter un plan d'action de coopération de la Mairie ; d'avoir le décret de transfert de compétence du Premier Ministre ; de veiller à la disponibilité du cahier de charge dans le domaine (matrice de transfert de compétence fait de manière collégiale par le Ministère du domaine, les CVUC, MINATD/MINDDEVEL).

4.8.3. Les personnels des services de coopérations au sein des entreprises et établissements implantés dans les communes, des Associations, ONG et les PTF.

Ils sont des agents qui servent d'interface entre les CTD avec ces potentiels partenaires. C'est à eux que sont cotées les demandes de partenariat et de convention soumises à l'attention du responsable de la structure. Ils traitent ces sollicitations en faisant des propositions à leur hiérarchie. Ils informent les agents de la Mairies des lignes de financement budgétaire prévues par la structure dans le cadre de la RSE et l'accompagnement du développement local, orientent le domaine à financer, accompagnent la réalisation du projet, organisent la rencontre entre le chef de l'exécutif communale et le responsable de la structure partenaire pour échanger des modalités de financement et signer la convention de partenariat. Bref, tout le travail administratif de coopération leur incombe, également son suivi et évaluation.

Comme dans une ruche, ces différents agents des services de coopération, de développement local, et autre services techniques (Mairies, Entreprises, Associations, ONG, PTF) sont des sortes d'abeilles ouvrières chargées d'aller sur le terrain, à la rencontre des partenaires, de travailler de bout en bout à la mise en œuvre effective, et à la visibilité des retombées de la coopération décentralisée dans les conditions de vie des populations au sein des communes.

4.9. Collecte des données

La méthode de recueil de données choisie est une méthode quantitative sous forme d'un questionnaire présentiel. Le questionnaire est un test de type « papier crayon » au cours duquel le sujet doit répondre à des questions par vrai-faux ou par des affirmations de type échelle de Likert. Nous présenterons l'outil utilisés pour collecter les données de cette étude (questionnaire), la justification de l'outil de collecte, son élaboration, son pré-test et sa validation.

4.10. Choix et justification de l’outil de collecte de données

La collecte des données peut se faire de plusieurs manières en science sociale. Ainsi, en psychologie nous avons de nombreux outils sont disponibles parmi lesquels le questionnaire, l’entretien, la grille d’observation...etc. Le choix de ces instruments ne se fait pas de façon arbitraire dans la mesure où il est fonction de l’objet d’étude et du type d’étude. En effet, comme le souligne Noubissie (2010), le chercheur doit se rassurer que l’instrument de collecte des données qu’il se propose d’utiliser lui permet de mesurer ce qu’il est censé mesurer.

Dans la présente étude, le questionnaire, outil largement utilisé en psychologie sociale et particulièrement dans les études quantitatives a été retenu comme instrument de collecte des données. Ce choix n’est pas arbitraire et obéit à une certaine logique.

Le questionnaire est une suite de questions standardisées. Les réponses sont pour la plupart contraintes par un format de réponses fixé d’avance (échelles, choix entre plusieurs alternatives, classements, etc.). Ainsi, comme le souligne Delhomme et Meyer (2003), le questionnaire a des avantages tels que l’anonymat des participants, la rapidité d’administration, l’accès quasi immédiat aux calculs, la possibilité de toucher un grand nombre de sujets et d’aborder plusieurs aspects à la fois et la facilité de traitement des informations recueillies.

4.11. Elaboration du questionnaire

Ce questionnaire est élaboré en trois (03) parties ou rubriques à savoir : une note introductive à l’attention des participants, les échelles de mesure des variables (VM, VI, VD) et les facteurs sociodémographiques.

4.11.1. La note introductive

Elle se présente au début du questionnaire et est destiné aux participants. Dans la présente étude, elle se présente de la manière suivante : « Cette étude a pour but d’améliorer la mise en œuvre du développement local. Elle porte sur les projets de coopération décentralisée en contexte camerounais. Elle cible les perceptions des différents acteurs fortement impliqués dans les missions du développement local des circonscriptions administratives au Cameroun.

Nous vous exhortons de bien vouloir répondre spontanément à toutes les questions ci-dessous.
Vos réponses sont anonymes et confidentielles, conformément aux dispositions de la loi N° 2020/010 du 20 juillet 2020, relative à l'enquête au profit des études scientifiques ».

4.11.2. Exemples d'énoncés mesurant les différentes variables

Tableau 3:

Exemples d'énoncés mesurant les besoins psychologiques fondamentaux

Dimensions des besoins psychologiques fondamentaux (VM)	Exemples d'énoncées
Besoins de compétence	Je me sens généralement libre d'organiser mon travail comme je l'entends
Besoin d'autonomie	Je me sens libre de suivre l'actualité
Besoin d'affiliation	Je respecte et j'apprécie les gens que je côtoie dans la coopération décentralisée

Tableau 4:

Exemples d'énoncés mesurant les dimensions de la motivation au développement local

Dimensions de la motivation au développement local (VI)	Exemples d'énoncées
Régulation externe	Parce que j'éprouve du plaisir et de la satisfaction à bénéficier de ses bienfaits
Motivation introjectée	Parce que ce type de développement fait partie de moi
Motivation identifiée	Parce que selon moi, il va m'aider à défendre mon rôle dans la coopération
Motivation intégrée	Pour me prouver à moi-même que je suis capable
Motivation intrinsèque	Parce qu'il va permettre l'amélioration des conditions de vie des populations
Amotivation	Honnêtement, je ne la sais pas ; j'ai vraiment l'impression de perdre mon temps en m'impliquant

Tableau 5:

Exemples d'énoncés mesurant l'intention aux actions de coopération décentralisée

Intention aux actions de coopération décentralisée (VD)	Exemples d'énoncés :
Intention de mener des actions de coopération décentralisée	Dans mon travail, j'aimerais toujours contribuer au développement local à travers la coopération décentralisée

4.11.2. Les facteurs sociodémographiques

Dans la présente étude, les facteurs sociodémographiques contrôlés sont l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, le statut professionnel (Conseillers municipaux (Maires, Adjoint, conseillers, Personnels des services de la coopération décentralisée au sein des communes et autres services techniques impliqués, Personnels des services de coopérations au sein des entreprises implantés dans les communes, les ONG, les Associations et les PTF, et autres services techniques), la profession.

Ces variables ont été contrôlées car elles sont susceptibles d'influencer les variables de l'étude. Lorsqu'on conçoit un questionnaire, il faut s'assurer ce qu'il mesure ce qu'il est sensé mesurer. Afin de s'assurer de la qualité de l'outil de mesure, il faut faire un pré-test, c'est un travail préparatoire qui consiste à prototyper l'instrument et à faire une étude de fiabilité.

4.12. Le pré-test

Le pré-test est une mise à l'épreuve de l'instrument de collecte des données. Selon Ghiglione et Matalon (2004), lorsqu'une première version du questionnaire est rédigée, c'est-à-dire lorsque la formulation de tous les items et l'ordre de ceux-ci est fixé provisoirement, il est impératif de s'assurer que ce dernier est bien compréhensible (sans ambiguïté) et qu'il répond effectivement aux problèmes que pose le chercheur. Etant donné que les outils utilisés ont été élaborés dans des contextes culturels différents du nôtre, le pré-test permet aussi de libérer l'outil de sa charge culturelle d'origine avec notamment l'utilisation des expressions langagières locales (Nyock Ilouga, 2018).

Le pré-test de la présente étude a été effectué le 19 Février au 29 Mars 2024 dans la commune d'Arrondissement de Yaoundé III. Cette étude a permis de préciser certaines échelles pas explicites, qui semblaient ambiguës pour la plupart des répondants.

Par exemple l'échelle de la motivation allant de 1-7 points (1 : Très fortement en désaccord ; 2 : Fortement en désaccord ; 3 : En désaccord ; 4 : Moyennement en accord ; 5 : En accord ; 6 : Fortement en accord ; 7 : Très fortement en accord ; au lieu de 1=Pas du tout en accord7= Très fortement en accord.

L'insertion de l'échelle de Likert de l'intention à 5 points (1 : Tout à fait en désaccord ; 2 : Partiellement en désaccord ; 3 : Moyennement en accord ; 4 : Partiellement en accord ; 5 : tout à fait en accord) qui ne figurait pas sur le questionnaire.

Il a aussi permis d'améliorer la présentation du questionnaire en restructurant les tableaux. Les participants n'ont fait aucune remarque en ce qui concerne le contenu des énoncés ou encore sur les consignes qui leurs étaient données. Au terme de cet exercice, le questionnaire était mieux structuré et les items plus compréhensibles. Une fois cette étape achevée, la validation du questionnaire a été entreprise.

4.13. La validation du questionnaire (étude de fiabilité)

Le questionnaire utilisé dans l'étude a été élaboré à partir des échelles de mesure des besoins psychologiques fondamentaux, de la motivation et de l'intention. L'analyse de fiabilité est une condition de l'homogénéité de l'échelle. Dans le cadre de cette recherche, l'étude de fiabilité questionnaire a été faite à travers le calcul de l'alpha de Cronbach sur les 18 items besoins psychologiques fondamentaux, sur les 24 items de la motivation et sur les 25 items mesurant l'intention. Le calcul de l'alpha de Cronbach s'est effectué à partir du logiciel SPSS version 18. Le tableau suivant récapitule les résultats de ces analyses et nous permet d'avoir plus d'information.

Tableau 6:

Analyse de fiabilité de la mesure des besoins de compétence

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,720	5

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach des besoins de compétences perçus par les personnels enquêtés, est de (0,72). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur au seuil minimal recommandé qui est de 0,70.

Tableau 7 :

Analyse de fiabilité de la mesure des besoins d'autonomie

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,772	7

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach des besoins d'autonomie perçus par les personnels enquêtés, est de (0,77). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 8 :

Analyse de fiabilité de la mesure des besoins d'affiliation

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,709	6

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach des besoins d'affiliation perçus par les personnels enquêtés, est de (0,709). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 9:

Analyse de fiabilité de la mesure de la régulation externe (RE)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,701	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la régulation externe par les personnels enquêtés, est de (0,701). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 10:

Analyse de fiabilité de la mesure la motivation introjectée (MIN)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,899	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la motivation introjectée perçus par les personnels enquêtés, est de (0,89). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est largement supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 11:

Analyse de fiabilité de la mesure de la motivation identifiée (MID)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,840	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la motivation identifiée perçus par les personnels enquêtés, est de (0,84). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est largement supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 12:

Analyse de fiabilité de la mesure de la motivation intégrée (MINT)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,893	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la motivation intégrée perçus par les personnels enquêtés, est de (0,89). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est largement supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 13:

Analyse de fiabilité de la mesure de la Motivation intégrée (MINT)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,753	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la motivation intégrée perçus par les personnels enquêtés, est de (0,75). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 14:

Analyse de fiabilité de la mesure de la Motivation intrinsèque (MINTRES)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,753	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de la motivation intrinsèque perçus par les personnels enquêtés, est de (0,75). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 15: Analyse de fiabilité de la mesure de l'amotivation (AMO)

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,889	4

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de l'amotivation perçus par les personnels enquêtés, est de (0,88). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Tableau 16:

Analyse de fiabilité de la mesure de l'intention

Alpha de Cronbach	Nombre d'items
0,709	25

Les résultats du test de fiabilité indiquent que la valeur de l'alpha de Cronbach de l'intention perçus par les personnels enquêtés, est de (0,709). Sur la base de cette valeur, on peut conclure que les items sont cohérents. Car il est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70.

Les tableaux 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16 ci-dessus indiquent clairement que toutes les dimensions des variables de l'étude affichent une cohérence interne satisfaisante. En effet, leur différent alpha de Cronbach est supérieur à la norme retenue qui est de 0,70. On peut donc conclure que les items qui composent chacune des modalités de cette variable constituent un ensemble cohérent.

4.14. Le site de l'étude et justification

Nous avons circonscrit notre étude dans le département du Mfoundi, Région du Centre, précisément au sein des sept (7) Communes d'arrondissements. Ce département connaît une démographie galopante et une extension accrue vers les périphéries qui nécessite un accompagnement tous azimuts (social, éducatif, infrastructurels, sanitaire, environnemental, etc..) pour de meilleur condition de vie des populations.

Notre étude s'est limité au commune du département du Mfoundi à cause du caractère cosmopolite de la ville où pratiquement tous les ressortissants de toutes les régions du pays sont représentés, l'urbanisation (zone urbaine et zone rurale) la géographie et les besoins en développement sont sensiblement les mêmes que sur l'ensemble du territoire national. Par ailleurs, on note un faible nombre projet réalisée dans le cadre de la coopération décentralisée. L'investigation sur le terrain concernera les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du mécanisme de coopération décentralisée.

4.15. Les difficultés rencontrées sur le terrain

La recherche étant une aventure passionnante et exigeante comme le rappelle Angers (1992), nous avons rencontrés quelques difficultés sur le terrain surtout pour collecter les données de l'étude. Cela nous a permis de nous familiariser avec les exigences du terrain.

La première difficulté était d’avoir accès facilement aux participants. Il fallait au préalable obtenir une autorisation de recherche signé par le responsable exécutif communale pour avoir accès a certains des cibles (conseillers municipaux, Maire, personnels service coopération décentralisée et développement local). En réalité, beaucoup était craintifs, aussi, tous les responsables de service et autres cibles à qui nous avons sollicités le renseignement du questionnaire n’ont pas souhaité répondre à notre demande.

Une autre difficulté étais dû au fait que nous avons perdu énormément de questionnaire car certains n’ont pas pu nous remettre nos questionnaires, aussi certains les avaient soit mal rempli ou alors rempli à moitié. C’est cet état de chose qui justifie la taille de notre échantillon malgré un nombre important de questionnaires ventilés (200 questionnaires distribués).

4.16. Présentation de l’échantillon de l’étude

4.16.1. Description et analyse de L’échantillon

Description et analyse de la mesure du genre

Dans le cadre de cette recherche, s. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournis la répartition des participants suivant leur sexe.

Tableau 17:

Répartition en rapport avec le genre

	N	%	% cumulé
Femmes	33	33	33
Hommes	67	67	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

Le constat réalisé est le fait que les personnels rencontrés sont de sexe différent. Ces différences de genre constitueraient un facteur lié à chaque sujet et pris en compte dans la perception de l’intention et leur vécu lorsque les besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits. Ces observations montrent non seulement que les hommes sont les plus représentés dans la politique de la décentralisation mais aussi dans la gestion des affaires publiques au Cameroun.

La représentation des femmes dans l'implémentation de la coopération décentralisée est de 33%, supérieur au 30% recommandés par les instances gouvernementales. Sur 100 répondants, nous comptons 33 femmes et 67 hommes. Ce qui dénote d'un dynamisme et d'un intéressement des femmes à participer au développement local. Mais également d'une considération accrue des hommes vis-à-vis des femmes dans la gestion de la cité. A dire que les nombreuses campagnes de sensibilisation pour la parité Hommes-femmes en politique, en gestion de la chose publique commencent à porter des fruits.

Description et analyse de la mesure de l'âge

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives à l'âge des personnels ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec l'âge dans notre échantillon. Le tableau suivant fournit la répartition des participants suivant leur âge.

Tableau 18 :

Répartition en rapport avec l'âge

	N	%	% cumulé
De 20 à 29 ans	4	4	4
De 30 à 39 ans	29	29	33
De 40 à 49 ans	47	47	80
De 50 à 59 ans	14	14	94
De 60 et 70 ans	5	5	99
Plus de 70 ans	1	1	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

On constate que la majorité des personnels, 47 sur 100 sont âgés de 40 à 49 ans ce qui pourrait correspondre à la période de maturité nécessaire pour l'appréhension du mécanisme complexe où l'on se collabore avec des autorités, des leaders politiques, et qu'il faudrait agir avec charisme, tact pour obtenir les meilleurs résultats des conventions, des partenariats pour le bien-être des populations ; tout en respectant la réglementation prescrite. C'est également le

temps de l'accomplissement de soi, dont l'on est dispose à donner le meilleurs de soi, on se fixe des défis personnels, l'on recherche l'assentiment de ses proches.

La tranche de 30 à 39 ans comprend 29 personnels, moins âgés, moins expérimentés, ils apprennent en côtoyant les plus âgés. Ils représentent la relève.

La tranche de 60 à 70 ans est au nombre de 5 sur 100. Ils sont de la vieille école de gestion des collectivités, et du financement du développement local. L'ancien système de gestion où l'Etat était « vache à lait » qui finançait et attendait les rapports. Il est nécessaire qu'ils saisissent l'opportunité que représente la coopération décentralisée.

Description et analyse de la mesure de l'expérience

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournis la répartition des participants suivant leur sexe.

Tableau 19 :

Répartition en rapport avec l'expérience

	N	%	% cumulé
De 0 à 6 ans	47	47	47
De 7 à 12 ans	33	33	80
De 13 à 18 ans	6	6	86
De 19 à 24 ans	5	5	91
De 25 à 30 ans	7	7	98
40 ans	1	1	99
68 ans	1	1	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

Les acteurs ayant entre 0 et 6 ans d'expérience sont au nombre de 47 sut les 100. Ceci s'explique par le fait que la coopération décentralisée soit relativement récente. Les textes

réglementaires : la loi N° 2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisée en ses articles 94, 104 et 10 et le Décret 2011/1116/PM du 26 Avril 2011 fixant ses modalités date des années 2019 et 2011. De même, la création des postes, profils, missions des services de coopération décentralisée dans l’organigramme des Mairie.

Les plus grands expérimentés dans la tranche de 25 à 30 ans, leur pratique professionnelle couvre les deux périodes (avant et actuelle). Ils sont au nombre de 7. Ce qui explique leur difficulté d’adaptation à la nouvelle donne.

Ceux donc l’expérience se situe entre 7 et 12 ans sont au nombre de 33 personnels. C’est avec eux que l’on a observé les premiers balbutiements de la coopération décentralisée. Ils sont toujours encours d’adaptation, car ayant vécu le passage de l’ancien au nouveau système de financement des projets de développement local

Description et analyse sur le poste occupé

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournis la répartition des participants suivant leur sexe.

Tableau 20 :

Répartition en rapport avec le poste occupé

	N	%	% cumulé
Membre du conseil municipal	29	29	29
Chef de service de coopération et de développement local	15	15	44
Représentant du partenaire technique et financier	14	14	58
Agent des services de coopération et de développement local	19	19	77
Représentant de l’ONG nationale/Internationale	16	16	93
Représentant des établissements locaux	1	1	94

Représentant des entreprises locales	6	6	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

Les Membre du conseil municipal qui ont renseigné le questionnaire sont au nombre de 29 sur 100. Ils font partie de l'exécutif communal qui impulse et porte la coopération décentralisée. Tous les résultats sont imputés à leur actif et leur permet de gagner l'amour des populations bénéficiaires des projets réalisés, et de se réserver une niche d'électeurs pour les prochaines échéances électorales.

Chef de service de coopération et de développement local, il s'agit des chefs de service de Coopération décentralisée et de développement local, ainsi que de certains responsables de services techniques au sein de la Mairies ; car la coopération décentralisée a un caractère transversal ; au décompte, 15 su 100.

Représentant du partenaire technique et financier, au nombre 14 sur 100, ce sont des bailleurs de fonds qui apporte des ressources multiformes dans le cadre des partenariats et conventions pour la réalisation des œuvres de développement local.

Agent des services de coopération et de développement local, au total 19 sur 100, ils travaillent à appliquer les orientations du chef de l'exécutif en matière de coopération décentralisée.

Représentant de l'ONG nationale/Internationale, ils accompagnent les CTD dans la réalisation de certaines missions de service publique. Au dépouillement, nous avons relevé 16 agents au 100.

Représentant des établissements locaux, 1 sur 100, ils apportent leur pierre à la construction de l'édifice dans le cade des missions qui leur ont été délégué par l'Etat central en sponsorisant les activités social, économiques, etc des CTD ;

Représentant des entreprises locales, 6 personnels sur 100, ils s'attellent à exploiter au mieux la ligne budgétaire de la RSE et autres lignes dédié au financement des projets communautaires.

Description et analyse du niveau d'étude

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournit la répartition des participants suivant leur sexe.

Tableau 21 :

Répartition en rapport avec le niveau d'étude

	N	%	% cumulé
CEPE	1	1	1
BEPC	7	7	8
Probatoire	5	5	13
BAC	16	16	29
BAC+3	32	32	61
BAC+5	23	23	84
BAC+8	3	3	87
Sans diplôme	13	13	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

Dans cette recherche, les statistiques montrent que les personnels ayant un niveau égale ou supérieur au BAC sont au nombre de 79. Les moins nantis compris entre le BEPC et le Probatoire sont au nombre de : 12. Les niveaux plus inférieurs, CEPE et les sans diplômes sont au nombre de 14. Ces deux derniers groupes de personnels sont très volontaires, très intéressés même si limités intellectuellement. Ce sont des agents de liaison dans la chaîne.

Donc, la majorité des personnels ont au moins le BAC, c'est-à-dire qu'un niveau intellectuel d'au moins le BAC est nécessaire, requis pour mener des actions de coopération décentralisée. Le personnel doit être capable de monter le dossier de projet de convention, de

formuler un contrat de convention, de partenariat, rechercher des partenaires, de mener des négociations, d'élaborer le plan marketing territorial de la commune, d'établir un plan d'action.

Description et analyse relative à la formation

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournit la répartition des participants suivant leur sexe.

Tableau 22:

Répartition en rapport avec la formation

	N	%	% cumulé
Aucune formation	8	8	8
Formation dans le tas	46	46	54
Séminaire régulier pour me former	24	24	78
Diplômé (e) dans le domaine	11	11	89
Diplômé (e) dans le domaine + Séminaire régulier	11	11	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

78 personnels n'ont suivi de formation en coopération décentralisée, compris les personnels former dans le tas : 46, former lors des séminaires réguliers : 24, et ceux n'ayant aucune formation : 8.

Les personnels ayant suivi une formation diplômante en coopération décentralisée sont au nombre de : 22, notamment 11 personnel diplômés et 11 personnels diplômé dans le domaine et ayant suivi des séminaires Ce rapport statique montre que la majorité des personnels ont un besoin de formation.

Description et analyse au nombre d'heure de travail

Dans le cadre de cette recherche, nous avons interrogés 100 personnels. Les données relatives au genre ont été obtenues par la distribution des fréquences et des proportions en

rapport avec le genre dans notre échantillon. Le tableau suivant fournis la répartition des participants suivant le nombre.

Tableau 23:

Répartition n rapport au nombre d’heure de travail par semaine

	N	%	% cumulé
Moins de 10h	12	12	12
De 10 à 20h	2	2	14
De 21 à 30h	5	5	19
De 31 à 40h	38	38	57
De 41 à 60h	41	41	98
Plus de 60 h	2	2	100
Total	100	100	

Légende : %= pourcentage ; N= effectif.

Nous constatons que 81 personnels travaillent de 31 à plus de 60 heures par semaine ce qui montre la motivation élevée, l’engouement et la forte intention qu’on ces derniers à mener des actions de coopération décentralisée, d’œuvrer pour le développement de leur localité. Ce sont ceux dont la coopération décentralisée fait partie de leur mission.

19 personnels travaillent moins de 30 heures de travail par semaine, surtout du fait de leur fonction qui ne les permette de se focaliser sur la coopération décentralisée. Ils n’y mènent que des actions ponctuelles. Exemples : Délibération, meeting de négociation, signature du partenariat.

4.17. Procédé de traitement de données brutes

Le traitement de données s’appuie sur la statistique descriptive, qui présente dans un tableau la distribution des données selon la valeur. Il s’agit de dénombrer les résultats obtenus sur chaque modalité de la variable. Ces statistiques sont des indicateurs numériques renseignant sur les caractéristiques de la variable. Elle repose également sur des graphiques qui permettent de visualiser ses statistiques et de donner une impression sur la variable. Ces données

statistiques ont été générées grâce au logiciel statistique et d'analyse SPSS (Statistical Package for Social Sciences) qui permet d'explorer les données plus en profondeur et plus rapidement.

4.18. La démarche statistique

Dans la présente étude, deux types d'analyse ont été privilégiées à savoir : l'analyse descriptive et l'analyse inférentielle.

4.18.1. L'analyse descriptive

Ces premières analyses permettent de décrire les résultats obtenus pour chacune des variables de l'étude. A cet effet, l'étude présente les résultats descriptifs se rapportant aux différentes échelles de mesure. L'analyse portera sur la présentation des tableaux, un indice de tendance centrale (la moyenne) et deux indices de dispersion (la variance et l'écart type).

4.18.2. L'analyse inférentielle

Au préalable, avant d'effectuer des tests d'hypothèses, nous avons opté pour la technique statistique de l'analyse de la variance afin de réaliser des comparaisons entre les moyennes des scores enregistrés dans l'évaluation de l'absentéisme en fonction des caractéristiques sociodémographiques des répondants. L'analyse inférentielle a été utilisée afin de vérifier les hypothèses de l'étude. Le choix des outils de traitement statistique employé a été dicté par la nature des données collectées et en fonction des hypothèses de l'étude. Pour vérifier si les pratiques managériales d'habilitation diminuent la probabilité d'occurrence de l'absentéisme au travail, nous avons privilégié des analyses de régressions en suivant la méthode des moindres carrés linéaires. Cette technique permet de préciser la contribution des différentes dimensions des pratiques managériales d'habilitation sur de l'absentéisme.

Après avoir présenté les procédés méthodologiques de collecte de données utilisés au cours de ce travail, nous allons ensuite dans le chapitre suivant présenter et analyser les résultats que nous avons obtenus.

CHAPITRE 5 :

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

L'objectif de ce chapitre est de présenter et d'analyser les résultats issus des données collectées auprès d'un échantillon d'acteurs impliqués dans la coopération décentralisée dans les sept communes d'arrondissement du Mfoundi. La première partie est consacrée à l'analyse descriptive tandis que la seconde est réservée à l'analyse inférentielle. Dans le cadre de cette étude, deux types d'analyse ont été implémentés à savoir l'analyse descriptive et l'analyse inférentielle. La première partie de ce chapitre est consacrée à l'analyse descriptive et la seconde à l'analyse inferentielle.

5.1. L'analyse descriptive

Dans cette partie, nous allons présenter les résultats de l'analyse descriptive, corrélationnelle et de régression effectuées en fonction des trois variables de l'étude et de leurs modalités.

5.1.1. Résultat des analyses descriptives des dimensions des besoins psychologiques fondamentaux

Dans le tableau n°24 sont présentés les résultats de l'analyse descriptive des dimensions besoins de compétence, besoins d'autonomie, besoins d'affiliation de la variable médiatrice besoins psychologiques.

Tableau 24:

Statistique descriptive de la mesure des besoins psychologiques fondamentaux

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Besoin de compétence	100	1,4	4,0	3,2	0,5
Besoin d'autonomie	100	1,5	3,8	3,3	0,4
Besoin d'affiliation	100	2,0	4,0	3,5	0,4

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

5.1.2. Statistiques descriptives des besoins de compétence

Tableau 25:

Analyse descriptive des besoins de compétence

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Besoins de compétence	100	1,2	4,0	3,2	0,5

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 25 révèle que les scores des besoins de compétence exprimés par 100 participants de notre étude montrent les indices de tendance tel que : Moyenne = 3,2 ; écart type= 0,5. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,2 ; et le maximum = 4,0. Ce score M= 3,2 est largement supérieur à la moyenne générale =2,5 ($X= 3,2 > MG=2,5$) d'une échelle à quatre points. Il apparaît donc que le besoin de compétence est élevé chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie par exemple qu'ils ont besoin de formation en coopération décentralisée pour être compétent, être capable d'organiser leur travail.

La dispersion des scores autour de cette moyenne M =3,2 est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,5). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,2) et le score maximum (max = 4,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 9 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la régulation externe sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

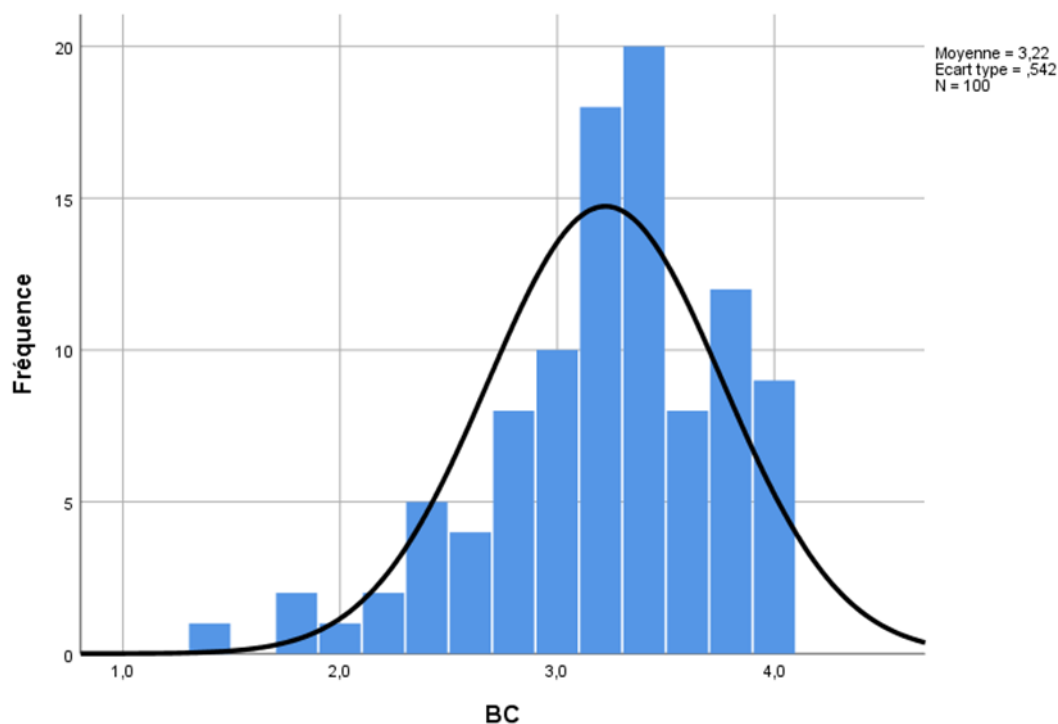


Figure 9:

Graphique des besoins de compétence

5.1.3. Statistiques descriptives des besoins d'autonomie

Figure 10:

Analyse descriptive des besoins d'autonomie

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Besoins d'autonomie	100	1,5	3,8	3,3	0,4

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 26 affiche les scores des besoins d'autonomie exprimés par 100 participants, les indices de tendance tel que : Moyenne= 3,3 ; écart type= 0,4. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,5 ; et le maximum = 3,8. Ce score $M= 3,3$ est largement supérieur à la moyenne générale =2,5 ($X= 3,3 > MG=2,5$) d'une échelle à quatre points. Il apparait donc que le besoin d'autonomie est élevé chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie qu'ils voudraient prendre des initiatives en coopération décentralisée, chercher des partenaires, monter des projets de développement local.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M =3,3$ est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,4). On note néanmoins un écart non négligeable

entre le score minimum (Min = 1,5) et le score maximum (max = 3,8) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 10 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la régulation externe sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée à droite, ce qui indique une normalité asymétrie à droite. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

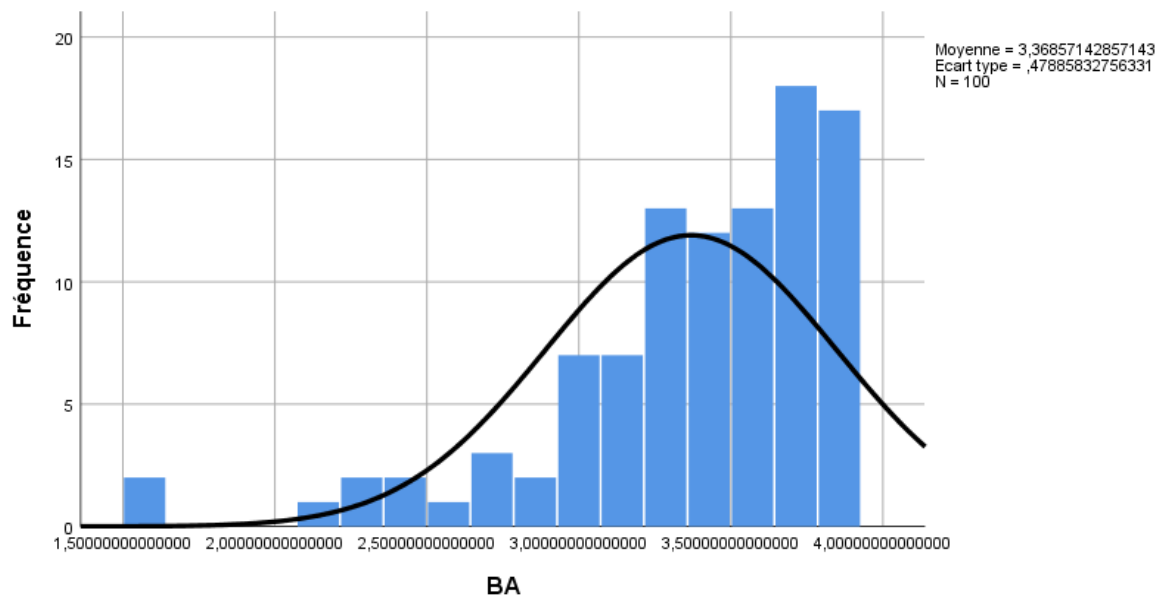


Figure 11:

Graphique des besoins d'autonomie

5.1.3. Statistiques descriptives des besoins d'affiliation

Figure 12:

Analyse descriptive des besoins d'affiliation

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Besoins d'affiliation	100	2,0	4,0	3,5	0,4

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Dans le tableau 27, les scores des besoins d'affiliation exprimés par 100 participants montre les indices de tendance tel que : Moyenne= 3,5 ; écart type= 0,4. Il ressort aussi de cette

analyse que la valeur minimum = 2,0 ; et le maximum = 4,0. Ce score M= 3,3 est largement supérieur à la moyenne générale =2,5 ($X= 3,5 > MG=2,5$) d'une échelle à quatre points. Il apparaît donc que le besoin d'affiliation est élevé chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie par exemple que l'estime et l'appréciation des personnes qui leurs sont chers est donne du sens à leur travail.

La dispersion des scores autour de cette moyenne M =3,5 est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 0,4). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 2,0) et le score maximum (max = 4,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 11 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la régulation externe sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

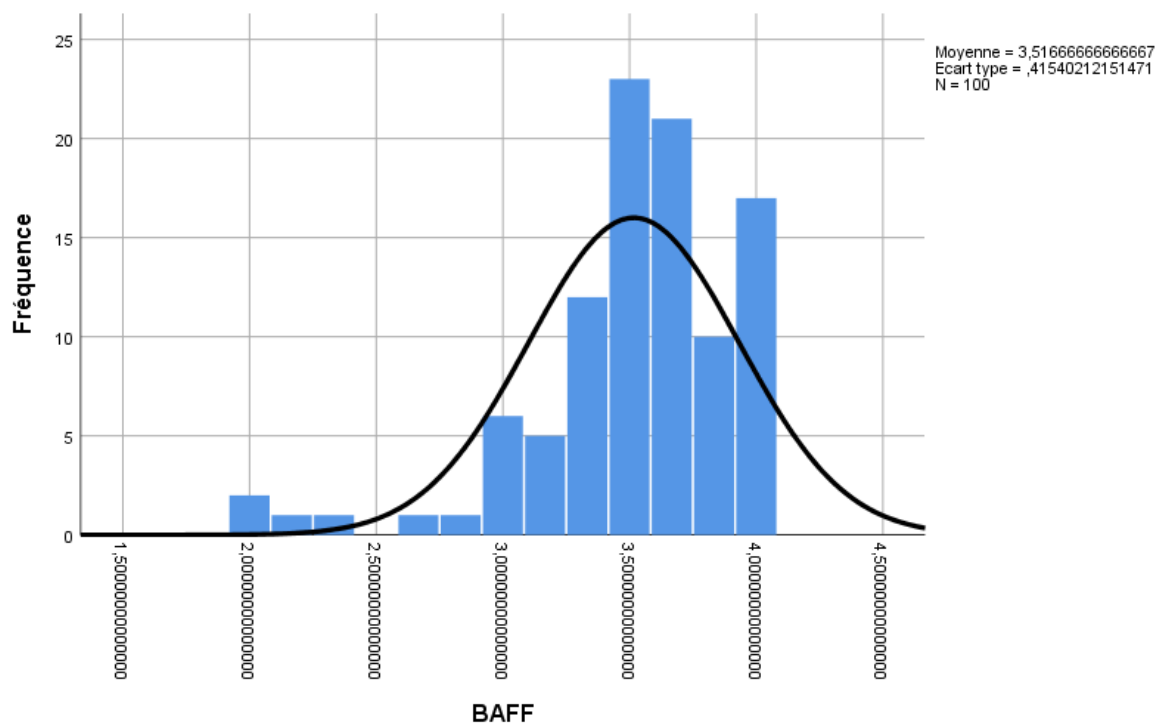


Figure 13:
Graphique des besoins d'affiliation

5.1.2. Résultat des analyses descriptives des dimensions de la motivation au développement

Dans ce tableau 28 sont présentés les résultats de l'analyse descriptive des dimensions régulation externe, motivation introjectée, motivation identifiée, motivation intégrée, motivation intrinsèque, amotivation de la variable indépendant motivation au développement.

Tableau 26:

Statistique descriptive de la mesure de la motivation au développement

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Régulation externe	100	1,7	7,0	5,1	0,9
Motivation introjectée	100	1,0	7,0	5,1	1,2
Motivation identifiée	100	1,0	7,0	5,2	1,1
Motivation intégrée	100	1,0	7,0	4,8	1,4
Motivation intrinsèque	100	1,0	7,0	4,5	1,1
Amotivation	100	1,0	7,0	2,3	1,4

Légende : N= effectif.

5.1.2.1. Statistiques descriptives de la régulation externe

Tableau 27:

Analyse descriptive de la régulation externe

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Motivation introjectée	100	1,7	7,0	5,1	0,9

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 29 révèle que les scores de la régulation externe exprimés par 100 participants montre les indices de tendance tel que : Moyenne= 5,1 ; écart type= 0,9. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,7 ; et le maximum = 7,0. Ce score M =5,1 est largement supérieur à la moyenne théorique = 4 ($X= 5,1 >MG=4$) d'une échelle à sept points. Il apparait donc que la régulation externe est élevée chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie par exemple que les acteurs agissent en coopération respectant les règles

et les procédures en vigueur, mais également sous les directives du Maire et du responsable de la structure.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M = 5,1$ est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,9$). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum ($Min = 1,7$) et le score maximum ($max = 7,0$) enregistrés sur cette échelle. Le graphique 11 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la régulation externe sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

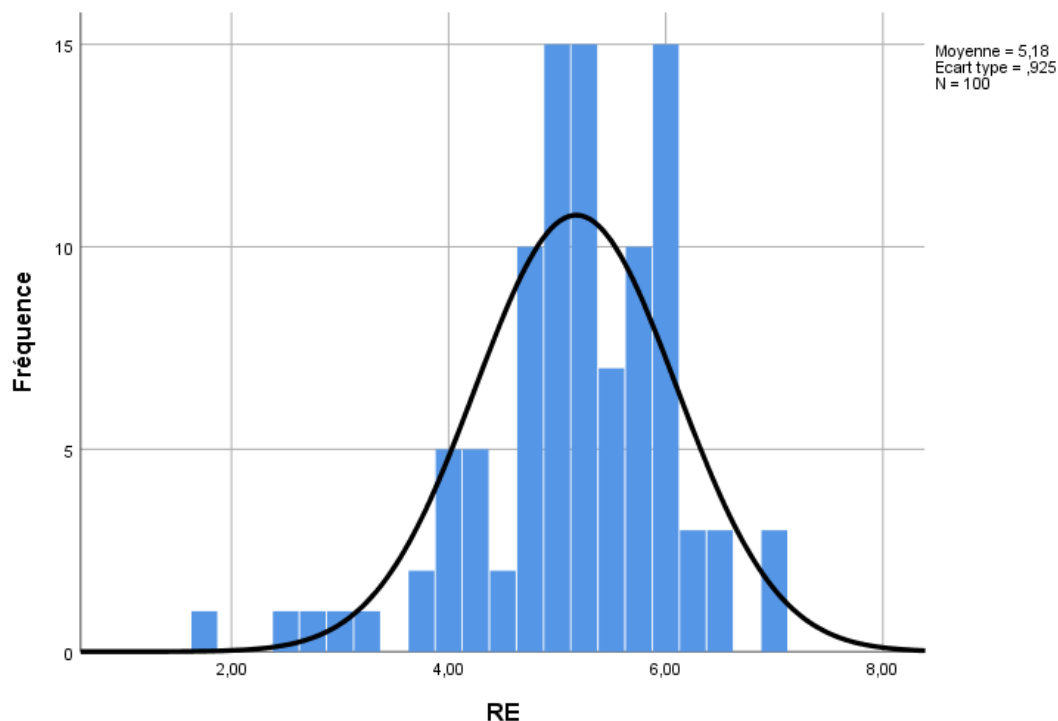


Figure 14:

Graphique de régulation externe

5.1.2.2. Statistiques descriptives de la motivation introjectée

Tableau 28:
Analyse descriptive de la motivation introjectée

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Motivation introjectée	100	1,0	7,0	5,1	1,2

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Dans ce tableau 30, les scores moyens de la motivation introjectée exprimés par 100 participants montre les indices de tendance tel que : Moyenne= 5,1 ; écart type= 1,2. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,0 ; et le maximum = 7,0. Ce score M =5,1 est largement supérieur à la moyenne théorique = 4 ($X= 5,1 >MG=4$) d'une échelle à sept points. Il apparait donc que la motivation introjectée est élevée chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie par exemple que ces acteurs ont l'amour pour ce qu'ils font.

La dispersion des scores autour de cette moyenne M =5,1 est relativement moyenne au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1,2). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 7,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 13 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la motivation intrinsèque sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

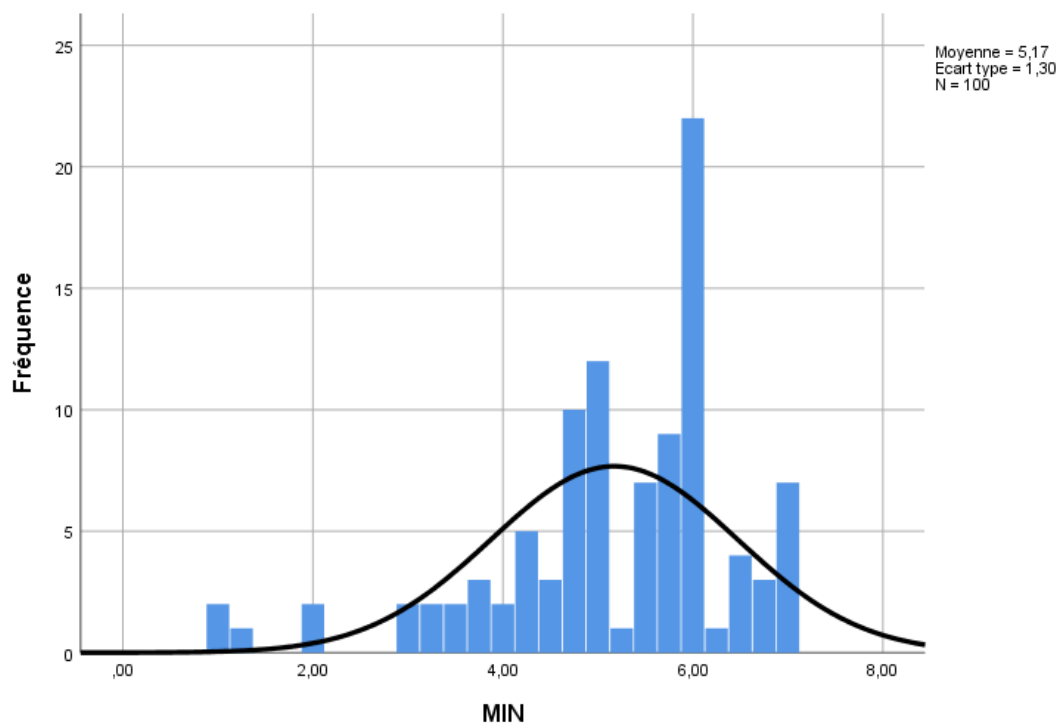


Figure 15:
Graphique de la motivation introjectée

5.1.2.3. Statistiques descriptives de la motivation identifiée

Tableau 29:

Analyse descriptive de la motivation identifiée

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Motivation identifiée	100	1,0	7,0	5,2	1,1

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 31 montre les scores de la motivation identifiée exprimés par 100 participants, les indices de tendance tel que : Moyenne= 5,2 ; écart type= 1,1. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,0 ; et le maximum = 7,0. Ce score $M=5,2$ est largement supérieur à la moyenne théorique = 4 ($X= 5,2 > MG=4$) d'une échelle à sept points. Il apparaît donc que la motivation identifiée est élevée chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie par exemple que ces acteurs ont des missions qui guident leurs activités professionnelles dans la coopération.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M=5,2$ est relativement moyenne au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,1$). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 7,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 14 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la motivation intrinsèque sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

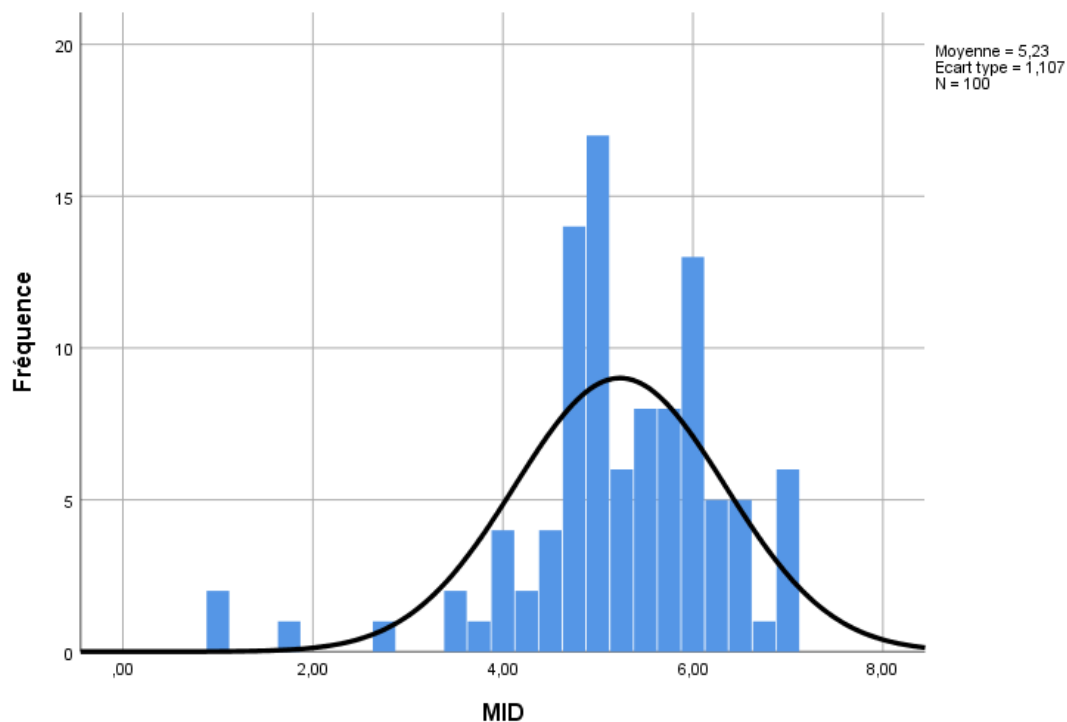


Figure 16:

Graphique de la motivation identifiée

5.1.2.4. Statistiques descriptives de la motivation intégrée

Tableau 30:

Analyse descriptive de la motivation intégrée

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Motivation intégrée	100	1,0	7,0	4,8	1,4

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 32 montre les scores de la motivation intégrée exprimés par 100 participants, les indices de tendance tel que : Moyenne= 4,8 ; écart type= 1,4. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,0 ; et le maximum = 7,0. Ce score $M = 4,8$ est supérieur à la moyenne théorique = 4 ($X = 4,8 > MG = 4$) d'une échelle à sept points. Il apparait donc que la motivation intégrée chez les acteurs impliqués interrogés est moyenne. Cela signifie que ces acteurs ont une confiance moyenne en leur capacité.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M = 4,8$ est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,4$). On note néanmoins un écart non négligeable

entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 7,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 14 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la motivation intrinsèque sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

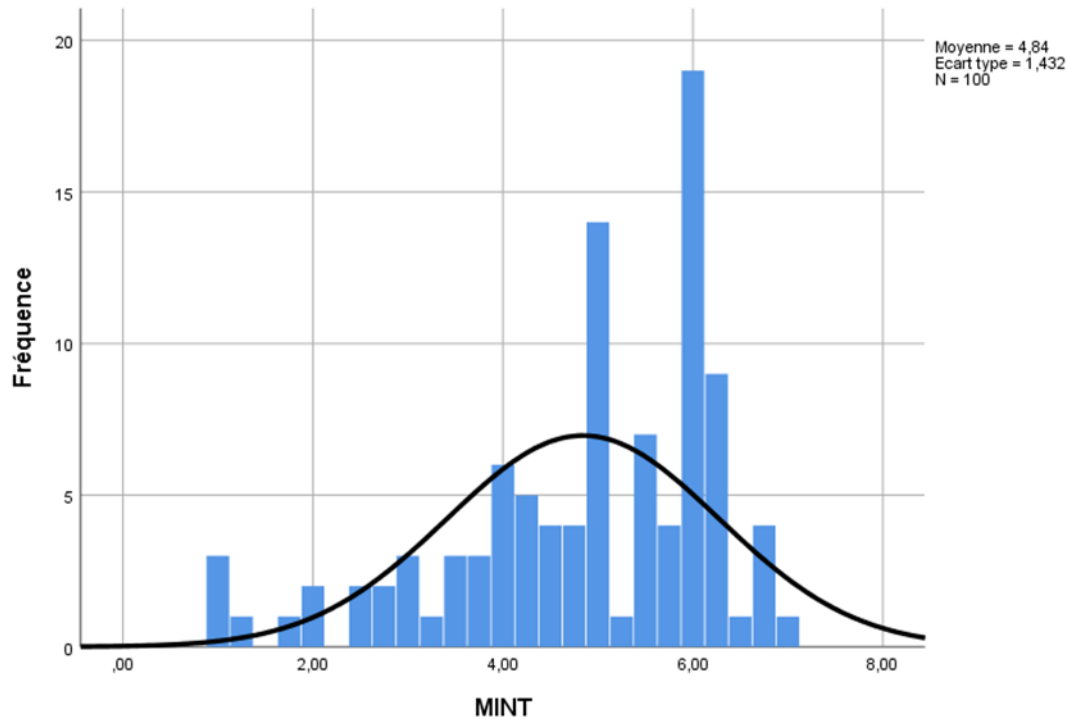


Figure 17:
Graphique de la motivation intégrée

5.1.2.6. Statistiques descriptives de la motivation intrinsèque

Tableau 31:
Analyse descriptive de la motivation intrinsèque

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Motivation intrinsèque	100	1,0	7,0	4,5	1,1

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Tableau 33, les scores de la motivation intrinsèque exprimés par 100 participants montrent les indices de tendance tel que : Moyenne= 4,5 ; écart type= 1,1. Il ressort aussi de

cette analyse que la valeur minimum = 1,0 ; et le maximum = 7,0. Ce score $M = 4,5$ est supérieur à la moyenne théorique = 4 ($X = 4,5 > MG = 4$) d'une échelle à sept points. Il apparaît donc que la motivation intrinsèque chez les acteurs impliqués interrogés est moyenne. Cela signifie que ces acteurs ont une autonomie moyenne dans l'exercice de leur tâche en coopération décentralisée, ils subissent la tutelle administrative, leurs actions sont soumises à l'autorité hiérarchique.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M = 4,5$ est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 1,1$). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 7,0) enregistrés sur cette échelle. Le graphique 16 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de la motivation intrinsèque sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

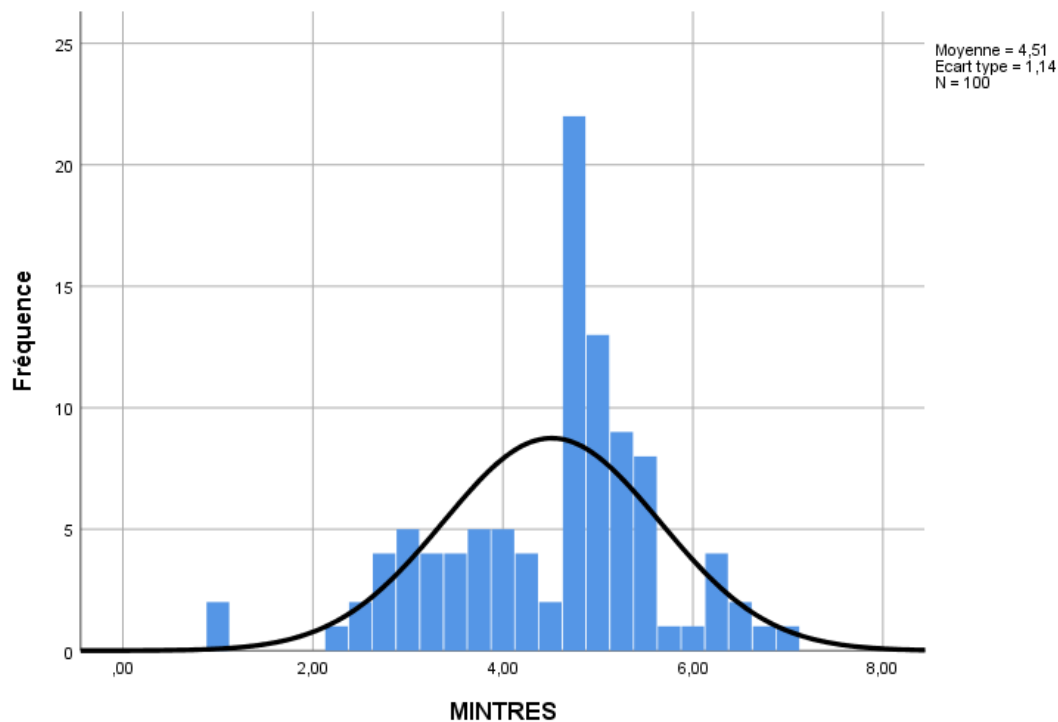


Figure 18:
Graphique de la motivation intrinsèque

5.1.2.7. Statistiques descriptives de l'amotivation

Tableau 32:

Analyse descriptive de l'amotivation

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Amotivation	100	1,0	7,0	2,3	1,4

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Le tableau 34 et le graphique 18 montrent les scores de l'amotivation exprimés par 100 participants, les indices de tendance tel que : Moyenne= 2,3 ; écart type= 1,4. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,0 ; et le maximum = 7,0.

Ce score M =2,3 est largement inférieur à la moyenne théorique = 4 ($X = 2,3 > MG = 4$) d'une échelle à sept points. Il apparait donc que l'amotivation chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale est faible. C'est dire que ces acteurs sont tous motivés, ont des raisons d'agir en coopération décentralisée.

La dispersion des scores autour de cette moyenne M =2,3 est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type (E-T = 1,4). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum (Min = 1,0) et le score maximum (max = 7,0) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 17 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'amotivation sont concentrés vers la gauche. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée à gauche, ce qui indique une normalité asymétrie à gauche. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

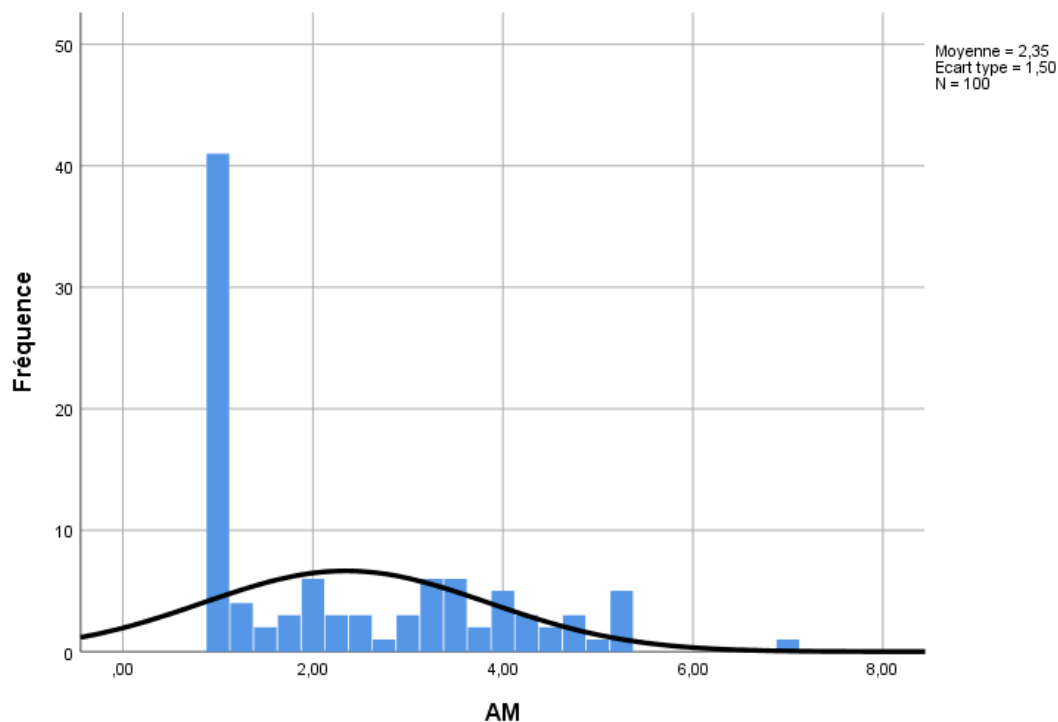


Figure 19:

Graphique de l'amotivation

5.1.3. Analyses descriptives de l'intention

Tableau 33:

Statistique descriptive de la mesure de l'intention

	N	min	max	Moyenne	Ecart type
Intention	100	1,4	4,0	3,2	0,5

Légende : N= effectif ; min = minimum ; max : maximum

Dans le tableau 35 sont présentés les résultats de l'analyse descriptive de la variable intention (unidimensionnelle). Il révèle que le score moyen de l'intention centré sur l'intention exprimé par 100 participants montre les indices de tendance tel que : Moyenne= 3,2 ; écart type= 0,5. Il ressort aussi de cette analyse que la valeur minimum = 1,4 ; et le maximum = 4,0.

Ce score $M = 3,2$ est légèrement supérieur à la moyenne théorique = 3 ($X = 3,2 > MG = 3$) d'une échelle à cinq points. Il apparait donc que l'intention est moyenne chez les acteurs impliqués interrogés de manière générale. Cela signifie que la majorité de personnes

rencontrées ne saisissent pas encore les procédures et l'importance du mécanisme de coopération décentralisée.

La dispersion des scores autour de cette moyenne $M = 3,2$ est relativement faible au regard de la valeur de l'écart-type ($E-T = 0,5$). On note néanmoins un écart non négligeable entre le score minimum ($\text{Min} = 1,4$) et le score maximum ($\text{max} = 4,0$) enregistrés sur cette échelle.

Le graphique 18 de la distribution normale semble montrer que les scores obtenus dans l'évaluation de l'intention sont concentrés vers le centre. La courbe de GOSS affiche la normalité regroupée au centre, ce qui indique une normalité sensiblement normale. Les deux tests de normalité (Lilliefors et Shapiro) confirment cet écart à la normalité.

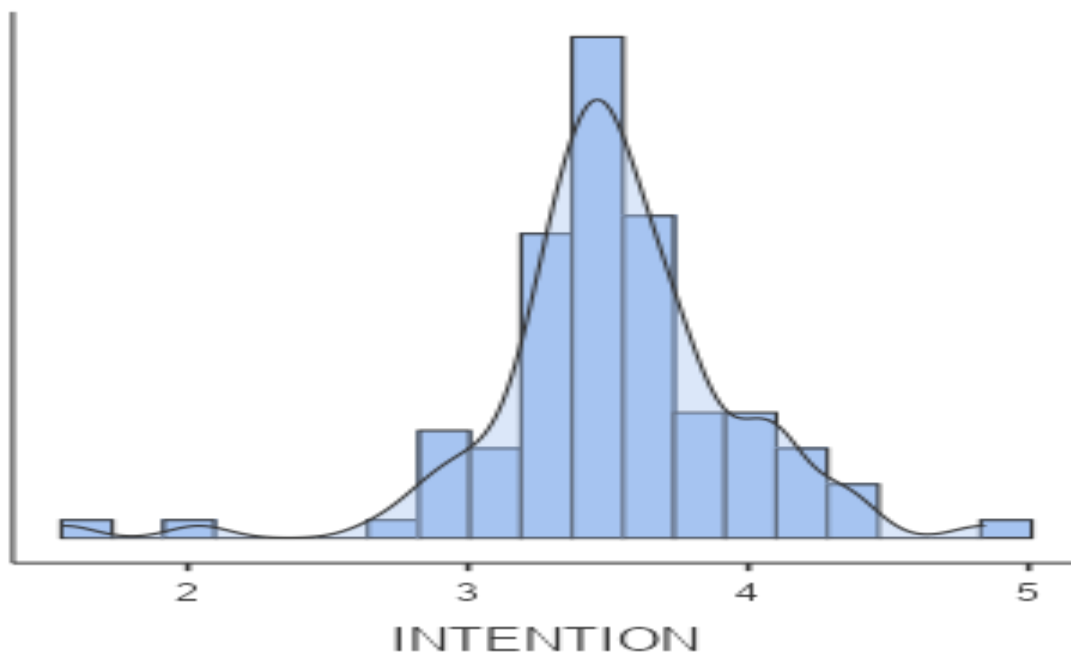


Figure 20:

Graphique de l'intention

5.2. L'analyse corrélacionnelle (inferentielle)

Les analyses de corrélations sont effectuées afin de vérifier les postulats préalables à la vérification des hypothèses par la régression (Sovet, 2014). Selon cet auteur, pour effectuer une régression, il faudrait déjà obtenir au préalable des liens de corrélation significatifs entre les dimensions des variables.

5.2.1. Statistiques de dispersion

Les indices de dispersions sont les statistiques qui nous renseignent sur la répartition des observations d'une distribution. Nous pouvons citer entre autre le coefficient de variation l'écart absolu moyen etc.

L'écart-type ou « standard déviation »

Cet indice renseigne sur l'étendue de la dispersion des observations d'une variable métrique autour de sa moyenne ; c'est une mesure de la distance moyenne des observations à la moyenne arithmétique de la variable étudiée.

Analyse de corrélations

L'étude des corrélations vise à mesurer les relations entre des variables. Elle permet de mettre en évidence qu'une variable est liée à une autre sur un plan statistique, et de mesurer l'ampleur de la relation. Elle est utile pour étudier certaines variables qui ne sont pas manipulables expérimentalement comme les perceptions de la progression de carrières professionnelles et les conséquences sur certains indicateurs de la santé psychologique au travail.

Le coefficient de corrélation de Bravais-Pearson encore appelé coefficient de corrélation linéaire (r) est un test statistique qui mesure le degré de relation qui existe entre deux séries de données quantitatives, et qui renseigne également sur le sens de cette relation. En d'autres termes, le coefficient de corrélation permet de mesurer le lien linéaire entre deux variables quantitatives X et Y . La valeur de ce coefficient oscille entre -1 et $+1$ ($-1 \leq r_{xy} \leq 1$). Ainsi donc, un signe positif du coefficient de corrélation indique que les deux variables évoluent dans le même sens. Dans ce cas, la relation est dite directe et l'augmentation ou la diminution des scores d'une variable s'accompagne respectivement de l'augmentation ou de la diminution des scores de l'autre variable. Un signe négatif est synonyme d'une variation en sens opposé. Dans ce cas, le lien est dit indirect et les scores d'une variable augmentent pendant que ceux de l'autre variable diminuent.

L'analyse de corrélation est à la base de techniques statistiques plus sophistiquées permettant de mieux explorer les liens entre les variables en dégagant notamment des facteurs de manière exploratoire (analyse factorielle), ou en employant des méthodes de régression. Les modèles statistiques reposant sur des corrélations peuvent aussi conduire à combiner les

analyses factorielles exploratoire à la méthode de recherche de relations causales dans les modèles d'équations structurelles.

La régression linéaire simple (RLS)

La régression simple est une technique statistique consistant à déterminer l'effet direct d'une et une seule variable indépendante X donnée sur une variable dépendante Y. Elle a pour but de faire des prévisions sur la variable dépendante lorsque la variable indépendante est mesurée (Exemple : L'effet de la motivation au développement sur l'intention de mener des actions).

Le coefficient de détermination R^2 est un indicateur qui permet d'évaluer la qualité de la régression linéaire : il mesure le degré d'adéquation entre les données prédites (calculées) avec le modèle de régression et les données réellement observées. Sa valeur est toujours positive ($R=r^2$) et son maximum est 1. Plus il est proche de 1 et plus la droite de régression est fidèle aux points d'origine mais son inconvénient est qu'il croît avec le nombre des prédicteurs introduits dans le modèle régressif (cas d'une régression linéaire multiple).

La régression linéaire multiple (RLM)

La régression linéaire multiple est l'extension de la régression linéaire simple. Elle est caractérisée par l'utilisation des valeurs de plusieurs variables indépendantes pour prédire la valeur d'une ou plusieurs variables dépendantes données. Elle a pour but de faire des prévisions sur la variable dépendante (Y) lorsque deux ou plusieurs variables indépendantes ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$) sont simultanément mesurées (Exemple : l'effet simultané de la motivation au développement et de la satisfaction des besoins psychologique sur l'intention de coopérer).

L'analyse de régression multiple trouve sa raison d'être dans la perspective selon laquelle une bonne prévision de la variable observée, nécessite la prise en compte de plusieurs variables explicatives à la fois. Cette démarche implique les effets principaux (direct) et les effets d'interaction.

Le nombre d'effet principal est fonction du nombre de variable explicative et le nombre d'interaction est obtenu par la technique de la décomposition canonique selon que l'interaction soit du 1^{er} ordre (2VI), du 2nd (3VI) etc. En sciences sociales et humaines, ces interactions sont mises en évidence dans des études impliquant une hypothèse de modération (effet additif) ou de médiation (effet multiplicatif).

L'effet de médiation

La médiation est un processus qui est reconnu depuis de nombreuses années dans le domaine de la psychologie. D'ailleurs, dès 1928, Woodworth tentait d'expliquer les comportements humains par la relation Stimulus-Organisme-Réponse (S-O-R), proposant ainsi que les effets d'un stimulus sur le comportement humain n'étaient pas directs, mais dépendaient plutôt des processus transformationnels internes de l'organisme (Baron & Kenny, 1986).

Selon Baron et Kenny (1986), il est possible d'identifier officiellement la présence d'un effet médiateur lorsque les quatre postulats suivants sont remplis. De plus en plus les chercheurs en psychologie sociale ne se limitent plus à l'étude des effets principaux des variables explicatives sur les variables expliquées. Ils examinent également le rôle des variables médiatrices ou modératrices pour mieux comprendre la décomposition des mécanismes d'influence entre les variables étudiées. Contrairement à la variable modératrice, la variable médiatrice explique davantage la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante.

Ce modèle propose une démarche rigoureuse et robuste d'analyse causale et séquentielle des effets médiateurs. Toutefois, ce modèle a des exigences rigoureuses. Par exemple, toutes les mesures des construits doivent avoir un alpha de Cronbach supérieur à .8 (Aguinis, cité dans El Akremi, 2005) et l'échantillon doit être de plus de 400 sujets (El Akremi, 2005 ; Fritz & Mackinnon, 2007).

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour vérifier l'existence d'une médiation. MacKinnon, en 2002, regroupait ces différentes méthodes en trois ensembles : (1) les méthodes causales basées sur une série de tests des liens d'influence entre les différentes variables ; (2) les méthodes de différence de coefficient, qui consistent à comparer les coefficients de régression avant et après l'introduction de la variable médiatrice ; (3) les méthodes de produits des coefficients, qui permettent de décomposer et de tester les effets directs et indirects.

Deux types d'analyse sont effectués : un test de liens directs et un test de médiation. Dans un premier temps, le test de liens directs entre les variables indépendantes et la variable dépendante sera réalisé. Ce test sera suivi par la vérification de l'existence d'une médiation. Le test de médiation étant plus complexe, il convient de le décrire en détail.

Elle consiste, dans le cas présent, à faire une série de quatre tests successifs pour tester l'effet médiateur des besoins psychologiques fondamentaux. L'approche utilisée dans le présent travail s'appuie sur celle recommandée par El Akremi (2005).

Premièrement : Montrer que le lien entre la variable indépendante (VI) et la variable dépendante (VD) est significatif afin de s'assurer de l'existence d'un effet à médialiser. Il s'agit pratiquement, de montrer que la « motivation au développement » est liée significativement à l'intention de coopérer ($\beta > 0$; $p < .05$).

Deuxièmement : Montrer que la variable indépendante (VI) a un impact significatif sur la variable médiatrice (VM) considérée comme une variable à expliquer dans une analyse de régression. Il s'agit pratiquement, de montrer que la « motivation au développement » est lié significativement aux besoins psychologiques fondamentaux ($\beta > 0$; $p < .05$).

Troisièmement : Montrer que le lien entre la variable médiatrice (VM) et la variable dépendante (VD) est significatif. Il s'agit pratiquement, de montrer que « les besoins psychologiques fondamentaux » sont liés significativement à l'intention de coopérer ($\beta < 0$; $p < .05$).

Quatrièmement : Pour établir une médiation parfaite ou complète, il faut que le coefficient du lien entre la variable indépendante et la variable dépendante devienne nul avec l'introduction de la variable médiatrice. Dans le cas contraire, il s'agira d'une médiation partielle. Cette condition implique que, pour conclure à une médiation parfaite entre « la motivation au développement » et l'intention de mener des actions par « les besoins psychologiques fondamentaux », le lien entre « la motivation au développement » et l'intention de mener des actions doit devenir nul lorsqu'on introduit les besoins psychologiques fondamentaux. Sinon, la médiation est partielle.

Après avoir présenté les procédés méthodologiques qui ont servis de base à l'élaboration de cette étude, et qui ont permis la collecte de données réalisée au cours de ce travail, nous allons ensuite dans le chapitre suivant présenter et analyser les résultats que nous avons obtenus sur le terrain.

5.2.2. Analyses de corrélation

L'étude des corrélations vise à mesurer les relations entre des variables. Elle permet de mettre en évidence qu'une variable est liée à une autre sur un plan statistique, et de mesurer l'ampleur de la relation. Elle est utile pour étudier certaines variables qui ne sont pas

manipulables expérimentalement comme les perceptions de la progression de carrières professionnelles et les conséquences sur certains indicateurs de la santé psychologique au travail. Le tableau ci-dessous, présente, à cet effet, le calcul de corrélation entre les dimensions la motivation au développement et l'intention aux actions de coopération décentralisée.

Tableau 34:

Matrice de corrélations entre les modalités des variables de l'étude

	1	2	3	4	5	6	7
RE	1						
MIN	,458**	1					
MID	,570**	,491**	1				
MINT	,520**	,493**	,522**	1			
MINTRES	,305**	,394**	,428**	,574**	1		
AM	-,056	-,127	-,102	-,104	,034	1	
INTENTION	,293**	,379**	,404**	,307**	,418**	,275**	1

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Les résultats issus de cette matrice et l'analyse de corrélation montrent :

5.2.2.1. Analyse corrélationnelle des dimensions de la motivation au développement en relation avec l'intention de mener des actions (VI-VD)

Analyse du lien entre la régulation externe et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la régulation externe entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,293$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Analyse du lien entre la motivation introjectée et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la motivation introjectée entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,379$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Analyse du lien entre la motivation identifiée et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la motivation identifiée entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,404$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Analyse du lien entre la motivation intégrée et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la motivation intégrée entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,307$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Analyse du lien entre la motivation intrinsèque et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la motivation intrinsèque entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,418$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Analyse du lien entre l'amotivation et l'intention.

Il ressort de ce tableau que la motivation intrinsèque entretient une relation faible, significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,275$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

5.2.2.2. Vérification des hypothèses de corrélation (dimension VI-VD)

Effet de la régulation externe sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de la régulation externe sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,293a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,003$). L'hypothèse selon laquelle la régulation externe a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,86%.

Effet de la régulation introjectée sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de la régulation introjectée sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,379^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p=0,000$). L'hypothèse selon laquelle la régulation introjectée a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,44%.

Effet de la motivation identifiée sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de la motivation identifiée sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,404^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p=0,454$). L'hypothèse selon laquelle la motivation identifiée pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,63 %.

Effet de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de la motivation intégrée sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,307^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p=0,002$). L'hypothèse selon laquelle la motivation intégrée a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,94 %.

Effet de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de la motivation intrinsèque sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,418^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p=0,000$). L'hypothèse selon laquelle la motivation intrinsèque a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,75 %.

Effet de l'amotivation sur l'intention de coopérer

Les résultats de l'analyse de corrélation étant significative, nous avons possèdè au test de l'effet de causalité de l'amotivation sur l'intention.

Nous observons que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,275^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p=0,006$). L'hypothèse selon laquelle l'amotivation a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 00,76%.

5.2.3. Analyses des effets de médiation

L'effet de médiation selon des chercheurs, tels que Hull, Tolman et Lewin, est la présence de processus médiateurs dans l'explication des agissements humains, ceux-ci intervenant dans la relation entre un canal d'entrée (input) et un canal de sortie (output). Une variable est généralement reconnue comme ayant un effet médiateur lorsqu'elle permet d'expliquer, en tout ou en partie, la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. Avec Baron & Kenny, (1986), les effets d'un stimulus sur le comportement humain ne sont pas directs, mais dépendraient plutôt des processus transformationnels internes de l'organisme (Stimulus-Organisme-Réponse).

Pour analyser cet effet dans notre étude, nous avons au préalable identifié l'ensemble des hypothèses opérationnelles. Pour analyser ces hypothèses, il a fallu au préalable que certaines conditions soient remplies suivant la procédure méthodologique suggérée par Baron et Kenny (1989). Conformément à cette procédure, trois analyses de régressions ont été réalisées : une régression de la variable indépendante (X) sur la variable dépendante (Z), une régression de la variable médiatrice (Y) sur la variable dépendante (Z) et une régression du produit des deux variables sur la variable dépendante (Z). L'effet médiateur est alors mis en évidence s'il existe un effet significatif de XY sur Z alors que X et Y sont maîtrisés.

5.2.3.1. Inventaire des hypothèses opérationnelles de l'étude

H1_a : La régulation externe augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H1_b : La motivation introjectée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H1_c : La motivation identifiée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H1_d : La motivation intégrée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H1_e : La motivation intrinsèque augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H1_f : L'amotivation réduit grandement l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H2_a : La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H2_b : La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H2_c : La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_a : La régulation externe améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_b : La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_c : La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_d : La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_e : La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_f : L'amotivation a un effet sur la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_g : La régulation externe améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_h : La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_i : La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_j : La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_k : La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_l : L'amotivation n'a pas d'effet sur la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_m : La régulation externe améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_n : La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_o : La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_p : La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins d'affiliation.

H3_q : La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H3_r : L'amotivation n'a pas d'effet sur la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

H4_{1a} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{1b} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{1c} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{1d} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{1e} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{1f} : Les besoins de compétence médiatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2a} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2b} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2c} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2d} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2e} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{2f} : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3a} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3b} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3c} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3d} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3e} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

H4_{3f} : Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun

5.2.3.2. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la régulation externe et l'intention

Les résultats consignés dans la figure 19 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 37 et 38 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 35 :

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,305 ^a	,093	,074	,42435

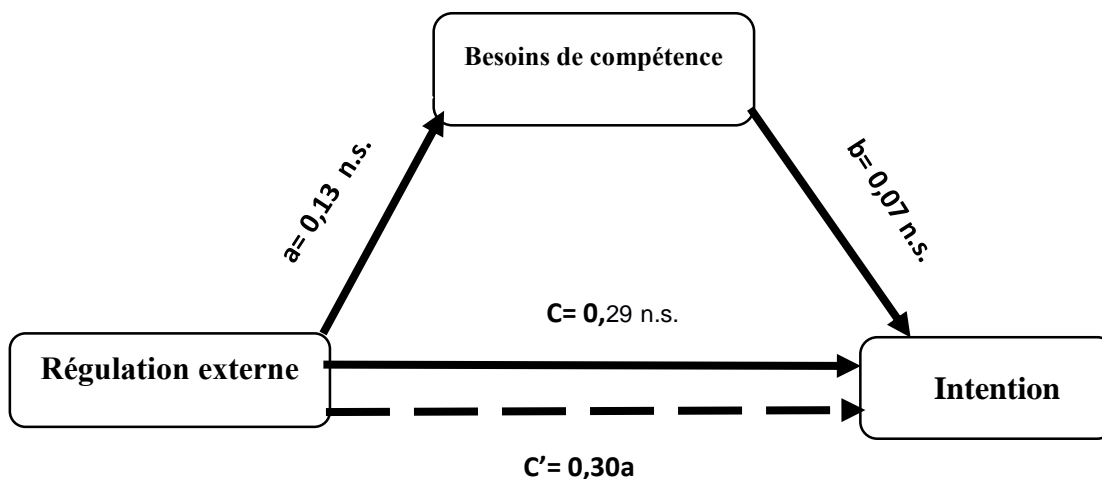
a. Prédicteurs : (Constante), BC, RE

Tableau 36 :

Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,591	,333		7,768	,000
RE	,135	,046	,284	2,915	,004
BC	,070	,079	,086	,885	,378

a. Variable dépendante : INTENTION



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 21 :

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer. Ils indiquent que :

La première condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation externe sur de l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,13$; $p = 0,004 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positif, il apparait que la focalisation sur les récompenses ou les sanctions réduit les besoins de compétence. Ce résultat va ne confirme pas l'hypothèse H3a : *La régulation externe améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins de compétence sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,07$; $p = 0,37 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont moins l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat infirme l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,29$; $p = 0,003 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont un niveau de motivation faible à mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat permet d'invalider l'hypothèse *H1a* : *La régulation externe augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, aucune condition n'a été remplie pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la régulation externe et l'intention de coopérer ; l'hypothèse *H41a* stipulant les effets médiateurs des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun est donc logiquement infirmée.

5.2.3.3. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation introjectée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 20 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 39 et 40 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 37 :

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la régulation externe et l'intention

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,392 ^a	,154	,136	,40993

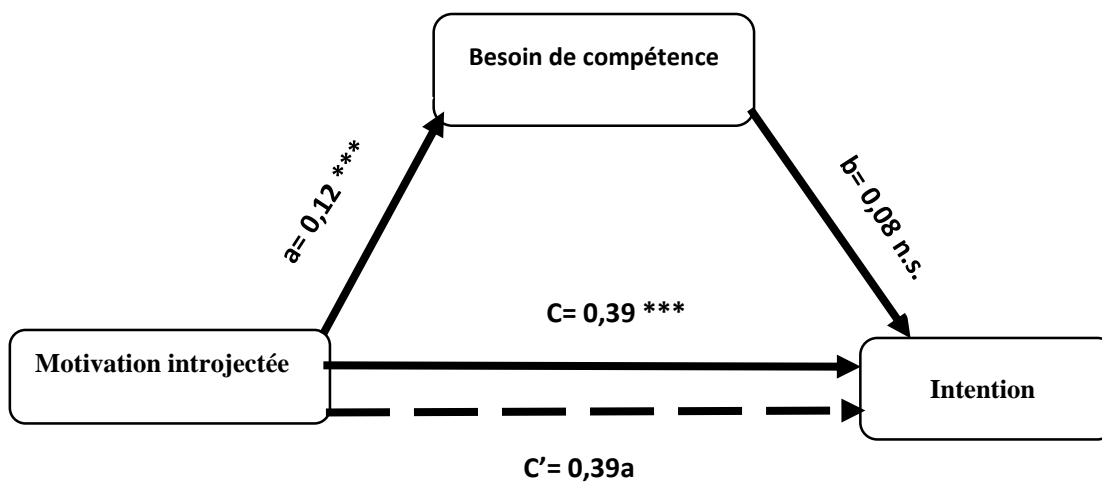
a. Prédicteurs : (Constante), BC, MIN

Tableau 38 :

Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,596	,292		8,891	,000
MIN	,127	,032	,375	4,006	,000
BC	,082	,076	,100	1,072	,286

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 22:

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif, bilatéral de la motivation introjectée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,12$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive. Il apparaît que la volonté d'impressionner des personnes chères est élevée chez ces acteurs. Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3b : *La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins de compétence sur de l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,08$; $p = 0,28 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparait que les acteurs impliqués ont moins l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat infirme l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif, bilatéral de la motivation introjectée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,39$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive. Il apparait que les acteurs impliqués ont la motivation de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat va dans le même sens que l'hypothèse *H1b* : *La motivation introjectée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H41b* : *Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.3.4. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation identifiée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 21 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 41 et 42 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 39:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,406 ^a	,165	,148	,40714

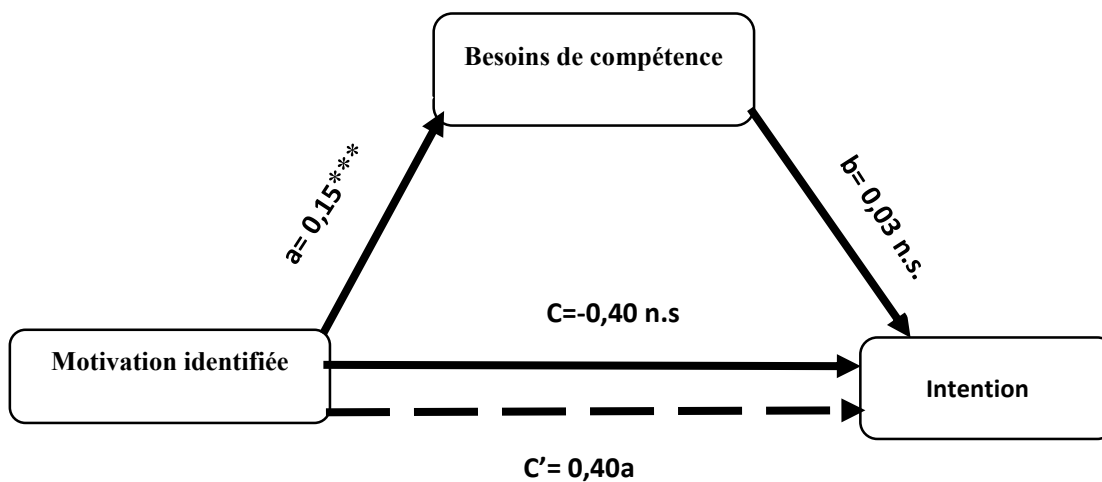
a. Prédicteurs : (Constante), BC, MID

Tableau 40:

Coefficients des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,567	,290		8,840	,000
MID	,158	,038	,395	4,196	,000
BC	,039	,077	,047	,504	,615

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 23:

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif, bilatéral de la motivation identifiée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,15$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positif, il apparaît que la recherche de l'intérêt personnelle améliore les besoins de compétence. Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse *H3c* : *La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins de compétence sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,03$; $p = 0,61 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont moins l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat infirme l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,40$; $p = 0,45 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont un niveau de motivation faible à mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat ne valide pas l'hypothèse *H1c* : *La motivation identifiée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H41c* : *Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.3.5. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intégrée et l'intention

Les résultats consignés dans la figure 22 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 43 et 44 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 41:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,336 ^a	,113	,095	,41968

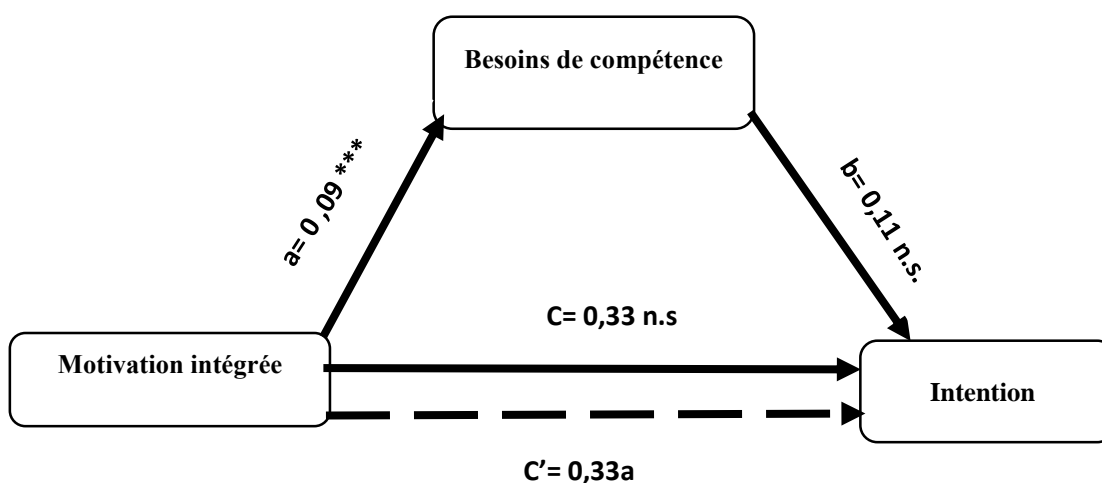
a. Prédicteurs : (Constante), BC, MINT

Tableau 42:

Coefficients de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,683	,300		8,931	,000
MINT	,097	,030	,316	3,296	,001
BC	,112	,078	,138	1,440	,153

a. Variable dépendante : INTENTION



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s. : relation non significative

Figure 24:

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet mais pas statistiquement significatif, bilatéral de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,09$; $p = 0,001 \leq 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positif, il apparaît que les convictions ou valeurs personnelles améliorent les besoins de compétence. Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3d : *La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins de compétence sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,11$; $p = 0,15 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont moins l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat infirme l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,33$; $p = 0,002 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont un niveau de motivation faible d'intention de coopérer. Ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1d* : *La motivation intégrée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H41d* : *Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun*

5.2.3.6. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intrinsèque et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 23 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 45 et 46 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 43:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,437 ^a	,191	,174	,40083

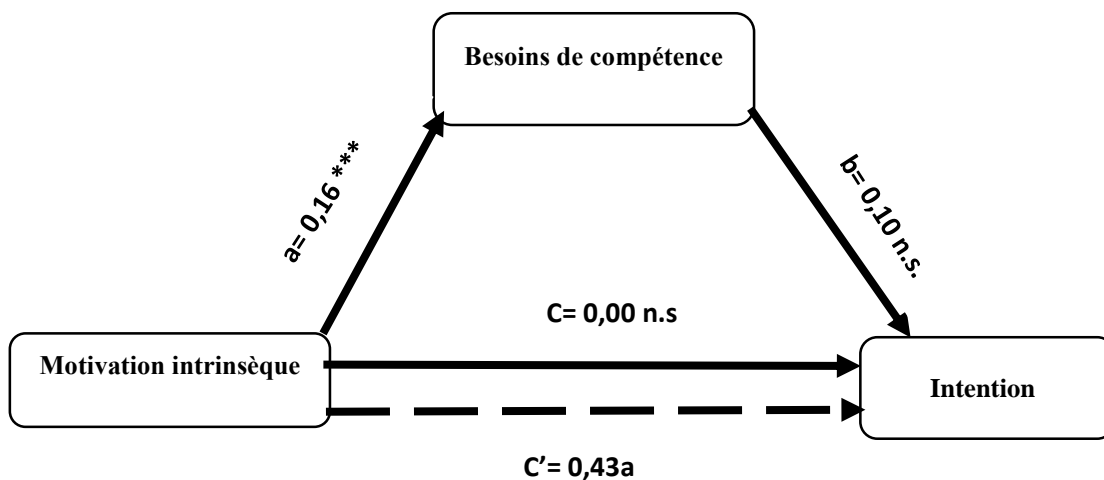
a. Prédicteurs : (Constante), BC, MINTRES

Tableau 44:

Coefficients de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,450	,294		8,346	,000
MINTRES	,163	,035	,421	4,609	,000
BC	,103	,074	,126	1,381	,170

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 25:

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,16$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, il apparaît que l'engagement volontaire et spontané chez les acteurs impliqués améliore la satisfaction des besoins de compétence. Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3e : *La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins de compétence sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,10$; $p = 0,17 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont moins l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat infirme l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,00$; $p = 0,003 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive. Il apparaît que les acteurs impliqués ont un niveau de motivation faible d'intention de coopération décentralisée. Ce résultat invalide l'hypothèse *H1e* : *La motivation intrinsèque augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H41e* : *Les besoins de compétence médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.7. L'effet médiateur des besoins de compétence entre l'amotivation et l'intention

Les résultats consignés dans la figure 24 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 47 et 48 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 45:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,323 ^a	,104	,086	,42170

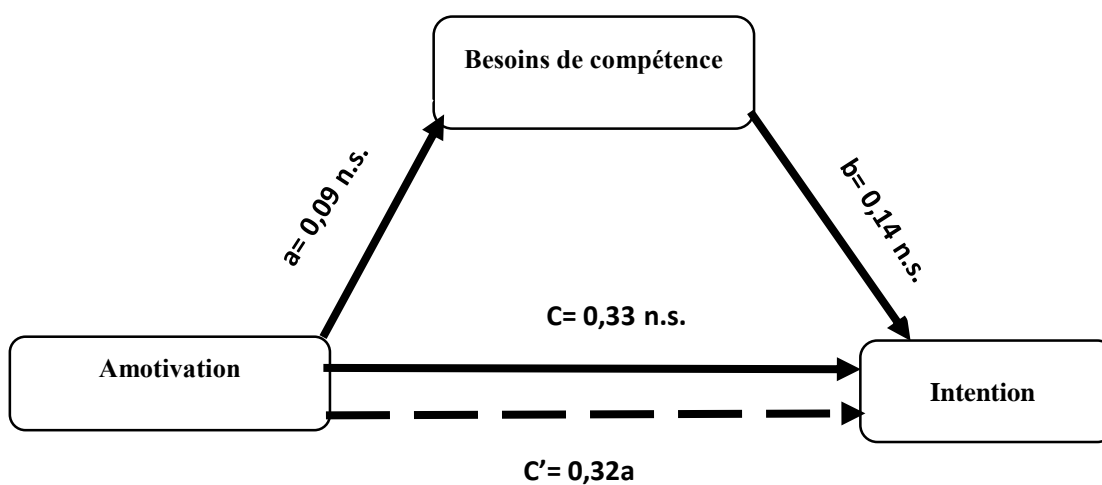
a. Prédicteurs : (Constante), BC, AM

Tableau 46:

Coefficients de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,855	,280		10,211	,000
AM	,090	,029	,306	3,135	,002
BC	,140	,080	,172	1,758	,082

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 26:

Modèle de médiation des besoins de compétence dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins de compétence dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de l'amotivation sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,09$; $p = 0,002 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive. Il apparaît que la méconnaissance des raisons, de leurs intérêts dans la coopération décentralisée chez les acteurs impliqués empêche qu'ils expriment des besoins de compétence. Ce résultat infirme l'hypothèse H3f : *L'amotivation a un effet sur la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins de compétence sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,14$; $p = 0,08 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, il apparaît que les acteurs impliqués ont l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat confirme dans ce cas de figure l'hypothèse *H2a* : *La satisfaction des besoins de compétence améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de l'amotivation sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,33$; $p = 0,006 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive. Il apparaît que les acteurs impliqués ont la volonté, l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1f* : *L'amotivation a un effet significatif sur l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H4If* : *Les besoins de compétence médatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun n'est pas confirmée.*

5.2.3.8. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la régulation externe et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 25 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 49 et 50 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 47:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,296 ^a	,088	,069	,42566

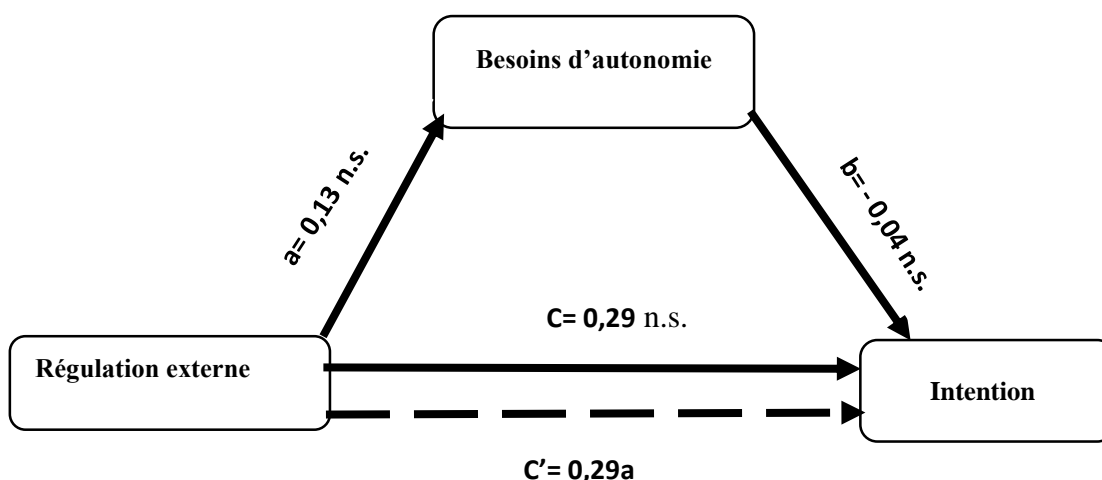
a. Prédicteurs : (Constante), BA, RE

Tableau 48 :

Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,693	,338		7,956	,000
RE	,133	,049	,279	2,714	,008
BA	,040	,095	,044	,426	,671

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 27:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la régulation externe et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,13$; $p = 0,008 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positif, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3g : *La régulation externe améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,04$; $p = 0,67 > 0,05$).

La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b* : *La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,29$; $p = 0,009 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1a* : *La régulation externe augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun*

Au regard de ces résultats, aucunes conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la régulation externe et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42a* : *Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.9. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation introjectée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 26 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 51 et 52 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 49:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,379 ^a	,144	,126	,41235

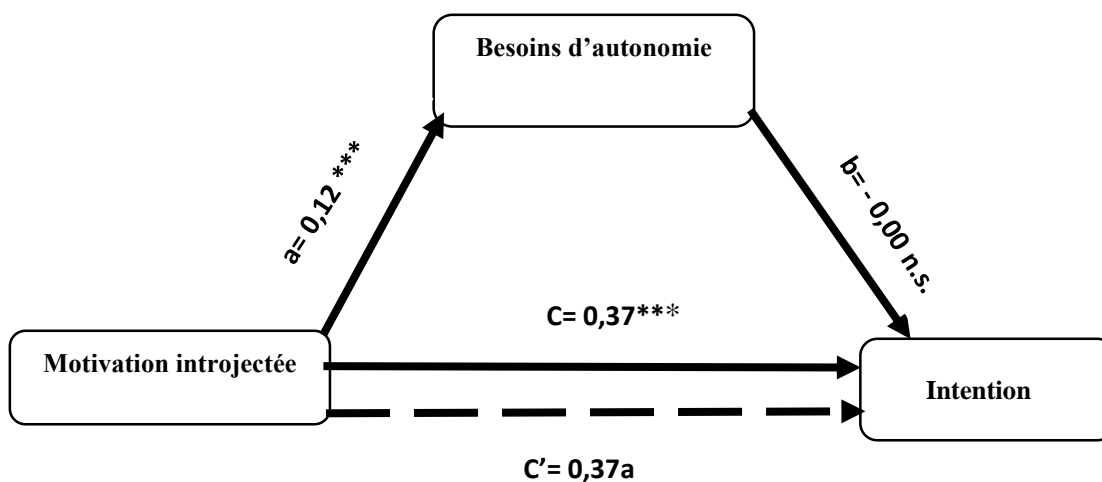
a. Prédicteurs : (Constante), BA, MIN

Tableau 50:

Coefficients des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,854	,301		9,470	,000
MIN	,129	,034	,380	3,770	,000
BA	-,001	,093	-,001	-,013	,989

a. Variable dépendante : INTENTION



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 28:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la motivation introjectée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,12$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3h : *La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = - 0,00$; $p = 0,98 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b* : *La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif, bilatéral de la motivation introjectée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,37$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1b* : *La motivation introjectée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42b* : *Les besoins d'autonomie médatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.10. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation identifiée et l'intention

Les résultats consignés dans la figure 27 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 53 et 54 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 51:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,404 ^a	,163	,146	,40764

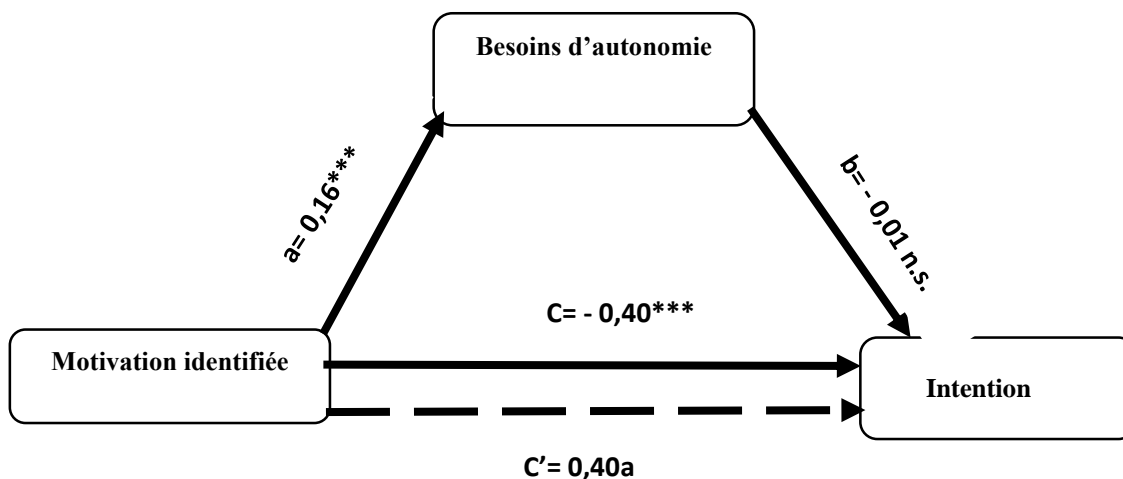
a. Prédicteurs : (Constante), BA, MID

Tableau 52:

Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,705	,306		8,826	,000
MID	,163	,040	,408	4,098	,000
BA	-,012	,092	-,013	-,129	,898

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)
 Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 29:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la motivation identifiée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,16$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3i : *La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = -0,01$; $p = 0,98 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b : La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet significatif bilatéral de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = -0,40$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative, ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1c : La motivation identifiée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42c : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.11. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intégrée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 28 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 55 et 56 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 53:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,313 ^a	,098	,079	,42320

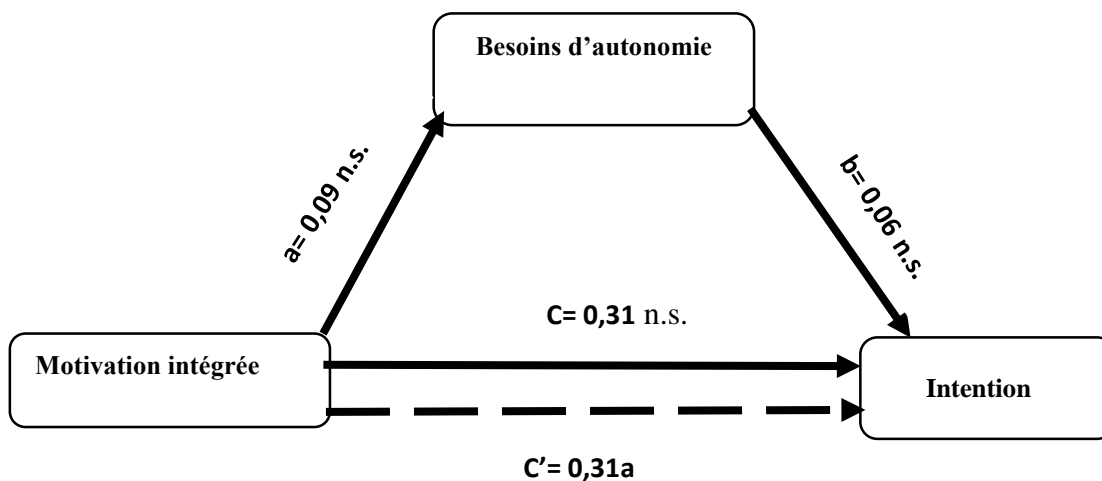
a. Prédicteurs : (Constante), BA, MINT

Tableau 54:

Coefficients des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,880	,311		9,254	,000
MINT	,090	,031	,291	2,930	,004
BA	,060	,091	,065	,658	,512

a. Variable dépendante : INTENTION



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 30:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,09$; $p = 0,004 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive. Ce résultat ne valide pas l'hypothèse $H3j$: *La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,06$; $p = 0,51 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b* : *La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = -0,40$; $p = 0,002 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative, ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1d* : *La motivation intégrée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42d* : *Les besoins d'autonomie médient la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.12. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intrinsèque et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 29 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 57 et 58 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 55:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,426 ^a	,182	,165	,40313

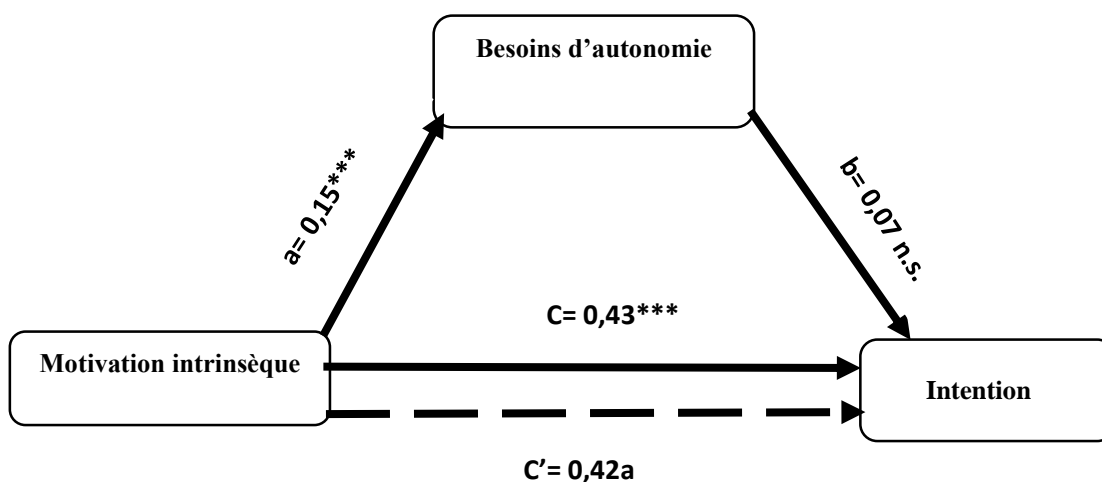
a. Prédicteurs : (Constante), BA, MINTRES

Tableau 56:

Coefficients de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,550	,314		8,134	,000
MINTRES	,158	,036	,408	4,400	,000
BA	,075	,085	,082	,885	,378

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 31:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation extrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,15$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3k : *La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,07$; $p = 0,37 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b : La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet significatif bilatéral de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,43$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1e : La motivation intrinsèque augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42e : Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* n'est pas confirmée.

5.2.3.8. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre l'amotivation et l'intention

Les résultats consignés dans la figure 30 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 59 et 60 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 57:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,376 ^a	,141	,124	,41290

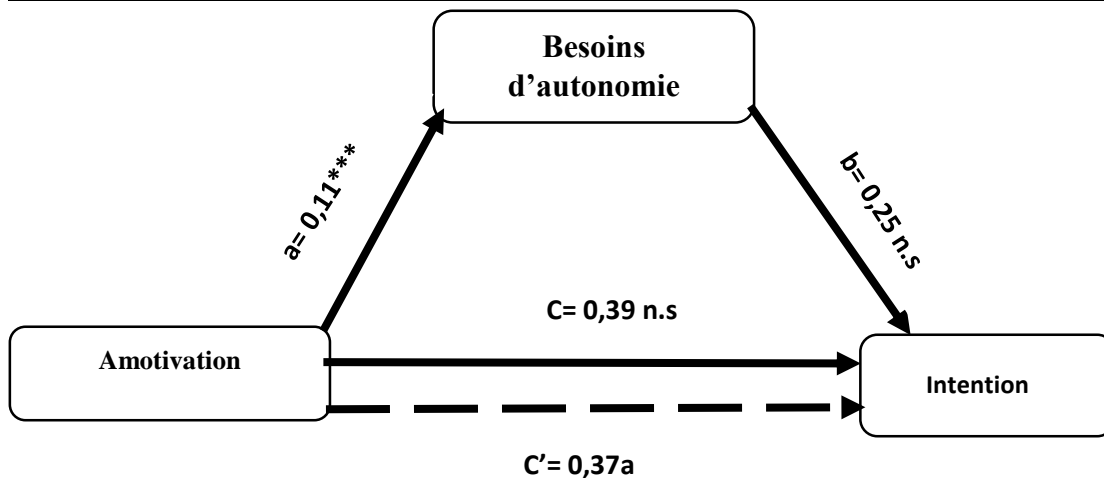
a. Prédicteurs : (Constante), BA, AM

Tableau 58:

Coefficients modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,400	,349		6,874	,000
AM	,111	,030	,378	3,731	,000
BA	,254	,093	,276	2,721	,008

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 32:

Modèle de médiation des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'autonomie dans la relation entre l'amotivation et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la amotivation sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,11$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H31 : *L'amotivation n'a pas d'effet sur la satisfaction des besoins d'autonomie chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,25$; $p = 0,008 > 0,001$).

La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2b* : *La satisfaction des besoins d'autonomie améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de l'amotivation sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,39$; $p = 0,006 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1f* : *L'amotivation réduit grandement l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* .

Au regard de ces résultats, toutes les conditions sont remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'autonomie entre l'amotivation et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H42f* : *Les besoins d'autonomie médiatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est confirmée.

5.2.2.10. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la régulation externe et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 31 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 61 et 62 présentent les statistiques de médiation du modèle.

Tableau 59:

Récapitulatif des modèles médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,294 ^a	,086	,068	,42593

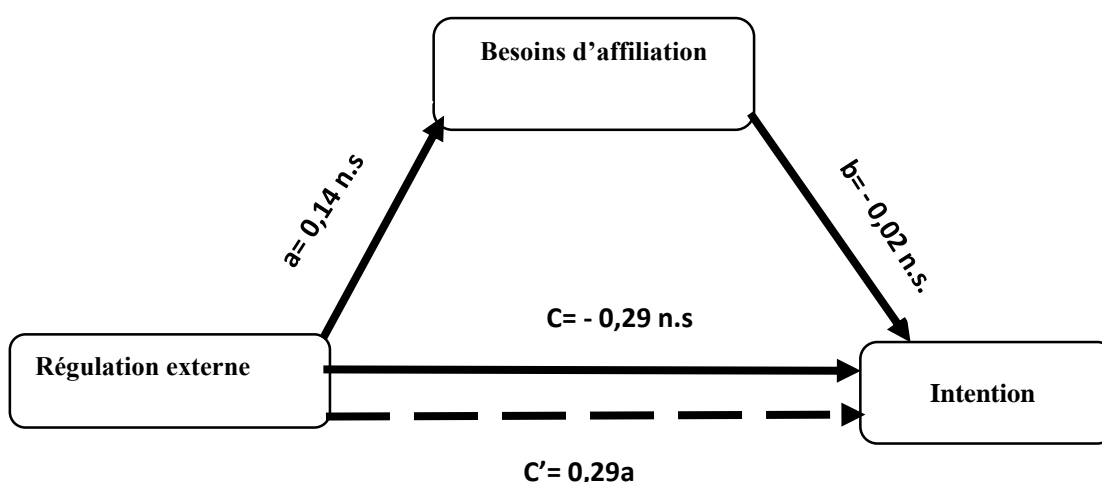
a. Prédicteurs : (Constante), BAFF, RE

Tableau 60:

Coefficients des modèles médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

	Coefficients ^a				
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,865	,386		7,422	,000
RE	,144	,049	,301	2,926	,004
BAFF	-,026	,109	-,025	-,239	,811

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 33:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la régulation externe et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,14$; $p = 0,004 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positif, ce résultat ne va pas dans le sens de l'hypothèse H3m : *La régulation externe améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'autonomie sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = -0,02$; $p = 0,81 > 0,05$). La valeur du

coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet non significatif de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = - 0,29$; $p = 0,009 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative, ce résultat permet d'invalider l'hypothèse *H1a* : *La régulation externe augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la régulation externe et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43a* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la régulation externe et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.2.11. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 32 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 63 et 64 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 61:

Récapitulatif des modèles des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,382 ^a	,146	,128	,41187

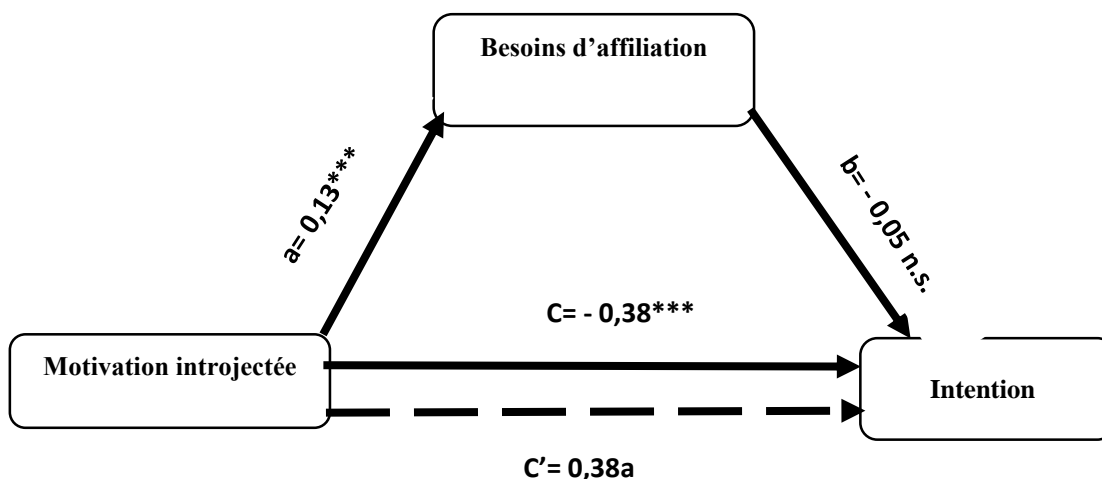
a. Prédicteurs : (Constante), BAFF, MIN

Tableau 62:

Coefficients des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	3,001	,358		8,392	,000
MIN	,134	,034	,394	3,987	,000
BAFF	-,050	,105	-,047	-,477	,634

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 34:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation introjectée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif, bilatéral de la régulation externe sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,13$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse *H3n* : *La motivation introjectée améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = -0,05$; $p = 0,63 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction*

des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun..

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet significatif bilatéral de la motivation introjectée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = - 0,38$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1b* : *La motivation introjectée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43b* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation introjectée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.2.12. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 33 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 65 et 66 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 63:

Récapitulatif des modèles des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,428 ^a	,183	,166	,40278

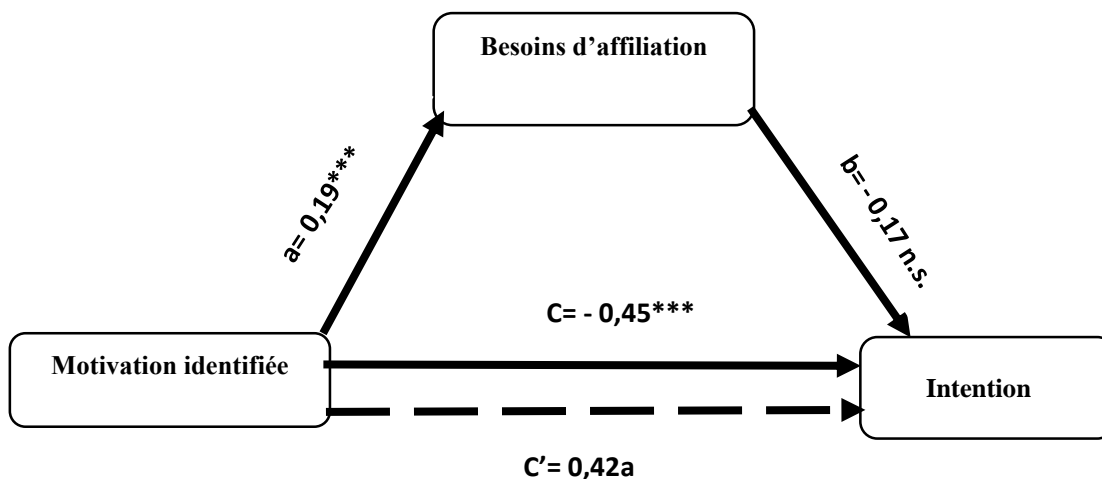
a. Prédicteurs : (Constante), BAFF, MID

Tableau 64:

Coefficients des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	3,114	,346		9,000	,000
MID	,193	,042	,484	4,588	,000
BAFF	-,172	,112	-,162	-1,540	,127

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 35:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation identifiée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la régulation identifiée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,19$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3O : *La motivation identifiée améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = - 0,17$; $p = 0,12 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet significatif bilatéral de la motivation identifiée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = - 0,45$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1c* : *La motivation identifiée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43c* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation identifiée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.3.14. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 34 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 67 et 68 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 65:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,308 ^a	,095	,076	,42395

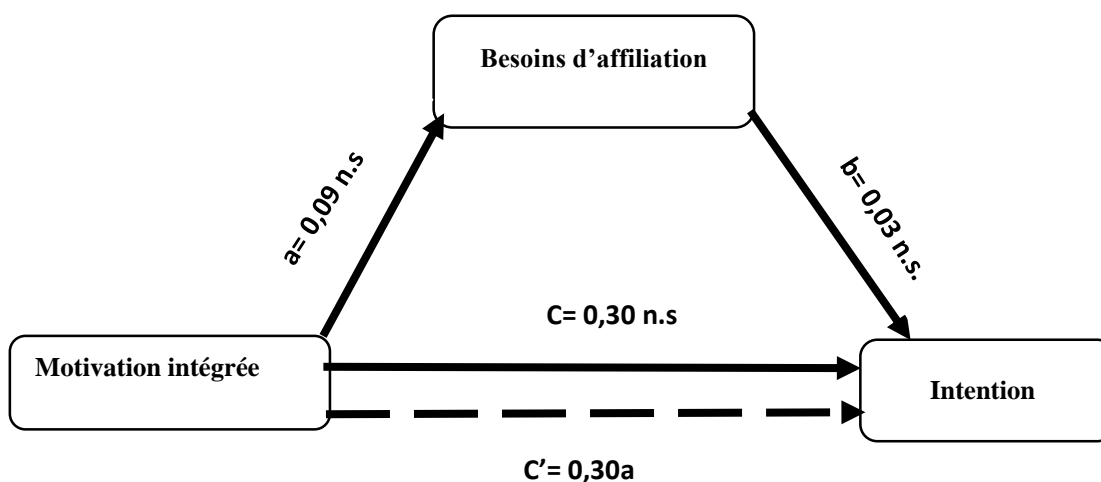
a). Prédicteurs : (Constante), BAFF, MINT

Tableau 66:

Coefficients de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,959	,374		7,913	,000
MINT	,093	,030	,302	3,090	,003
BAFF	,030	,104	,029	,292	,771

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 36:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intégrée et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la régulation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,09$; $p = 0,003 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse H3d : *La motivation intégrée améliore la satisfaction des besoins de compétence chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun..*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = - 0,03$; $p = 0,77 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de la motivation intégrée sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,30$; $p = 0,002 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive ce résultat permet invalider l'hypothèse *H1d* : *La motivation intégrée augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43d* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.3.15. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intrinsèque et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 35 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 69 et 70 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 67:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,382 ^a	,146	,128	,41187

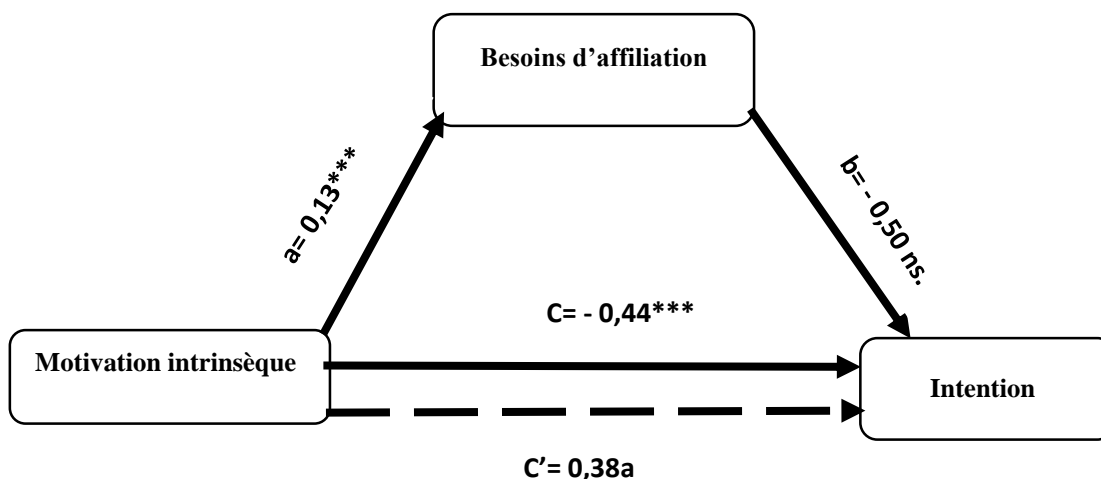
a. Prédicteurs : (Constante), BAFF, MINTRES

Tableau 68:

Coefficients de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	3,001	,358		8,392	,000
MINTRES	,134	,034	,394	3,987	,000
BAFF	-,050	,105	-,047	-,477	,634

a. Variable dépendante : INTENTION



* p < .05 ; ** p < .01 ; *** p < .001 (bilatéral)
 Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 37:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement significatif bilatéral de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,13$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H3Q : *La motivation intrinsèque améliore la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = - 0,50$; $p = 0,63 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant négative, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition est remplie puisqu'il existe un effet significatif, bilatéral de la motivation intrinsèque sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = - 0,44$; $p = 0,000 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant négative ce résultat permet de valider l'hypothèse *H1e* : *La motivation intrinsèque augmente l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43e* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun* est infirmée.

5.2.3.16. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre l'amotivation et l'intention.

Les résultats consignés dans la figure 36 mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre la motivation intrinsèque et l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. Les tableaux 71 et 72 présentent les statistiques de médiation du modèle

Tableau 69:

Récapitulatif des modèles de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention.

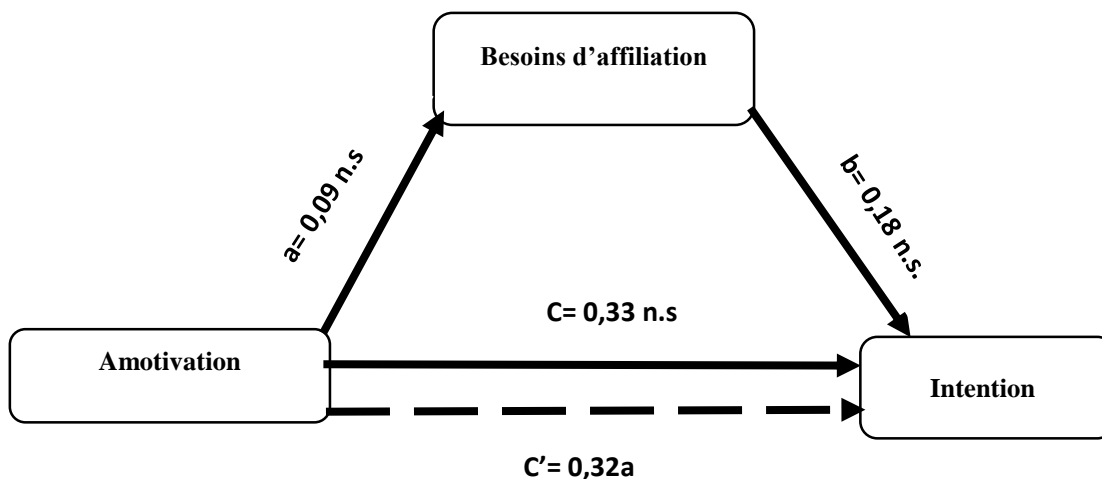
R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
,320 ^a	,103	,084	,42212

a. Prédicteurs : (Constante), BAFF, AM

Tableau 70: Coefficients modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention.

Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
(Constante)	2,653	,404		6,572	,000
AM	,096	,030	,326	3,237	,002
BAFF	,182	,107	,171	1,701	,092

a. Variable dépendante : INTENTION



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (bilatéral)

Légende : β : coefficients de régressions ; n.s : relation non significative

Figure 38:

Modèle de médiation des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention de coopération décentralisée.

Ces résultats mettent en évidence le rôle médiateur des besoins d'affiliation dans la relation entre l'amotivation et l'intention. Ils indiquent que :

La première condition est remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif de l'amotivation sur l'intention de coopérer ($\beta_1 = 0,09$; $p = 0,002 > 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_1 étant positive, ce résultat ne va pas dans le même sens de l'hypothèse *H3R* : *L'amotivation n'a pas d'effet sur la satisfaction des besoins d'affiliation chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La deuxième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_2 = 0,18$; $p = 0,77 > 0,05$). La valeur du coefficient de régression β_2 étant positive, ce résultat infirme l'hypothèse *H2c* : *La satisfaction des besoins d'affiliation améliore l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.*

La troisième condition n'est pas remplie puisqu'il existe un effet statistiquement non significatif des besoins d'affiliation sur l'intention de coopérer ($\beta_3 = 0,33$; $p = 0,006 < 0,001$). La valeur du coefficient de régression β_3 étant positive, ce résultat ne permet pas de valider l'hypothèse *H1f* : *L'amotivation réduit grandement l'intention de coopérer chez les acteurs*

Au regard de ces résultats, toutes les conditions ne sont pas remplies pour tester l'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention de coopérer. L'hypothèse *H43f* : *Les besoins d'affiliation médiatisent la relation entre l'amotivation et l'intention de coopérer chez les acteurs de la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun est infirmée.*

L'analyse de régression multiple et l'analyse de médiation hiérarchique donne de meilleures indications sur les liens existants entre les trois variables de note étude.

5.3. Vérification des hypothèses de l'étude

A titre de rappel, l'hypothèse générale de cette étude a été formulée comme suit : *HG* : *La satisfaction des besoins fondamentaux médiatise l'effet de la motivation au développement sur l'intention aux actions de coopération décentralisée.* Conformément à l'opérationnalisation des dimensions des trois variables, nous avons formulé quatre hypothèses opérationnelles.

5.3.1. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 1 (HO₁)

« La motivation au développement prédit la satisfaction des besoins psychologique fondamentaux ».

En effet, les résultats indiquent :

- Que la motivation identifiée entretient une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,492$) avec les besoins d'affiliation. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.

- Que les besoins de compétence entretiennent une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,109$) avec la régulation externe. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.
- Que les besoins de compétence entretiennent une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,045$) avec la motivation introjectée. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisation.
- Que les besoins de compétence entretiennent une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,176$) avec la motivation identifiée. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que les besoins de compétence entretiennent une relation non statistiquement significative et négative ($r = -0,066$) avec la motivation intégrée. Ces deux variables évoluent donc dans le sens contraire chez les acteurs de la coopération décentralisée.
- Que les besoins de compétence entretiennent une relation non statistiquement significative et négative ($r = -0,022$) avec la motivation intrinsèque. Ces deux variables évoluent donc dans le sens contraire chez les acteurs de la coopération décentralisée.
- Que les besoins de compétence entretiennent une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,328$) avec la régulation externe. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que la motivation introjectée entretient une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,359$) avec les besoins d'autonomie. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que la motivation identifiée entretient une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,362$) avec les besoins d'autonomie. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que les besoins d'autonomie entretiennent une relation bilatérale statistiquement significative ($p < 0,05$) et positive ($r = 0,240$) avec la motivation intégrée. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que les besoins d'autonomie entretiennent une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,130$) avec la motivation intrinsèque. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de coopération décentralisation.
- Que la motivation identifiée entretient une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,333$) avec les besoins d'affiliation. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.

- Que la motivation identifiée entretient une relation statistiquement significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,312$) avec les besoins d'affiliation. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.
- Que la motivation intégrée entretient une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,156$) avec les besoins d'affiliation. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.
- Que la motivation identifiée entretient une relation non statistiquement significative et positive ($r = 0,144$) avec les besoins d'affiliation. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les acteurs de la coopération décentralisée.

Toutes ces observations infirment cette hypothèse.

5.3.2. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 2 (HO₂)

« La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention de coopérer ».

L'exploitation des résultats indiquent :

- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,135^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,180$). L'hypothèse selon laquelle les besoins d'autonomie ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,18%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,117^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,246$). L'hypothèse selon laquelle les besoins de compétence ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,14%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,076$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,454$). L'hypothèse selon laquelle les besoins d'affiliation ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,6%.

Cette hypothèse est non validée également.

5.3.3. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 3 (HO₃)

« La motivation au développement a un effet sur l'intention de coopérer »

L'exploitation des résultats indiquent :

- Que la régulation externe entretient une relation significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,293$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.
- Que la motivation introjectée entretient une relation significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,379$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.
- Que la motivation introjectée entretient une relation significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,404$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.
- Que la motivation intégrée entretient une relation significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,307$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.
- Que la motivation intrinsèque entretient une relation significative ($p < 0,01$) et positive ($r = 0,418$) avec l'intention. Ces deux variables évoluent donc dans le même sens chez les personnels des services de coopération décentralisée.

Cette hypothèse a été validée.

5.3.4. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 4 (HO₄)

« La motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention de mener des actions de coopération décentralisée ».

L'exploitation des résultats indiquent :

- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,135^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,180$). L'hypothèse selon laquelle les besoins d'autonomie ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,18%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,117^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,246$). L'hypothèse selon laquelle les besoins de compétence ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,14%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,076$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p = 0,454$). L'hypothèse selon

laquelle les besoins d'affiliation ont pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 00,6%.

- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,293^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,003$). L'hypothèse selon laquelle la régulation externe a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,86%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,379^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,000$). L'hypothèse selon laquelle la régulation introjectée a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,44%.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,404^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,454$). L'hypothèse selon laquelle la motivation identifiée pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,63 %.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,307^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,002$). L'hypothèse selon laquelle la motivation intégrée a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 0,94 %.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,418^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,000$). L'hypothèse selon laquelle la motivation intrinsèque a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 1,75 %.
- Que les besoins psychologiques fondamentaux ont pour effet d'augmenter l'intention ($\beta = 0,275^a$) mais cet effet n'est pas statistiquement significatif ($p= 0,006$). L'hypothèse selon laquelle l'amotivation a pour effet d'augmenter l'intention est infirmée. Le pourcentage de variance expliquée est de 00,76%.

Cette hypothèse a été infirmée.

Les résultats obtenus aux différents tests d'hypothèses *HO1*, *HO2*, *HO3* et *HO4* n'ont pas permis de valider notre hypothèse générale. Les résultats ont révélé certaines relations statistiquement significatives et d'autre non statistiquement significatives entre les dimensions des variables sus-évoquées. Ainsi, ils seront interprétés et discutés dans le prochain chapitre 6 qui sera le dernier de ce rapport de recherche. Nous aurons l'occasion de discuter les résultats obtenus, d'exposer les perspectives de recherche futures et les implications pratiques.

CHAPITRE 6 :

DISCUSSION

Notre étude avait pour objectif général de vérifier si les facteurs des besoins psychologiques fondamentaux expliquent les effets de la motivation au développement sur l'intention à mener des actions de coopération des acteurs impliqués dans la coopération décentralisée au sein des Mairies des sept communes de la ville de Yaoundé.

Ce dernier chapitre est divisé en quatre sous-sections. Nous discuterons d'abord les résultats obtenus vis-à-vis des différentes hypothèses de recherche émises au départ. Ensuite, nous aborderons les limites de notre étude et les perspectives de recherche futures. Nous achèverons par les implications pratiques et les recommandations sur la base de nos résultats.

6.1. Interprétation des résultats suivant les hypothèses de l'étude

La discussion des résultats sera faite en fonction des différentes hypothèses de recherche. Au départ, nous avons formulé quatre hypothèses. Ensuite, il s'agira de comparer ces résultats obtenus à d'autres contenus de la littérature et aux résultats des recherches empiriques présentées dans le cadre théorique de ce mémoire.

6.1.1. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 1 (HO₁)

La première hypothèse postulait que *la motivation au développement a un effet sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux*. Ce qui a été infirmée. Concrètement, les différentes dimensions de la motivation n'influencent pas la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux chez les acteurs de la coopération décentralisée. Tout est encore à bâtir dans le contexte de l'étude, l'environnement n'est pas sources de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

Conclusion suivante : La revue de la littérature afférente à ses différents résultats, à travers l'exposition de multiples facteurs psychologiques, susceptibles de donner une certaine explication au phénomène lié à la faible intention aux actions de coopération décentralisée des acteurs au sein des Mairie de la ville de Yaoundé. Entre les travaux des auteurs liés à la motivation : les travaux de (Blais et al.1993) sur les niveaux de motivation, intrinsèques, extrinsèque, les facteurs moteurs et les facteurs d'hygiène évoqués par Hezberd (1978), la

satisfaction des besoins au travail avec les travaux de Maslow (1954) qui considèrent que la motivation est fondée sur la satisfaction des besoins hiérarchisés. D'après la pyramide des besoins, il affirme que les individus tentent de satisfaire leurs besoins les uns après les autres. La recherche permanente de la satisfaction d'un certain nombre de besoin peut être source de motivation chez certains individus au travail ; les travaux de certains auteurs liés au rendement au travail : La motivation, la satisfaction, l'engagement (Mayo, 1980-1949),

Les résultats obtenus n'apportent pas un regard optimiste à cette hypothèse. En réalité, ces données confirment partiellement la théorie du psychologue allemand Frederick Herzberg. Il stipule que pour motiver un individu, il convient d'abord d'éviter qu'il éprouve de l'insatisfaction. C'est-à-dire, la satisfaction des besoins psychologique est un moteur de la motivation chez l'individu, chez les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la coopération décentralisée.

6.1.2. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 2 (HO₂)

La deuxième hypothèse postulait que *la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédit l'intention de coopérer*. Ce qui a été non validée. Autrement dit, les différentes dimensions des besoins psychologiques fondamentaux ne médient pas l'intention de mener des actions de coopération décentralisée chez les acteurs impliqués. L'exploitation des résultats indiquent que cette hypothèse est non validée. En effet, la satisfaction des besoins psychologiques n'est pas encore atteinte chez les acteurs de la coopération décentralisée au Cameroun.

Conclusion suivante : Au regard de ces résultats obtenus, cette hypothèse est mitigée. En réalité, toutes les dimensions de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ne sont pas liées positivement et significativement à l'intention de mener des actions. L'étude de Williams, Saizow, Ross, et Deci (1997), sur un groupe d'étudiants en médecine, démontre que le soutien à l'autonomie de la part de la hiérarchie, des collaborateurs, des autres acteurs et leur sentiment de compétence permettent de développer leur intention à mener des actions de coopération décentralisée. En plus, la théorie de la motivation autodéterminée aidera à une meilleure compréhension du développement de l'intention de ces derniers. En effet, le contexte social, les conditions de vie influencent le comportement motivationnel de la personne et son intention.

L'étude de Reznick (1976) valide ses résultats, dans ce sens qu'il montre l'importance de la satisfaction de ce besoin pour le développement de la motivation et de l'intention de poser des actions pour atteindre ses objectifs. En d'autres termes, une personne qui est impliqué dans la coopération décentralisée mais qui se trouve dans un milieu significatif (famille, amis ...) qui ne valorise pas cette activité verra sa motivation intrinsèque envers ce mécanisme probablement diminuer.

En plus, pour Brief et Nord (1990) l'appréciation claire de son poste de travail, de ses tâches, de sa contribution aux résultats de la structure, de l'utilité sociale de ses actions, suscitera la cohérence entre son travail, ses attentes et ses perspectives de vie (Isaksen, 2000). Cette cohérence développera chez un acteur de la coopération décentralisée une satisfaction psychologique qui incitera son intention accrue à agir, à s'engager au travail, à s'implication, à entretenir des relations interpersonnelles saines avec les autres personnes du circuit.

6.1.3. Discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 3 (HO₃)

La troisième hypothèse postulait que la motivation au développement a un effet sur l'intention de coopérer. Ce qui a été confirmée. Autrement dit, les différentes dimensions de la motivation au développement expliquent l'intention de mener des actions de coopération décentralisée. L'exploitation des résultats indiquent que les acteurs de la coopération décentralisée sont tous conscients des défis à relever pour développer leur localité, de la précarité des conditions de vie et voudraient contribuer à leur amélioration.

Conclusion suivante : Ces différents résultats relèvent avec les travaux menés dans le contexte de l'éducation physique mettent en évidence que l'environnement joue un rôle dans le processus motivationnel de l'individu. Les résultats montrent qu'un environnement qui satisfait les besoins de compétence, d'autonomie et d'appartenance favorise chez eux une motivation autodéterminée. Et Prusak, Treasure, Darst et Pangrazi (2004) de renchérir qu'il existe une relation positive entre la motivation autodéterminée et l'intention.

6.1.4. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 4 (HO₄)

La quatrième hypothèse postulait que *la motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention de mener des actions de coopération décentralisée*. Celle-ci a été infirmée. C'est-à-dire que les différentes dimensions de la motivation au développement et celle des besoins psychologiques associées n'expliquent

pas comment apparait l'intention et le comportement actions en coopération décentralisée. L'exploitation des résultats indiquent : que la motivation et la satisfaction des besoins n'augmentent pas l'intention. Car les acteurs ne sont pas motivés par leur environnement, et leur satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux pas atteinte.

Conclusion suivante : dans le contexte d'élaboration de la théorie de la satisfaction des besoins de Déci et Ryan au Canada, la satisfaction des besoins psychologiques est à un niveau élevé. L'individu tire sa motivation de son environnement, où les commodités sont déjà disponibles. Ce qui le motive et le pousse à avoir l'intention d'agir pour le maintenir, le faire évoluer davantage pour les générations futures. Ce qui n'est pas le cas ici au Cameroun où tous les domaines sont encore en chantier.

Ajzen (1991) avec la théorie du comportement planifié montre à suffisance que les déterminants (attitude, la norme subjective et le contrôle comportementale) produisent l'intention qui à son tour produit le comportement. Autrement dit, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux chez les acteurs explique la relation entre leur motivation au développement et leur intention d'agir qui conduit au comportement désiré, aux actions de coopérations décentralisée souhaitées. Cette étude met en évidence plusieurs mécanismes importants intervenant dans la prédication de l'intention des acteurs de la coopération décentralisée.

Par ailleurs, Vroom (1964), dans ses travaux sur les attentes, explique la performance de l'individu au travail qui répond aux attentes de l'organisation qui l'emploie (Roussel et al., 2009). En l'occurrence, ces résultats valident sa théorie des attentes qui suggère que la satisfaction des besoins psychologique sous-tende la motivation et l'intention. La motivation d'un individu dépend de la réussite par rapport aux efforts fournis, du résultat effectif obtenu et de l'attractivité de ce résultat (Robbins & Judge, 2006). Ainsi, les acteurs modulent leur comportement en fonction des résultats escomptés ; c'est-à-dire qu'ils mettent leurs efforts dans une tâche en particulier quand ils estiment que ce comportement favorisera l'atteinte des résultats désirés (Morin & Aubé, 2007).

En réalité, cette hypothèse s'appuie sur l'idée de Lewin (1951) selon laquelle le comportement organisationnel serait mieux prédit en tenant simultanément compte de la personnalité du salarié et de l'environnement dans lequel il se trouve. Par exemple, l'étude de Duguay (2016) a montré une interaction significative entre l'amabilité et le style de supervision

perçue donnant ainsi une meilleure piste d'intervention dans la prévention des comportements anti organisationnels.

6.2. Implications professionnelle de l'étude

Les résultats de cette étude apportent un plus à la recherche des stratégies pour amener les acteurs de la coopération décentralisée à avoir davantage l'intention aux actions à travers leur taches et missions et résultats attendus sur le développement local au Cameroun. Bien que la faible visibilité des actions de coopération soit un constat évident, très peu d'études ont été effectuées là-dessus dans notre contexte. Cette recherche va au-delà des approches très souvent développées dans la littérature qui accordent un grand intérêt à la variables médiatrices (besoins psychologiques) pour expliquer la relation entre la VI (Motivation) et la VD (Intention). Les résultats de l'étude indiquent la pertinence de cette approche dorénavant pour impulser la mise en œuvre de la coopération décentralisée au Cameroun.

Au niveau organisationnel, les résultats de cette étude sont clairs. Lorsque les besoins psychologiques fondamentaux des acteurs est satisfait, ces derniers sont très motivés et ont l'intention forte à mener des actions, à initier des choses, à appliquer la réglementation en matière de coopération décentralisée. Ces résultats interpellent les chefs des exécutifs communaux en leur montrant que les intervenants dans le mécanisme qui dispose d'une marge de manœuvre pour exécuter son travail, compte sur son supérieur pour améliorer son rendement, entretient de bonnes relations avec ses collègues sont plus dynamique, efficace dans l'exécution de leur mission de coopération décentralisée. Autrement dit, les acteurs de son implémentation s'ils ont peu d'engouement à mener des activités pour le développement local de leur localité, ce serait parce qu'ils ne sont pas motivés, leur besoin psychologique ne sont pas satisfaits. Ils ont le sentiment de ne pas être utile, d'être négligé par leur supérieur et que leur travail n'est pas reconnu socialement.

Au niveau individuel, les résultats de l'étude indiquent clairement que la satisfaction des besoins psychologiques et le bien-être seraient des traits de personnalité à rechercher pour les gestionnaires désireux de limiter la l'inertie, le désintéressement au travail, dans l'implémentation de la coopération décentralisée. Aussi, tenir compte de la satisfaction des besoins des agents permettrait également aux responsables (Maires, chef d'entreprise, ONG, Association, PTF) de mettre à profit les différences individuelles et mettre chacun au poste qui le convient. En tenant compte de ces trois variables conjointement, les acteurs seraient satisfaits,

leur motivation au développement serait plus élevée, ayant une intention plus exacerbée à l'action et ils seraient plus efficace.

6.3. Les perspectives de recherches futures

Le travail que nous avons réalisé pourrait être complété et poursuivi par des études ultérieures qui pourraient peut-être apporter des résultats différents. Pour ce faire, nous pouvons suggérer, d'un part, de s'intéresser au rendement des agents du service de coopération décentralisée au sein des Mairies. D'autre part, il peut aussi être intéressant de faire intervenir d'autres facteurs pour mesurer l'intention de mener des actions de coopération décentralisée et même opérationnalisés les facteurs prédictifs de cette intention.

On pourrait, en outre, augmenter le nombre de l'échantillon, ou alors procéder à un choix : celui d'une catégorie d'acteurs par typologie (conseillers municipaux, agents), PTF, associations, ONG appartenant soit à la même tranche d'âge, au même sexe, à une certaine ancienneté, soit ceux occupant des postes de responsabilité.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'enjeu du développement nécessite la contribution de tous. La psychologie étudie les processus mentaux, des comportements et les conduites de l'individu en fonction des conditions de l'environnement a son rôle à jouer. Ainsi, mis au service du développement, il ne serait superflu qu'elle s'intéresse aux acteurs qui sont impliqués dans l'implémentation de la coopération décentralisée au Cameroun. Rappelons que la coopération décentralisée est un mécanisme de levée de fonds additionnels pour les collectivités territoriales décentralisées pour réaliser leur projet de développement local dans le cadre de l'exercice des compétences transférées par le processus de décentralisation. Dans sa phase de mise en œuvre plusieurs types d'acteurs interviennent dans la chaîne, chacun jouant sa partition pour l'atteinte de l'objectif du développement local à travers des actions de coopération décentralisées (marketing territorial, recherche des ressources, des partenaires, élaboration plan d'activité annuel de développement, montage et réalisation des projets, formulation des conventions de partenariat, application de la réglementation, etc).

L'objectif poursuivi dans cette étude était d'examiner les effets médiateurs des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de mener les actions de coopération décentralisée chez les acteurs impliqués au sein des communes du département du Mfoundi. De manière spécifique, il s'agissait de vérifier si la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux a des effets la motivation au développement local et l'intention de coopérer (à mener des actions de coopération décentralisée). Pour vérifier cela, l'étude s'est appuyée sur le modèle de régression multiple pour analyser les liens directs entre les variables et le modèle de médiation pour les liens indirects selon la méthode d'analyse des effets médiateurs suggérée par Baron et Kenny (1986), qui permet de tester les hypothèses de médiation.

Concrètement, il s'agit de vérifier l'existence d'une relation de médiation en procédant à trois tests statistiques de significativité entre les dimensions des variables. Si les trois

conditions sont remplies alors nous pouvons conclure que l'hypothèse est confirmée, la relation de médiation existe. La variable médiatrice explique les effets de la variable indépendante sur la variable dépendante. Au cas contraire, on parlera de non significativité et l'hypothèse infirmée, alors pas de relation de médiation. Dans notre études ces conditions n'ont pas été remplies, l'hypothèse de médiation a été infirmée, par conséquent nous avons conclue qu'il n'y a pas de relation de médiation.

Nous avons formulé à l'entame de cette recherche des hypothèses. Notamment: l'hypothèse générale, la motivation et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux chez les acteurs impliqués augmente leur intention de coopérer (HG) ; comme hypothèses opérationnelles, nous avons postulé que la motivation au développement a un effet sur la satisfaction des besoins psychologique fondamentaux (H01) ; la motivation au développement a un effet sur l'intention de coopérer (H02) ; la motivation au développement a un effet sur l'intention de coopérer (H03) ; la motivation au développement et la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux prédisent l'intention de mener des actions de coopération décentralisée (H04).

Nous avons identifié la motivation au développement comme variable indépendante, la satisfaction des besoins psychologiques comme variable médiatrice et l'intention de coopérer entant que variable dépendante. Nous avons mené cette recherche auprès de 100 acteurs. La collecte des données s'est effectuée au travers d'un questionnaire auto-rapporté à items fermés repartis en section se rapportant aux trois variables et aux caractéristiques sociodémographiques.

Ainsi, les résultats des analyses de régressions multiple et de médiation hiérarchique n'ont pas permis de confirmer en totalité l'effet médiateur des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention aux actions de coopération décentralisée. Cependant, les résultats obtenus soutiennent des liens directs observé dans le modèle d'analyse de régression entre d'une part les dimensions de la motivation et l'intention de mener de coopérer en suggérant que le degré de motivation au travail de l'individu détermine son intention et son comportement vis-à-vis des autres membres et des objectifs de la structure qui l'emploi. Et d'autre part, entre les dimensions des besoins psychologiques de base et l'intention aux actions de coopération en suggérant que les aspects des besoins psychologiques déterminent en partie les intentions et par la suite les

comportements de coopération décentralisée adoptés par les acteurs impliqués dans leur milieu de travail.

L'étude a examiné également les liens indirects de médiation entre les dimensions des variables. Les résultats obtenus des effets de médiation de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux dans la relation entre la motivation au développement et l'intention de coopérer dans le contexte camerounais ont été infirmés. Autrement dit, la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux n'augmentent pas la motivation et l'intention dans le cadre de cette étude. Alors, devons-nous avoir une autre approche de lecture de ces résultats ? Par exemple : l'insatisfaction des besoins psychologique augmente la motivation au développement et l'intention de coopérer.

Les résultats de cette étude présentent bien qu'ils soient intéressants et partiellement concluants démontrent néanmoins la pertinence et la nécessité aujourd'hui d'approfondir la recherche en matière d'interaction des facteurs individuels et organisationnels dans la prédiction des attitudes et comportements au travail. En réalité, ces trois variables prises conjointement apportent une meilleure compréhension des conduites en milieu de travail. Globalement, ce mémoire apporte une contribution théorique et empirique en contribuant à l'identification de leviers dans la motivation et l'intention au travail.

Notre travail contribue à amener les individus, les responsables, dirigeants d'organisations et les acteurs à adopter des initiatives qui favorisent et soutiennent la satisfaction des besoins psychologique au travail, la collaboration et la considération entre les acteurs, afin d'encourager l'émergence de conduites pro coopération décentralisée au sein des équipes de travail des communes de la ville de Yaoundé, et des CTD du Cameroun.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín B.T. Johnson & M.P. Zanna (Eds). *The handbook of attitudes*, 173-221.
- Ajzen, I. & Madden, T.J. (1986). Predictions of goal-directed behavior: attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Ajzen, I. (1985). Des intentions à l'action : une théorie du comportement planifié. Dans J. Kuhl, & J. Beckman (Eds). *Contrôle de l'action des cognitions aux comportements*, 11-39.
- Ajzen, I. (1985). From intention to action: a theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds). *Action-control: from cognition to behavior*, 11-39.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. University of Massachusetts at Amherst.
- Ajzen, I. (1992). The theory of planned behavior and the theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Ajzen, I. (1996). The direct influence of attitudes on behavior. In P.M. Gollwitzer & J.A. Bargh (Eds.). *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* 385-403.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitude. *Annual Review of Psychology*.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Ajzen, I. (2002a). Constructing a theory of planned behavior questionnaire. *Conceptual and methodological considerations*.
<http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- Ajzen, I. (2014). Attitudes, personality, and behavior. *Open University Press*.

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2004). Questions raised by a reasoned action approach: Comment on Ogden (2003). *Health Psychology*.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D, ALBARACIN, B, JOHNSON, & M. ZANNA (Dir.), *The handbook of attitudes. Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Comprendre les attitudes et prédire le comportement social. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall*.
- Ajzen, I., ALBARRACIN D., & HORNIK R. (2007). Prediction and change of health behavior: Applying the reasoned action approach. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Ajzen, I. & Madden, T.J. (1986). Prédiction du comportement axé sur un objectif : attitude, intentions et contrôle comportemental perçu. *Journal de psychologie sociale*.
- Akhlaffou M., El wazani. Y. et Souaf. M. (2017). Etude de l'impact du climat éthique sur la performance individuelle au travail au sein des EPP Marocains : L'effet médiateur de la confiance organisationnelle. *Revue des études multidisciplinaires en sciences économiques et sociales*, 5, 13-45.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior. Greenwich Ct: Jai Press*. 123-167.
- Ammar, K. (2006). Le sens du travail chez les enseignants et enseignantes du secondaire. *Jil Scientific Reseach Center Journal*.
- Anttonen, H. et Räsänen, T. (2008). *Well-being at Work: New Innovations and Good Practices*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
<<http://osha.europa.eu.experimentale>.
- Anderson, L.L. (1992). Le sens du travail base sur la valeur. *International Journal de gestion*.
- Arnoux- Nicolas, C., Lhotellier, L., Sovet, L., & Moreau, F. (2020). Psychologie de l'accompagnement, concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail. *Psychologie du travail et des organisations*.

- Aubran, D. N. N. (2022). La contribution de la coopération décentralisée dans la mobilisation des ressources financières locales au Cameroun, 39 à 45. Cair.info/Lavoisier.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Besseyre des Horts, C. & Nguyen,V.(2010). Satisfaction, implication, engagement, enracinement et intention de départ des jeunes cadres une relation ambiguë. *Revue internationale de psychologie*.
- Bloch.H. & al. (1974). Dictionnaire fondamental de la psychologie. Larousse Bonda
- Bloch.H. et al. (1974). Dictionnaire fondamental de la psychologie. Larousse Bonda
- Boundenghan, M. (2014). Comment encourager les comportements pro sociaux ou citoyens au travail : le rôle des inducteurs organisationnels et individuels,(Thèse de Doctorat, Université Charles de Gaulle - Lille III).
- Brien, M. (2011). La satisfaction des trois besoins fondamentaux peut-elle contribuer à la performance ? L'apport de la santé psychologique, (Thèse de doctorat, Université de Yaoundé I).
- Brunet, L. & Savoi, A. (1999). Le climat de travail. *Les Éditions Logiques*.
- Burakova, M., & al. Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France. *Psychologie*.
- Castel, D. (2012). De l'usage social de la satisfaction au travail, levier de transformation ou Outil de régulation. *L'ANRT*
- Castel, D. (2016). Satisfaction au travail. Dans G. Valléry, M. E. B. Chaumon, E. Brangier, & M. Dubois (Dirs.), *Psychologie du travail et des organisations*.
- Charles-Pauvers, et al. (2007). La performance au travail et ses déterminants psychologiques. *Bruxelles: De Boeck*.

- Champoux, J.E. (1980). Colloque international « Financement de la santé dans les pays en développement », A three esample test of sorne extensions to the Job Caractéristiques (1-2 Décembre 2005; Clermont Ferrand). CERDI.
- Charles-Pauvers, B., Commeir, N, Peyrat-Guillard, & Roussel, (2007). « La performance individuelle au travail et ses déterminants psychologiques » *Dans S.-O. Sylvie & H. Victor, Gestion des performances au travail : Bilan des connaissances*. De Boeck Université.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*.
- Claude, C. (1996). Prédiction de l'intention créative à l'aide du modèle du comportement planifié d'Ajzen. (Mémoire de Master, l'Université du Québec à Trois- Rivières).
- Clot, Y. (2004). Travail et sens du travail. *P. Falzon, Ergonomie*. PUF.
- Clot, Y. (2013). L'aspiration au travail bien fait. *Le journal de l'école de Paris du management*.
- Clot, Y. (2015). La fonction psychologique du travail. PUF.
- Clot, Y. (2015). Le travail à cœur. *La Découverte/Poche*.
- Constitution du Cameroun du 18 Janvier 1996, dans son titre I (de l'État et de la Souveraineté), article 1er et alinéa 1 et le titre X (Des Collectivités Territoriales Décentralisées), en l'alinéa 1 de l'article 55.
- Danna, K. et Griffin, K. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: *A Review and Synthesis of the Literature*. *Journal of Management*. 25 (3), 357-384.
- Dagenais-Desmarais,V, & Privé, C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail ? *HEC Montréal*.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. *Plenum Press*.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. *In R. Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on motivation*, 38 (237-288), (University of Nebraska Press).

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*.
- Deci, E. L. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 27(8). 930-942.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Les différents types de motivation selon la théorie de l'autodétermination. <https://rire.ctreq.qc.ca>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche Di Psicologia*.
- Déci, E., & Ryan, R. M. (2000). Théorie de l'autodétermination et facilitation de la motivation intrinsèque. Facilitation de la motivation intrinsèque, le développement social et le bien-être. (Université de Rochester).
- DeJoy, D. et Wilson, M. (2003). Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion. *American Journal of Health Promotion*. 17 (5), 337-341.
- Dejours, C. (1999). Plaisir et souffrance dans le travail. *Paris : Bayard*.
- Delobbe, N. Van, L. Berck, P. et Wattiaux, F. (2009). Bien-être au travail et performance de l'organisation. Document de recherche. (Université catholique de Louvain. Louvain).
- Deneve, K. M. (1999). Happy as an extraverted clam? The role of personality for subjective wellbeing. *Current Directions in Psychological Science*.
- Décret n°77/85 du 05 Décembre 1974 portant organisation communale.
- Décret n°77/85 du 22 Mars 1977 rendant opérationnel le FEICOM.
- Décret n° 2011/ 1116/ PM du 26 Avril 2011 fixant les modalités de la coopération décentralisée.

Décret N° 2018/190 du Président de la République du 02 Mars 2018 modifiant et complétant certaines dispositions du décret N°2011/408 du 09 Décembre 2011 portant organisation du gouvernement.

Décret Présidentiel n°2018/190 du 02 Mars 2018 portant création du Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) ;

Décret n°2018/449 du 01 Août 2018 portant organisation du Ministère de la Décentralisation et du Développement Local.

Décret N° 2020/1730 du Premier Ministre du 14 mai 2020 fixant la répartition de la Dotation Générale de la Décentralisation au titre de l'exercice budgétaire 2020.

Décret n°2020/4540/PM du 14 septembre 2020, portant organisation et fonctionnement de la Commission Interministérielle de la Coopération Décentralisée (CICOD), l'élaboration des guides d'élaboration des partenariats et des conventions.

Di Loreto, Ph. (2000). Coopération décentralisée au développement local urbain en Afrique : pratique en débat. *Paris : GRET. Alliou, S.*

Dieleman-Marjolein. & Viet Cuong, P. (2003). Identifying factors for job motivation rural health workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health.*

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin.*

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research.*

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin.*

Document de stratégie de partenariat au développement du Cameroun

Doron, M., & Parot, F. (2004). Dictionnaire de psychologie. *PUF.*

Durrieu, F. (2000). Un Modèle Globale de la Satisfaction au Travail : Différence de Perception entre Commerciaux et Dirigeants [Document de travail]. (Università Ca' Foscari Venezia).

- Dyer, L., & Parker, D. F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *Journal of Applied Psychology*.
- E. Brangier, A. Lancry, & C.Louche L. (2006). Les dimensions humaines du travail. Théories et pratiques de la Psychologie du travail et des organisations. *Presse universitaire de Nancy*. <https://journals.openedition.org>
- Engagement et satisfaction des besoins psychologiques en formation initiale à l'enseignement lors des premières vagues de COVID-19. [Hhps:// www.erudit.org.Motivation](https://www.erudit.org/Motivation),
- Faure (Jean-Claude), JOLLY (Cécile). (2002). L'Etat et les ONG : pour un partenariat efficace : rapport du groupe de travail : " vers un nouveau partenariat entre les Organisations de solidarité internationale et les pouvoirs publics ", *Paris : La Documentation française*, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/024000131/index.shtml>
- Fishbein, M., & Ajzen, A. (1975). Beliefs, attitudes, intentions and behaviour: An introduction to theory and research. *Reading MA: Addison-Wesley*.
- Fournier, P., Dufresne, C., Zunzunegui, M.V., & Haddad, S. (2005). Réformes des systèmes de santé et satisfaction du personnel : le cas du Mali. *In Proceedings of CERDI 2^{ème}*
- Fox, S., et Feldman, G. (1988). Attention state and critical psychological states as mediators between job dimensions and job outcomes. *Human Relations*.
- France. Conseil d'analyse économique. (2006). La France et l'aide publique au développement. Aide publique au développement. Dons ou prêts consentis à des conditions financières privilégiées accordés aux pays en voie de développement par les organismes publics des pays industrialisés. *Paris : La Documentation française*.
- <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000685/index.shtml>
- France. Conseil d'Etat. (2006). Le cadre juridique de l'action extérieure des collectivités locales. *Paris : La Documentation française*.
- Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*.
- Friedmann G. (1956). Le travail en miettes. *Gallimard*.
- Gabas, J.-J. (2005). L'aide publique française au développement. *La Documentation française*.

- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*.
- Giauque, D., & Gaillard, T. (2006). Motiver par le service public : c'est possible ! *Benchmark, Affaires Publique*.
- Alliou, S., Di Loreto Ph. (2000). Coopération décentralisée au développement local urbain en Afrique. Pratique en débat. *Les éditions du Gret, Volume 1*.
- GUESSE, I. L.-P. (2014). L'aménagement juridique de la Coopération Décentralisée au Cameroun. *Revue Africaine de Droit Public, Yaoundé, Vol 3, (N°05)*.
- Guide pratique de la coopération et de la solidarité intercommunales au Cameroun, Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal Of Applied Psychology*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. *Reading, MA: Addison*.
- Herzberg, F. I. (1968). Work and the nature of man. *World*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). The motivation to work, *Vol. 1. New Brunswick : Transaction*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. John Wiley.
- Hessel, S. (1991). La réforme de la coopération. *La Documentation française*
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*.
- Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. *Psychological Assessment Resources*.
- Jeanneney, J-M. (1963). La réforme de la Coopération. *La Documentation Française*.
- James, L. R. et Jones, A. P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction: an examination of reciprocal causation. *Personnel Psychology*. 33, 97-135.

- Karine, T. (2016). « Impact des projets de coopération décentralisée sur la réduction des Inégalités d'accès aux services sociaux de base : Cas des coopérations décentralisées franco-burkinabés et franco-bénoises », (Thèse de Doctorat, Université Paris-Saclay).
- Kasiama Munanga, T. (2019). Perception du climat de travail participatif et de l'efficacité au travail par les enseignants des écoles secondaires du district de Mont-Amba. *Education et développement*. 22. 34-54.
- Katia, T. (2010). La satisfaction au travail une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesures en GRH. *ESKA : Revue Internationale de psychologie*.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counter productive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*.
- La coopération décentralisée, (1995). Les collectivités locales dans la coopération nord-sud. *Harmattan*.
- Landau, J.-P. (2004). Les nouvelles contributions financières internationales. *Paris : La Documentation française*.
- Larouche, V. (1975). « Inventaire de la satisfaction au travail : validation ». *Relations industrielles/Industrial Relations, Vol 30, (n° 3), 343-376*.
- Leduc, B., & Dumais J.-F. (2008). Le ciel est-il bleu dans votre entreprise. *Coin de l'expert*.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and Quits. *Labour Economics*.
- Lévy-Leboyer, C. (1980). Satisfaction et motivation : théories et recherche. *Bulletin de psychologie*.
- Lévy-Leboyer, C. (1998). La motivation dans l'entreprise. *Editions d'organisation*.
- Likert, R. L. (1961). The human organization. *McGraw-Hill*.
- Litwin, G.H. et Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University.
- Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. RandMcNally.

- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta analysis of the Relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.
- Loi d'orientation (1992). France
- Loi Oudin-Santini (2005). France
- Loi Thiollière (2007). France
- Loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale (2014). France
- Loi 74/23 du 05 Décembre 1974 portant organisation communale.
- Loi n°87/015 du 15 Juillet 1978 portant création des Communautés Urbaines.
- Loi n°2004/017 du 22 Juillet 2004 portant orientation de la décentralisation et fixant les règles générales applicables aux communes et aux régions, abrogés par la loi n°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées.
- Loi n°2019/024 du 24 Décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisée (CTD).
- Louart, P., & Beaucourt, C. (2002). Gérer la motivation dans les entreprises publiques, par les valeurs, les assurances ou les incitations ? *Clarée IAE- USTL, Lille, France*
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. (2012). Subjective well-being and adaptation to life-events: a meta-analysis on differences between cognitive and affective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- MacKinnon, P., Chondra M., Jeanne M., Hoffman, G., West, & Virgil, (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological methods*.
- Mankou, B. A. (2021). Coopération décentralisée et actions internationales des collectivités territoriales camerounaises [Thèse de Doctorat]. France : Hal-03252784.

- Marc, R. B., Lise, L., Robert, J. V., Nathalie, M. B., & Andrea, R. (1993). Echelle de motivation au travail (émt-31).
- Mbassi, J. C. (2019). Perception de la qualité des services délivrés par les collectivités locales : Une analyse du discours des citoyens-clients au Cameroun. *Revue internationale du marketing et management stratégique. Volume 1, (n°2)*.
- Meyssonier, R., & Roger, A. (2006). L'impact du cocooning organisationnel et des Opportunités d'emploi sur le lien entre satisfaction au travail et intention de quitter.
- Mignonac, K. (2004). Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de Satisfaction au travail. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*.
- Ministère de la coopération, (1996) La Coopération Décentralisée dans les pays ACP : Une nouvelle chance pour le développement. Acte du colloque, Paris.
- Model of work motivation. Academy of Management. *Journal*, 23, 466-478, 97-150.
- Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. Dans Pauchant, T.C (Éd.), & cou., La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. *Collection Manpower*, 257-286.
- Morin, E. M. (1996b). Psychologies au travail. *Gatan Morin éditeur*.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour les gestionnaires francophones. Dans *Psychologie du Travail et des Organisations, Vol. 3. 2 et 3. 2 6-45*, (paru en 1998).
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue française de Gestion*.
- Mvessomba, A. E. (2013). Guide de méthodologie pour une initiation à la méthode Expérimentale en psychologie et à la diffusion de la recherche en sciences sociales. *Groupe Inter Press*.
- Mvondo, J. S. (2005). La dynamique des collectivités locales camerounaises dans la coopération internationale décentralisée. (Mémoire, Université de Yaoundé 2).

- N'da, P. (2015). Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines : réussir sa thèse son mémoire de master ou professionnel, et son article. *Paris l'Harmattan*.
- Nezoumne, V. (2022). Etude de l'effet du sens du travail sur l'intention de réorientation professionnelle. (Thèse de doctorat, Université de Yaoundé 1). Département de psychologie.
- Noumbissie, C. D. (2010). Attitude et changement de comportement sexuel face au VIH/Sida : de l'intention d'agir à l'action. Étude de la résistance à l'usage du préservatif chez les adolescents -élèves des classes terminales de Yaoundé (Cameroun). (Thèse de doctorat, Université Lumière Lyon 2/Université de Yaoundé I).
- Nyock, I. S. (2012). Climat d'entropie et stress dans les organismes de Santé. *Psychologie du travail et des organisations*.
- Nyock, I. S. (2019). Le rapport au travail dans un contexte entropique : une analyse du sens du travail. *Berlin : EUE*.
- Nyock, I. S., & al (2018). Do the Meaning of Work and the Coherence between a person and his Work Environment Express the Same Reality? *Psychology, Vol 9*.
- Nyock, I. S., Moussa, M. A. C., Tsala Tsala, J. B., & Bernaud, J. L. (2019). The Financial Puncture at Hospital: The Thorny Issue of Medical Staff Retention. *Psychology*.
- Nyock. I, S.& Moussa Mouloungui, A. C. (2018). Le sens du travail dans un contexte entropique.(Université de Yaoundé 1, Faculté des Arts, Lettres et des Science Humaines, BP13084, Yaoundé, Cameroun), (Département de Psychologie, Université Omar Bongo, Faculté des Arts, Lettres et des Sciences Humaines, BP 7641, Libreville, Gabon).
- Nyock. I. S., Moussa Mouloungui, A.C ; Arnoux-Nicolas, C., & Bernaud, J.L. (2018). Le sens du travail et cohérence entre une personne et son environnement de travail expérimente-t-il la même réalité ? *Dans psychologie*.
- Nyock, I. S., (2020-2021) L3-Psychologie du Travail et des Organisations
- Ojong, C. (2012). Style managérial et satisfaction au travail : cas de certaines écoles de la ville de Yaoundé. (Mémoire de master, Université de Yaoundé I).

- ONDOUA, H. S. (2020). « Coopération décentralisée, Intercommunalité et Partenariat : Enjeux et défis ». Séminaire des élus locaux et d'autres acteurs du processus de Décentralisation au Cameroun.
- Ouellet, M. (2013). La santé psychologique au travail. *Québec: APSSAP*.
- Penne, G., Brisepierre, P., & DULAIT, A. (2001). La réforme de la coopération. *Paris : la documentation française*.
- Petit Larousse illustrée (2008). Dictionnaire de langue française. *Paris : Larousse*
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Management attitudes and performance. *Homewood IL.: Richard D. Irwin Company*.
- Proulx, D. (2008). Management des organisations publiques : Théorie et applications. *Les Presses de l'Université du Québec*.
- Randon, S. (2012). Actualisation 2011 de la revue de littérature sur la satisfaction au travail Conduite par le CCECQA EN 2000. *HAL archives-ouvertes*.
- Rubain Avalla, Emmanuel Hounkou, (2021). Management des organisations africaines, diversité et développement des territoires. Chapitre 11. [Cair.info/Management des organisations](http://Cair.info/Management_des_organisations),
- Ruiller, C. (2010). Le soutien social au travail : conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel, la motivation et l'implication organisationnelle : l'étude d'un cas hospitalier. (Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Rennes).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *In A. J. Elliot (Ed.), Advances in Motivation Science Vol. 6*, 111–156.
- Salancick, & Pfeffer, J. (1977). An examination of need- satisfaction models of job attitudes.
- Samassekou, S. et Fane, A. (2022). Climat organisationnel et engagement au travail dans le secteur public : Cas des agents de la DRH du ministère de la Santé et des Affaires sociales au Mali. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(3-2), 627-641.

- Sillamy, N. (1994). *Dictionnaire de la psychologie*. Paris : Larousse.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. *Rand McNally*.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. *Thousand Oaks: Sage Publications*.
- Taddei (Josette). Haut Conseil de la coopération internationale. Pour une analyse des pratiques de la coopération décentralisée pour le développement et la solidarité internationale. Paris : Premier ministre, 2004 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/044000460/index.shtml>
- Taylor, F. W. (1911). The principals of scientific management. *Harperand Row*.
- Théorie de la motivation humaine (1996), [Cair.info/pages 131 à 222](http:// Cair.info/pages 131 à 222)
- Turcotte, P. H. (1982). La qualité de la vie au travail. *Les Éditions Agence d'ARC*.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*.
- Weisskopf-Joelson, E. (1968). Santé mentale et Intention. *Le journal de psychologie interdisciplinaire et appliqué*.
- Westmead, England: Saxon House. Gulaine, D. (2015). Satisfaction ou insatisfaction, là est la Question. *Bien-être au travail et gestion de carrière*.
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries. A systematic review. *BMC Health*.

ANNEXES

Annexe 1 ATTESTATION RECHERCHE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie
.....
UNIVERSITE DE YAOUNDE I
.....
FACULTE DES ARTS, LETTRES ET
SCIENCES HUMAINES
.....
B.P. 755 YAOUNDE
Tél : (237) 22 00 97 18
.....
DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE
.....



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland
.....
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
.....
FACULTY OF ARTS, LETTERS AND
SOCIAL SCIENCES
.....
P.O. BOX: 755 YAOUNDE
Phone: (237) 22 00 97 18
.....
DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY
.....

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **EBALE MONEZE Chandel**, Professeur des universités, Chef du Département de Psychologie, atteste que **Madame Adéline YONGANG YATI**, matricule : **17G637** étudiante en Master II de Psychologie, option psychologie sociale, a libellé son sujet de Mémoire :

« **Etude de l'impact du climat organisationnel sur l'efficacité perçue de la coopération décentralisée : une analyse de l'implémentation de la coopération décentralisée au sein des communes de la ville de Yaoundé** »

Ce travail qui s'effectue sous la direction du professeur **Pr NYOCK ILLOUGA Samuel** nécessite une investigation sur le terrain.

En foi de quoi la présente attestation lui est délivrée pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le **10 FEB 2023**

Le Chef de Département

Ebale Moneze Chandel
Professeur Titulaire

Annexe 2 AUTORISATION DE RECHERCHE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE I

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE DES AFFAIRES GENERALES ET DE LA SOLDE

BUREAU DES RESSOURCES HUMAINES



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE I DISTRICT COUNCIL

GENERAL SECRETARIAT

GENERAL AFFAIRS AND PAY DEPARTEMENT

HUMAN RESOURCES OFFICE

N° 000011/24/AR/CAY1^{ER}/SG/SAGS/BRH

AUTORISATION DE RECHERCHE

Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé 1^{er} autorise **Madame Adeline YONGANG YATI** étudiante en Master II Psychologie Sociale à l'Université de Yaoundé I, à mener des recherches en rapport avec son thème de mémoire « **coopération décentralisée** » dans sa municipalité pour la période allant du **18 au 24 avril 2023 soit cinq (05) Jours**.

A cet effet l'intéressée sera mise à la disposition de tous les services techniques et de certains Adjoints au Maire.

En foi de quoi, la présente autorisation est établie pour servir et valoir ce que de droit.

Yaoundé, le

19 AVR 2024

LE MAIRE



Adeline YONGANG YATI
Adeline Jean-Marie

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

REGION DU CENTRE

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE II

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE DES AFFAIRES GENERALES

BUREAU DE LA REGLEMENTATION, DU
CONTENTIEUX ET DES STAGES



REPUBLIC DU CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

CENTER REGION

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE II SUDIVISIONAL COUNCIL

GENERAL SECRETARIAT

GENERAL AFFAIRS DEPARTEMENT

LEGAL OFFICE

N° 000002 2024/L/CAY2/SG/SAG/BRCS

AUTORISATION D'ENQUÊTE

Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé II,
Soussigné,

Autorise Madame **YONGANG YATI Adeline** étudiante en **MASTER II** à **l'Université de Yaoundé I** en **Psychologie Sociale** à effectuer ses enquêtes académiques dans notre collectivité en vue de la rédaction de son mémoire dont le thème porte sur : « **Coopération décentralisée au sein des Collectivités Territoriales Décentralisées** ». Pour la période allant du **Lundi 22 Avril au 31 Mai 2024**.

A cet effet, les responsables des services sollicités, sont priés de lui faciliter l'accès pour le recueil des données nécessaires à la réalisation de l'étude menée dans notre Municipalité.

En foi de quoi, la présente autorisation est établie et délivrée à l'intéressée pour servir et valoir ce que de droit.

Ampliations :

- SAG
- SG
- Intéressé(e)
- Chrono

Yaoundé le **2.2...AVR...2024**


LE MAIRE
Commune d'Arrondissement de Yaoundé II
Le Maire
Yannick AYISSI

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT
DE YAOUNDE III

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE DES AFFAIRES GENERALES



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE III COUNCIL

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE FOR GENERAL AFFAIRS

AUTORISATION DE RECHERCHE

N°0000000008.../2024/AR/CAYIII/SG/SAG

Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé III autorise,

Madame **Adeline YONGANG YATI**, matricule 17G637 étudiante en Master II de Psychologie, à l'Université de Yaoundé I à effectuer des recherches auprès des Conseillers municipaux et dans la Cellule d'Appui au Développement et à la Coopération Décentralisée de la Mairie de Yaoundé III. Pour une période d'**une (01) semaine**, allant du **18 au 25 mars 2024**.

Sur le thème : « **Etude de l'Impact du Climat Organisationnel sur l'efficacité perçue de La Coopération Décentralisée : une analyse de l'implémentation de la coopération décentralisée ai sein des communes de la ville de Yaoundé** ».

Yaoundé, le **15 MARS 2024**.....

Le Maire



REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

REGION DU CENTRE

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT
DE YAOUNDE IV

SECRETARIAT GENERAL

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

N° L/CAYIV/SG/BRH/CSARH/BGFP



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

CENTRE REGION

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE IV
DISTRICT COUNCIL

GENERAL SECRETARIAT

HUMAN RESOURCES SERVICE

00000352

22 MAI 2024

LE MAIRE

A

Madame Adeline YONGANG YATI
Etudiante en Master II à la Faculté
des Arts, Lettres et Sciences
Humaines de l'Université de
Yaoundé I
TEL : 695 73 94 38

Réf : **V/L de demande de Recherche du 25 mars 2024.**

Objet : autorisation de recherche

Madame,

Comme suite à votre lettre sus référencée,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que, je marque mon accord pour vos travaux de recherches au sein de notre Commune, dont le thème porte sur **la Coopération Décentralisée**, pour une durée d'un mois allant du 21 mai au 10 juin 2024.

Vous devrez urgemment prendre attache avec le Secrétariat Général pour les modalités pratiques.

Veillez agréer **Madame**, l'expression de ma parfaite considération. /-



Gabriel B. EFFILA
Maire de Yaoundé 4^{ème}

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie
REGION DU CENTRE
DEPARTEMENT DU MFOUNDI
COMMUNE D'ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE 5



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie
CENTER REGION
MFOUNDI DIVISION
YAOUNDE 5th SUBDIVISION COUNCIL

N° ⁰⁰²...../L/CAY5/SG/SCDP/24

Yaoundé le 02 AVR 2024

AUTORISATION DE RECHERCHE

Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé 5 soussigné,

Autorise Mme Adeline YONGANG YATI, étudiante en Master II à l'Université de Yaoundé 1 à effectuer des recherches par un questionnaire au sein de la Mairie auprès des Adjoints au Maire, des chefs services (les services de la coopération décentralisée et des partenariats , l'Education la Jeunesse et sports , la promotion de la femme et de la famille, l'Hygiène et environnement, Technique, Affaires sociales et culturelles, l'Etat civil) dans le cadre de la rédaction de son mémoire de fin de formation dont le thème porte sur « *la coopération décentralisée au sein des collectivités territoriales décentralisées*».

En foi de quoi, la présente autorisation est établie et délivrée pour servir et valoir ce que de droit.



Augustin Bala
Le Maire
MFOUNDI DIVISION
CENTER REGION
YAOUNDE 5th SUBDIVISION COUNCIL

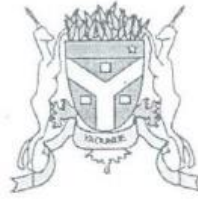
REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE 6

SECRETARIAT GENERAL

BP : 3759 YAOUNDE – MESSA



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE 6 CITY COUNCIL

GENERAL SECRETARIAT

E-mail : yaounde6@yahoo.fr

Tél /Fax (237) 22 31 34 95

AUTORISATION DE RECHERCHE

N° ~~00000004~~ /AR/24/CAY6/SG



Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé VI,

Autorise Madame **YONGANG YATI Adeline**, Etudiante en Master II de Psychologie, Option Psychologie Sociale à l'Université de Yaoundé I, à effectuer des recherches dans sa municipalité, dans le cadre de la rédaction de son mémoire de fin d'études sur le thème « **Etude de l'impact du climat organisationnel sur l'efficacité perçue de la Coopération Décentralisée : une analyse de l'implémentation de la Coopération Décentralisée au sein des Communes de la ville de Yaoundé** ».

Pour les modalités pratiques de démarrage du processus, l'intéressée prendra attache avec le Secrétaire Général de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé VI.

Yaoundé, le 07 MAI 2021

LE MAIRE

Ampliations :

- SG/CAY 6
- SAG ;
- Intéressée ;
- Chrono/archives.



Hoki Onana Jacques

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail - Patrie

REGION DE CENTRE

DEPARTEMENT DU MFOUNDI

COMMUNE D'ARRONDISSEMENT DE YAOUNDE 7

SECRETARIAT GENERAL



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work - Fatherland

CENER REGION

MFOUNDI DIVISION

YAOUNDE 7 SUBDIVISION COUNCIL

GENERAL SECRETARIAT

Yaoundé le **D. 8. AVR 2024**

AUTORISATION DE RECHERCHE

Le Maire de la Commune d'Arrondissement de Yaoundé 7
soussigné,

Autorise Mme **Adeline YONGANG YATI**, étudiante en Master II à l'Université de Yaoundé I à effectuer des recherches par un questionnaire au sein de la Mairie auprès des Adjoints au Maire, des Chefs Services (Affaires Générales, Hygiène et Environnement, Techniques, Etat Civil) et Bureau des Affaires Sociales, Culturelles et Sportives, dans le cadre de la rédaction de son mémoire de fin de formation dont le thème porte sur « *la coopération décentralisée au sein des collectivités territoriales décentralisées* ».

En foi de quoi, la présente autorisation est établie et délivrée pour servir et valoir ce que de droit.



Edima Ondo
Jeanne d'Arc Stéphanie
Cadre Contractuel d'Administration

Annexe 3 QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL-PATRIE

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
EDUCATIVES

Unité de recherche et de formation doctorale en
sciences humaines et sociales

Département de psychologie



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE-WORK-FATHERLAND

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

Research doctoral training unit for social
sciences

Department of psychology

**Recherche sur la coopération décentralisée et le développement local au
Cameroun**

Cette étude a pour but d'améliorer la mise en œuvre du développement local. Elle porte sur les projets de coopération décentralisée en contexte camerounais. Elle cible les perceptions des différents acteurs fortement impliqués dans les missions du développement local des circonscriptions administratives au Cameroun.

Nous vous exhortons de bien vouloir répondre spontanément à toutes les questions ci-dessous. Vos réponses sont anonymes et confidentielles, conformément aux dispositions de la loi N° 2020/010 du 20 juillet 2020, relative à l'enquête au profit des études scientifiques.

Section A : *Lisez attentivement chacun des énoncés suivants et entourez de façon spontanée le chiffre qui indique mieux votre opinion. Si vous n'avez jamais eu ce sentiment, encerclez « 1 ».*

1	2	3	4
Tout à fait faux	Partiellement faux	Partiellement vrai	Tout à fait vrai

A1

1 Je me sens généralement libre d'organiser mon travail comme je l'entends	1	2	3	4
2 Je me sens généralement libre d'exprimer mes idées et mes opinions	1	2	3	4
3 Je me sens libre de faire des choix pour ma santé.	1	2	3	4
4 Je me sens libre dans mes relations aux autres acteurs de la coopération	1	2	3	4
5 Je me sens libre dans le choix de mes activités dans la coopération.	1	2	3	4

A2

1 Je me sens libre de suivre l'actualité.	1	2	3	4
2 Je me sens généralement efficace dans mon travail	1	2	3	4
3 Je réussis ce que j'entreprends	1	2	3	4
4 Je me sens compétent(e) pour faire des choix pour ma santé	1	2	3	4
5 Je me sens compétent(e) dans mes relations avec les autres	1	2	3	4
6 Je me sens compétent(e) dans mes activités.	1	2	3	4
7 Suivre les informations me permet de me sentir compétent(e) pour parler de sujets d'actualité	1	2	3	4

A3

1 Je respecte et j'apprécie les gens que je côtoie dans la coopération décentralisée	1	2	3	4
2 Les personnes de mon entourage de travail, me trouvent plutôt sympathique	1	2	3	4
3 Je suis satisfait(e) de mes relations avec mes collègues et collaborateurs	1	2	3	4
4 J'apprécie généralement d'être avec mes proches	1	2	3	4
5 Je me sens bien dans les activités que je pratique avec mes proches	1	2	3	4
6 Je me préoccupe du bien-être des gens qui m'entourent	1	2	3	4

Section B : Indiquez dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous êtes intéressés par le développement local.

Choisissez et entourez un chiffre correspondant le mieux à ce que vous pensez.

1	2	3	4	5	6	7
Très fortement en désaccord	Fortement en désaccord	En désaccord	Moyennement en accord	En accord	Fortement en accord	Très fortement en accord

B1) Pourquoi êtes-vous intéressé par le développement local ?

1 Parce que j'éprouve du plaisir et de la satisfaction à bénéficier de ses bienfaits.	1	2	3	4	5	6	7
2 Pour le plaisir que j'ai à découvrir de nouvelles choses jamais vues auparavant.	1	2	3	4	5	6	7
3 Pour le plaisir d'en savoir plus long sur des sujets qui m'intéressent	1	2	3	4	5	6	7
4 Parce que le développement local va me permette de continuer à satisfaire une foule de choses qui m'intéressent.	1	2	3	4	5	6	7

B2) Pourquoi êtes-vous intéressé par le développement local ?

1 Parce que ce type de développement fait partie intégrante de moi.	1	2	3	4	5	6	7
2 Parce que ce type de développement fait partie de mes aspirations.	1	2	3	4	5	6	7
3 Parce que le développement local est une partie de ce que je suis.	1	2	3	4	5	6	7
4 Parce que le développement local est une expression de moi-même.	1	2	3	4	5	6	7

B3) Pourquoi êtes-vous intéressé par le développement local ?

1 Parce que selon moi, il va m'aider à défendre mon rôle dans la coopération	1	2	3	4	5	6	7
2 Parce qu'éventuellement cela va me permettre de travailler dans un domaine que j'aime.	1	2	3	4	5	6	7
3 Parce que cela va m'aider dans le développement de ma carrière professionnelle.	1	2	3	4	5	6	7
41 Parce que je crois que les œuvres de ce développement vont augmenter mon potentiel au travail.	1	2	3	4	5	6	7

B4) Pourquoi êtes-vous intéressé par le développement local ?

1 Pour me prouver à moi-même que je suis capable.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

2 Parce que le fait de réussir à contribuer à ce type développement me permet de me sentir important à mes propres yeux.	1	2	3	4	5	6	7
3 Pour me prouver que je suis une personne intelligente.	1	2	3	4	5	6	7
4 Parce que je veux me prouver à moi-même que je suis capable de participer au développement local.	1	2	3	4	5	6	7

B5) Pourquoi intéressez-vous au développement local ?

1 Parce qu'il va permettre l'amélioration des conditions de vie des populations.	1	2	3	4	5	6	7
2 Pour pouvoir décrocher un avenir professionnel plus rayonnant.	1	2	3	4	5	6	7
3 Parce que je veux pouvoir faire "la belle vie" plus tard.	1	2	3	4	5	6	7
4 Pour avoir des revenus plus importants plus tard.	1	2	3	4	5	6	7

B6) Pourquoi intéressez-vous au développement local ?

1 Honnêtement, je ne le sais pas ; j'ai vraiment l'impression de perdre mon temps en m'impliquant.	1	2	3	4	5	6	7
2 J'ai déjà eu de bonnes raisons de participer au développement local, mais maintenant je me demande si je devrais continuer à le faire.	1	2	3	4	5	6	7
3 Je ne parviens pas à voir pourquoi je impliqué dans coopération décentralisée et franchement je m'en fous pas mal.	1	2	3	4	5	6	7
4 Je ne le sais pas ; je ne parviens pas à comprendre pourquoi.	1	2	3	4	5	6	7

Section C :

Consigne : *Lisez attentivement chacun des énoncés suivants et entourer de façon spontanée le chiffre (de 1 à 5) qui indique mieux votre opinion.*

1	2	3	4	5
Tout à fait en désaccord	Partiellement en désaccord	Moyennement en accord	Partiellement en accord	Tout à fait en accord

1. Dans mon travail, j'aimerais toujours contribuer au développement local à travers la coopération décentralisée	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2. Je sais ce dont j'ai besoin pour atteindre mes objectifs de développement local	1	2	3	4	5
3. J'ai l'intention de mener des actions de coopération décentralisée pour réaliser les projets de développement local	1	2	3	4	5
4. En matière de coopération décentralisée, mes tâches professionnelles ne me semblent pas très claires	1	2	3	4	5
5. Parmi mes attributions, je considère l'opportunité que représente la coopération décentralisée pour le développement local	1	2	3	4	5
6. J'ai l'intention d'agir en faveur du développement de ma localité	1	2	3	4	5
7. J'ai l'intention de devenir un acteur influent du développement local	1	2	3	4	5
8. Mes collaborateurs, me soutiennent dans la coopération décentralisée en vue du développement local	1	2	3	4	5
9. Je change souvent d'objectifs professionnels entre la coopération décentralisée et d'autres actions de développement local	1	2	3	4	5
10. Mes supérieurs hiérarchiques, me soutiendraient si je décidais de m'investir plus dans la collaboration décentralisée	1	2	3	4	5
11. Je possède une stratégie pour atteindre mes objectifs de développement local	1	2	3	4	5
12. Mes collaborateurs/supérieurs hiérarchiques, s'inquièteraient si je décidais de devenir un leader du développement local	1	2	3	4	5
13. J'aimerais privilégier d'autres de mes attributions que celui de la coopération décentralisée	1	2	3	4	5
14. Je n'ai pas encore pensé concrètement à mes contributions à la coopération décentralisée	1	2	3	4	5
15. J'ai l'intention de devenir un acteur majeur de la coopération décentralisée pour le développement de ma localité	1	2	3	4	5
16. Mes collaborateurs/supérieurs hiérarchiques ne me soutiennent pas dans le processus de coopération décentralisée	1	2	3	4	5
17. J'ai l'intention de travailler dans un organisme qui s'intéresse à autre chose qu'à la coopération décentralisée et au développement local	1	2	3	4	5
18. Avec le soutien de mes collaborateurs/supérieurs hiérarchiques, j'aimerais devenir acteur influent de la mise en œuvre de la coopération décentralisée	1	2	3	4	5
19. Il est encore trop tôt pour s'intéresser à l'implémentation de la coopération décentralisée	1	2	3	4	5
20. Mes collaborateurs/supérieurs hiérarchiques faciliteraient la disponibilité des finances pour la mise en œuvre de la coopération décentralisée.	1	2	3	4	5
21. Je n'ai aucune intention de m'appliquer dans la coopération décentralisée, d'autres actions du développement local me semblent plus intéressantes.	1	2	3	4	5
22. Je peux proposer un programme d'activités pour la mise en œuvre de la coopération décentralisée	1	2	3	4	5

23. Je m'appliquerais dans mes attributions en rapport avec coopération décentralisée, si et seulement si je ne suis pas occupé(e) par d'autres attribution à ma charge	1	2	3	4	5
24. J'ai l'intention de continuer à exécuter les actions de coopération décentralisée dans les années à venir.	1	2	3	4	5
25. Je n'ai pas encore d'idées claires sur mes attributions en rapport avec la coopération décentralisée	1	2	3	4	5

Section F : variables sociodémographiques

Consigne : Veuillez cocher ou compléter la réponse qui correspond à votre situation.

Genre	<input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin
Âge du répondant	<input type="checkbox"/> De 20 à 29 ans <input type="checkbox"/> De 30 à 39 ans <input type="checkbox"/> De 40 à 49 ans <input type="checkbox"/> De 50 à 59 ans <input type="checkbox"/> De 60 et 70 ans <input type="checkbox"/> Plus de 70 ans
Année(s) d'expérience dans la coopération décentralisée et le développement local	_____an(s)
Poste occupé dans la coopération décentralisée et le développement local Cochez plusieurs cases si vous cumulez des fonctions	<input type="checkbox"/> Membre du FEICOM <input type="checkbox"/> Membre du conseil régional <input type="checkbox"/> Membre du conseil municipal <input type="checkbox"/> Chef de service de coopération et de développement local <input type="checkbox"/> Représentant du partenaire technique et financier <input type="checkbox"/> Agent des services de coopération et de développement local

	<input type="checkbox"/> Représentant de l'ONG nationale/Internationale <input type="checkbox"/> Représentant des établissements locaux <input type="checkbox"/> Représentant des entreprises locales
Niveau d'étude	<input type="checkbox"/> CEPE <input type="checkbox"/> BEPC <input type="checkbox"/> Probatoire <input type="checkbox"/> BAC <input type="checkbox"/> BAC+3 <input type="checkbox"/> BAC+5 <input type="checkbox"/> BAC+8 <input type="checkbox"/> Autres
Votre formation en matière coopération décentralisée et du développement local.	<input type="checkbox"/> Aucune formation <input type="checkbox"/> Formation dans le tas <input type="checkbox"/> Séminaire régulier pour me former <input type="checkbox"/> Diplômé (e) dans le domaine <input type="checkbox"/> Diplômé (e) dans le domaine+Séminaire régulier
Nombre d'heure de travail par semaine	____ heures

Nous vous remercions pour votre précieuse contribution à ce projet !!!

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES ANNEXES	xi
RÉSUMÉ.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE.....	7
CHAPITRE 1 :PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	8
1.1. Le contexte de l'étude.....	8
1.1.1. Les données empiriques sur la décentralisation	8
1.1.2. La coopération décentralisée au Cameroun	9
1.1.3. Le cadre juridique de la coopération décentralisée	10
1.1.4. Les acteurs de la coopération décentralisée au Cameroun	11
1.1.5. Quelques exemples de coopération décentralisée (Europe, Afrique, Cameroun)	13
1.1.6. Quelques contre exemples de mauvaises pratiques	15
1.2. Constat de l'étude	15
1.3. Problème de l'étude	16
1.5. Questions de recherche	17
1.5.1. Question principale.....	17
1.6. Hypothèse générale et hypothèses opérationnelles.....	17
1.6.1. Hypothèse générale.....	18
1.6.2. Hypothèses opérationnelles	18
1.8. Objectif général et objectifs spécifiques.....	19
1.8.1. Objectif général	19
1.8.2. Objectifs spécifiques.....	19
1.9. Objet de l'étude	19

1.10. Délimitation du sujet	19
1.10.1. Délimitation thématique	20
1.10.2. Délimitation scientifique	20
1.10.3. Délimitation géographiques.....	20
1.10.4. Délimitation temporelle	20
1.11. Intérêt de l'étude	20
1.11.1. Intérêt scientifique	21
1.11.2. Intérêt pratique	21
1.12. Pertinence de l'étude.....	21
CHAPITRE 2 :REVUE DE LITTÉRATURE	22
2.1. Motivation au développement local	22
2.2. Les besoins Psychologiques fondamentaux	24
2.3. L'intention de coopérer	26
CHAPITRE 3 :INSERTION THÉORIQUE DU SUJET.....	31
3.1. La théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)	31
3.1.1. Historique la théorie du comportement planifié (TCP)	31
3.1.2. Postulat de base de la théorie du comportement planifié	32
3.1.3. Attitudes et intention de mener des actions de coopération décentralisée	32
3.1.4. Normes sociales perçues et intention aux actions de coopération décentralisée	32
3.1.5. Contrôle comportemental perçu et intention de mener des actions de coopération décentralisée	33
3.1.6. La place des croyances dans la théorie du comportement planifié.....	34
3.2. Théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2002).....	34
3.2.1. Historique de la théorie de l'autodétermination (TAD)	34
3.2.2. Postulat de base de la théorie de l'autodétermination	35
3.2.3. Les besoins psychologiques de base ou fondamentaux	38
3.2.3.1. Le besoin de compétence.....	39
3.2.3.2. Le besoin d'autonomie	39
3.2.3.3. L'affiliation ou l'appartenance sociale	40
3.2.4. Les degrés de satisfaction des besoins psychologiques de base	40
3.2.5. Les types de motivation.....	42
3.2.6. La motivation intrinsèque et les facteurs sociaux.....	47
DEUXIÈME PARTIE :CADRE OPÉRATOIRE	49
CHAPITRE 4 :MÉTHODOLOGIE	50

4.1. Rappel de la problématique	50
4.1.1. Rappel des Hypothèses	50
4.1.2. Rappel des objectifs de l'étude	51
4.1.3. Définition des variables et leurs modalités	51
4.2. Variables, modalités et indicateurs de notre étude	52
4.3. Le plan de recherche	53
4.4. Type et approche de l'étude.....	54
4.4.1. Type de l'étude	54
4.4.2. Approche méthodologique	54
4.5. La méthode d'étude et justification	54
4.6. La méthode de recherche	55
4.7. Instruments de mesure	56
4.7.1. Mesure de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux	56
4.7.2. Mesure de la motivation au développement	56
4.7.3. Mesure de l'intention à coopérer	56
4.8. Population de l'étude	57
4.8.1. Conseillers municipaux/Maires	57
4.8.2. Les personnels des services de la coopération décentralisée au sein des communes.	57
4.8.3. Les personnels des services de coopérations au sein des entreprises et établissements implantés dans les communes, des Associations, ONG et les PTF.	58
4.9. Collecte des données	58
4.10. Choix et justification de l'outil de collecte de données.....	59
4.11. Elaboration du questionnaire	59
4.11.1. La note introductive.....	59
4.11.2. Exemples d'énoncés mesurant les différentes variables.....	61
4.11.2. Les facteurs sociodémographiques	62
4.12. Le pré-test	62
4.13. La validation du questionnaire (étude de fiabilité)	63
4.14. Le site de l'étude et justification.....	67
4.15. Les difficultés rencontrées sur le terrain.....	67
4.16. Présentation de l'échantillon de l'étude.....	68
4.16.1. Description et analyse de L'échantillon	68
4.18. La démarche statistique	76
4.18.1. L'analyse descriptive	76

4.18.2. L'analyse inférentielle	76
CHAPITRE 5 :PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....	77
5.1. L 'analyse descriptive.....	77
5.1.1. Résultat des analyses descriptives des dimensions des besoins psychologiques fondamentaux	77
5.1.2. Statistiques descriptives des besoins de compétence	78
5.1.3. Statistiques descriptives des besoins d'autonomie	79
5.1.3. Statistiques descriptives des besoins d'affiliation	80
5.1.2. Résultat des analyses descriptives des dimensions de la motivation au développement	82
5.1.2.1. Statistiques descriptives de la régulation externe	82
5.1.2.2. Statistiques descriptives de la motivation introjectée.....	83
5.1.2.3. Statistiques descriptives de la motivation identifiée.....	85
5.1.2.4. Statistiques descriptives de la motivation intégrée.....	86
5.1.2.6. Statistiques descriptives de la motivation intrinsèque.....	87
5.1.2.7. Statistiques descriptives de l'amotivation	89
5.1.3. Analyses descriptives de l'intention	90
5.2. L'analyse corrélationnelle (inferentielle)	91
5.2.1. Statistiques de dispersion.....	92
5.2.2. Analyses de corrélation	95
5.2.2.1. Analyse corrélationnelle des dimensions de la motivation au développement en relation avec l'intention de mener des actions (VI-VD).....	96
5.2.2.2. Vérification des hypothèses de corrélation (dimension VI-VD).....	97
5.2.3. Analyses des effets de médiation.....	99
5.2.3.1. Inventaire des hypothèses opérationnelles de l'étude.....	99
5.2.3.2. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la régulation externe et l'intention.....	103
5.2.3.3. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation introjectée et l'intention.....	105
5.2.3.4. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation identifiée et l'intention.....	107
5.2.3.5. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intégrée et l'intention.....	109
5.2.3.6. L'effet médiateur des besoins de compétence entre la motivation intrinsèque et l'intention.....	111

5.2.3.7. L'effet médiateur des besoins de compétence entre l'amotivation et l'intention..	113
5.2.3.8. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la régulation externe et l'intention.	115
5.2.3.9. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation introjectée et l'intention.....	117
5.2.3.10. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation identifiée et l'intention.....	119
5.2.3.11. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intégrée et l'intention.....	121
5.2.3.12. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre la motivation intrinsèque et l'intention.....	123
5.2.3.8. L'effet médiateur des besoins d'autonomie entre l'amotivation et l'intention.....	125
5.2.2.10. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la régulation externe et l'intention.....	127
5.2.2.11. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation introjectée et l'intention.....	129
5.2.2.12. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation identifiée et l'intention.....	131
5.2.3.14. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intégrée et l'intention.....	133
5.2.3.15. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre la motivation intrinsèque et l'intention.....	135
5.2.3.16. L'effet médiateur des besoins d'affiliation entre l'amotivation et l'intention.....	137
5.3. Vérification des hypothèses de l'étude	139
5.3.1. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 1 (HO ₁).....	139
5.3.2. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 2 (HO ₂).....	141
5.3.3. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 3 (HO ₃)	141
5.3.4. Vérification de l'hypothèse opérationnelle 4 (HO ₄).....	142
CHAPITRE 6 :DISCUSSION.....	144
6.1. Interprétation des résultats suivant les hypothèses de l'étude	144
6.1.1. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 1 (HO ₁)....	144
6.1.2. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 2 (HO ₂).....	145
6.1.3. Discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 3 (HO ₃)	146
6.1.4. Interprétation et discussion des résultats de l'hypothèse opérationnelle 4 (HO ₄).....	146
6.2. Implications professionnelle de l'étude	148
6.3. Les perspectives de recherches futures.....	149

CONCLUSION GÉNÉRALE	150
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	153
ANNEXES	167