

Facteurs socioculturels et stratégie de coopération : Cas des micro-entreprises en Côte d'Ivoire

Socio-cultural factors and cooperation strategy: Case of micro- enterprises in Côte d'Ivoire

KOUROUMA Ahmed Bangali

Enseignant chercheur

Unité de Formation et de Recherche des Sciences Economiques et de Gestion

Université Félix Houphouët-Boigny / Côte d'Ivoire

Laboratoire des Sciences de l'Organisation (LSO)

Côte d'Ivoire

Date de soumission : 29/11/2024

Date d'acceptation : 05/01/2025

Pour citer cet article :

KOUROUMA. A. B. (2025) « Facteurs socioculturels et stratégie de coopération : Cas des micro-entreprises en Côte d'Ivoire », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 424- 441.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'association entre la coopération inter-organisationnelle et l'environnement socioculturel demande encore à être approfondi. Auparavant, des recherches ont mis en évidence des ressorts d'ordre socioculturels dans les comportements collectifs (Kourouma, 2018). C'est pourquoi, nous nous proposons de mesurer le lien entre l'environnement socioculturel et la stratégie de coopération des Micro-entreprises (MEs), épousant ainsi le paradigme culturaliste du management des organisations. Pour ce faire, elle adopte une démarche méthodologique quantitative selon le protocole de Churchill (1979) et une approche comparative entre les ruraux et les urbains. Nos résultats montrent que le sentiment d'appartenir à une communauté, les liens socioculturels, les valeurs fraternelles et solidaires et la volonté d'une ascension sociale influencent positivement ou négativement la formation de la coopération selon de la zone d'activité des Micro-entreprises. En outre, la zone de résidence du dirigeant a un effet modérateur sur la relation entre les facteurs socioculturels et la stratégie de coopération.

Mots clés : Facteurs socioculturels ; stratégie ; coopération ; étude quantitative ; approche comparative.

Abstract

The association between inter-organizational cooperation and the socio-cultural environment still needs to be explored further. Previously, research has highlighted socio-cultural drivers in collective behavior (Kourouma, 2018). This is why we propose to measure the link between the socio-cultural environment and the cooperation strategy of Micro-enterprises (MEs), thus adopting the culturalist paradigm of organizational management. To do this, it adopts a quantitative methodological approach according to the Churchill protocol (1979) and a comparative approach between rural and urban dwellers. Our results show that the feeling of belonging to a community, socio-cultural ties, fraternal and supportive values, and the desire for social advancement positively or negatively influence the formation of cooperation depending on the area of activity of Micro-enterprises. In addition, the area of residence of the manager has a moderating effect on the relationship between socio-cultural factors and the cooperation strategy.

Keywords : Sociocultural factors; strategy; cooperation; quantitative study; comparative approach.

Introduction

En Côte d'Ivoire, les petites et moyennes entreprises rencontrent des difficultés qui freinent leur performance. Dans l'objectif d'apporter une amélioration à cette situation, selon Kourouma (2018) : « plusieurs pistes de solutions sont proposées par le cabinet Okan Consulting/Dalberg (2013) pour le compte du Ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la Promotion des PME (MCAPPME). Parmi ces solutions proposées émerge la politique de renforcement des organisations sectorielles et professionnelles et le renforcement d'un jeu collectif avec pour but, le développement de clusters (grappes) performants ».

Relativement à cette solution, les relations inter-entreprises sont perçues comme une solution avantageuse (Josserand et al. 2006), car elles leur favoriseraient l'accès à des ressources, la réduction de l'incertitude et le développement d'une certaine légitimité. Dans le contexte des petites et moyennes entreprises (PME), des auteurs montrent que leur stratégie est en grande partie liée au dirigeant dont la position centrale est reconnue. (Julien et Machesnay 1988 ; Chabaud, 2013 ; Jaouen et Lasch, 2015)

Par ailleurs, Balandier (1955 ; Cité par Pirotte, Romainville, Sindahiyebura, Stangherlin, 1999) & Kourouma (2018) affirment que : « les premières associations urbaines en Afrique étaient réparties en deux classes selon deux types de critères. Un premier type de critères émerge de l'organisation traditionnelle tels que l'appartenance ethnique, les liens de parenté, le sexe ; et un second type de critères plus spécifiquement urbains telles les associations d'épargne ou les groupes de loisir, de sport et de danse ».

Selon Ait Alla et Rajäa (2022), les organisations ne peuvent plus ignorer l'impact des cultures nationales sur leur management. Antérieurement, les travaux de Kourouma (2018) ont montré que le sentiment d'appartenir à une communauté, le fait d'être proche au plan socioculturel, les valeurs de fraternelles et solidaires et la recherche de la réussite au plan social sont des ressorts socioculturels de la coopération entre les micro-entreprises.

Le cadre ainsi présenté convoque une réflexion dont la question centrale est la suivante : Dans quelle mesure les facteurs socioculturels pourraient-ils influencer la coopération des micro-entreprises ? De cette question découle les questions auxiliaires suivantes : Quelle est l'influence de l'appartenance communautaire du dirigeant sur la coopération ? Quelle est l'influence de la proximité socioculturelle entre dirigeants sur la coopération ? Quelle est l'influence de l'esprit de fraternité et de solidarité du dirigeant sur la coopération ? Quelle est l'influence de la quête de réussite sociale du dirigeant sur la coopération ? La zone de résidence

du dirigeant a-t-elle un effet modérateur sur la relation entre les facteurs socioculturels et la coopération ?

Cette recherche vise à mesurer l'influence des facteurs socioculturels dans la formation de la stratégie de coopération avec pour intérêt le fait qu'elle permettra de mieux comprendre les logiques stratégico-relationnelles des acteurs. La principale contribution de cette recherche se trouve dans l'articulation de l'approche relation inter-organisationnelles en stratégie avec des variables socioculturelles étudiées par les sociologues et anthropologues.

Notre recherche est articulée en de quatre parties que sont : Le cadre théorique, la méthodologie, les résultats et la discussion.

1. Cadre théorique de la coopération des micro-entreprises

1.1. Coopération spécifique

Dans les lignes qui suivent, nous ferons un développement sur la coopération des micro-entreprises.

1.1.1 Fondements de la coopération

Le concept d'habitus développé par Mauss (1936), Durkheim (1938) puis enrichie par Bourdieu, (1987) et reprise par Kourouma (2018) pourrait être une source de compréhension de la formation d'une stratégie entrepreneuriale collective. Pour ces auteurs, l'habitus ne doit pas seulement être considéré uniquement comme un ensemble normatif, mais aussi comme un levier d'action, favorisant la création et le développement de stratégies. Pour Loup (2003) & Kourouma (2018) : « l'habitus doit être compris comme l'existence d'habitudes et d'attitudes sociales et intégrées qui oriente les choix d'un individu et, plus globalement, ses perceptions ». Pour Detchessahar, (1998) & Loup, (2003) repris par Kourouma (2018) : « L'histoire des individus donne des enseignements sur les contextes à l'intérieur desquelles les individus se sont socialisés sur le plan professionnel ». Cette histoire organise leurs perceptions et s'affirme comme le mécanisme majeur de production des comportements. Ainsi, il serait difficile d'entrevoir la formation d'un accord stable entre deux parties lorsque celles-ci ont des identités très éloignées. L'accord implique que les acteurs soient conscients de leurs représentations et qu'ils se donnent les moyens de les améliorer quand bien même elles leur permettent de faire d'importantes économies de savoir et d'efforts de façon quotidienne. (Detchessahar, 1998 ; Cité par Loup, 2003).

Au-delà de la relation au sens strict, et questionnant en amont les conditions de mise en œuvre de stratégies entrepreneuriales, Detchessahar (1998 ; Cité par Loup, 2003) met en évidence le rôle

déterminant des trajectoires socioprofessionnelles en vue d'expliquer les ressorts d'appui au collectif, les chances de mise en œuvre et la pérennité de la relation.

1.1.2 Objectifs recherchés par les micro-entreprises

Selon Kehel (2022), la coopération est un moyen de dynamisation du développement des organisations. Pour El Archi et Benbba (2022), la coopération est un levier majeur du développement socio-économique.

Dans une logique de complémentarité, les MEs coopèrent dans l'objectif d'élargir leur domaine de compétence et renforcer leur développement par l'acquisition rapidement de ressources (Gundolf et al., 2004). Pour Kourouma (2018) : « Les MEs sont caractérisées, eu égard un leur taille, par un manque structurel en thèmes de ressources et compétences. En matière d'offre, les MEs sont le plus souvent mono produit ou mono service. Ainsi, il s'agirait pour elles, par exemple, de vouloir se regrouper en vue de mettre à la disposition des clients un ensemble de prestations. Ce cas se présente très souvent lorsque les partenaires exercent dans un même secteur d'activité mais réalisent des produits ou services différents ».

Pour Gunolf et al. (2004), les micro-entreprises éprouvent des difficultés à entrer dans des marchés à forte demande. Par conséquent, réunies au sein d'associations, elles mutualisent leurs forces et se donnent les ressources nécessaires pour accéder aux marchés plus importants en proposant une offre commune. Dans cette perspective, la coopération est un levier d'amélioration de la compétitivité de MEs qui les couvrent des handicaps liés à leur taille individuelle. Aussi, les couts de revient liés à la réalisation des marchés obtenus deviennent supportables pour chaque partenaire dans le cadre, par exemple, de la logistique de leurs produits, grâce à la mise en commun de leur service et de l'investissement dans des équipements de production utilisés conjointement.

1.1.3 Choix du partenaire

Selon Geringer, (1989 ; Cité par Jaouen, 2006 : 3) : « les ME utilisent principalement deux types de critères pour le choix de leurs partenaires : Les critères liés à la tâche et les critères liés au partenaire en question ». Relativement aux critères liés à la tâche, les MEs cherchent des ressources complémentaires aux leurs pour réaliser un projet donné. Concernant les critères liés au partenaire, ceux-ci se résument à l'engagement dans la relation, la symbiose entre les dirigeants, les habitudes du partenaire et le niveau de confiance qui lui est accordée. Dans les lignes qui suivent, nous expliquons ces différentes notions :

-L'engagement coopératif : La référence est faite à la volonté des acteurs de partager les risques, à atteindre mutuellement des objectifs difficiles à atteindre isolement, et aussi à supporter des coûts de coordination.

-La dyade des partenaires : Pour Verna (1989 ; Cité par Jaouen, 2006) & Kourouma (2018) : « trois types de complémentarités existent : La complémentarité des capacités (compétences), la complémentarité des volontés (convergence de buts) et la complémentarité des tâches ».

-La symbiose des dirigeants : Elle est vue en thème de culture des dirigeants, de leur système de valeurs et des procédures organisationnelles. Selon Geringer (1989 ; Cité par Jaouen, 2006) & Loup (2005 Cité par Jaouen, 2006), cette compatibilité est un facteur majeur dans l'efficacité de la relation coopérative.

-La confiance : La confiance est considérée comme très déterminante parmi les facteurs qui influencent la durée de la coopération (Morris, Koçak & Ozer, 2007). En effet, la confiance apparaît comme étant le mode par excellence de la coordination et du contrôle informel qui conditionne l'intensité du risque perçu.

-L'intégration de réseaux à caractère social : Selon Gulati (1999 ; cité par Jaouen, 2006) & Kourouma (2018) : « le fait d'appartenir à un réseau social favorise la formation d'une relation coopérative entre des entrepreneurs. En diffusant l'information, le réseau crée des opportunités de partenariats ».

1.1.4 Mode de coordination de la coopération

En étant en coopération, les partenaires se trouvent de part et d'autre en situation d'autonomie de décision, mais aussi en situation d'interdépendance des ressources. Dans une telle configuration, il peut arriver qu'émerge un certain déséquilibre ou asymétrie entre les partenaires : asymétrie au niveau de la quantité et de la qualité d'informations, au niveau des ressources, de la taille respective des partenaires, au niveau du pouvoir financier, au niveau de la force de pression, etc. Or, de telles asymétries peuvent avoir une influence sur la position de chaque partie, et engendrer une dépendance plus accentuée pour l'un ou certains partenaires (Hamel, 1991 ; Cité par Gundolf et al. 2004).

Reprenant des auteurs, selon Kourouma (2018) : « En coopération, la majeure partie des entrepreneurs préfèrent la confiance en tant que mode de coordination » (Gales et Blackburn, 1990, Ring et Van de Ven, 1992 ; Bacus Montfort, 1997). Le caractère formel y est relégué au second rang (Gales et Blackburn, 1990). Le formalisme est plutôt perçu comme un frein à la qualité de la relation. Ce désintérêt à l'endroit du formalisme est accentué par la relation amicale

et affective que des entrepreneurs ont les uns envers les autres. Ainsi, ils se montrent parfois retissant à l'idée d'établir du contrat de peur que cela soit perçu comme une entorse à la confiance mutuelle et que cela soit une cause de détérioration de la relation.

Néanmoins, bien que la confiance soit préférée comme le mode de coordination dans la coopération (Gales et Blackburn, 1990 ; Ring et Van de Ven, 1992 ; Bacus Montfort, 1997, Op.cit.), il arrive, dans la situation où l'initiative de la démarche ne vient pas d'elles-mêmes, qu'elles ne s'y tiennent pas toujours. Effectivement, lorsque la (ME) accepte, de façon réactive, à coopérer, elle se retrouve sous la tutelle d'une institution. Cette dernière centralise les relations avec une formalisation forte établie en général sous la base d'un contrat qui lie tous les membres de la coopération. Cette manière de gérer la relation se justifie principalement par de risque perçu de chaque dirigeant. En effet, le risque est d'autant plus élevé que les coopérants n'ont pas une grande connaissance les uns les autres.

1.2. Spécificité de la coopération des micro-entreprises en Afrique Subsaharienne

1.2.1. Motivation et objectifs d'adhésion

Selon Babo (2008) repris par Kourouma (2018) : « la mise en place d'actions communes est motivée par l'identité collective et la défense d'intérêts communautaires des différents dirigeants. Aussi, il fait remarquer les enjeux de lutte et de promotion économique et sociale des membres, vocations premières des organisations coopératives, ont cédé place aux questions d'ordres sociales et culturelles ».

Selon Sall, (2012) reprise par Kourouma (2018) : « la motivation des dirigeants à coopérer répond à l'objectif d'accéder aux ressources financières afin d'entreprendre, de mener leurs activités pour le mieux et de lutter contre la pauvreté. Les objectifs (privilèges sociaux, travail rémunérateur, alphabétisation et formation technique) que les coopérants se fixent sont l'expression des besoins qui les incitent à entrer dans un projet collectif ».

1.2.2. Solidarité comme base de la coopération

La coopération solidaire est une coopération de proximité qui s'oriente, au-delà de l'appui matériel et financier, vers les relations interpersonnelles marquées par le sens du partage, de l'entraide et de la communauté. Pour Lelart, (1990) la durée et la flexibilité des actions collectives repose sur à la prise en compte d'un paramètre majeur : La solidarité, le lien social. Ainsi, la coopération selon Lelart, (1990) et Kourouma (2018) : « la coopération des MEs est parfaitement adaptée aux mentalités et aux comportements des populations au sein desquelles la solidarité s'exprime par une multitude de réseaux qui atténuent les difficultés de la vie et permettent d'envisager l'avenir avec plus de confiance ».

Par ailleurs, l'association se déroule dans un esprit qui, selon Mayoukou repris par Kourouma (2018) : « repose sur une logique purement sociale. Sa raison d'être doit être recherchée de prime abord dans sa fonction sociale qu'elle joue ». Pour terminer, selon Kourouma (2018) : « Les différents partenaires se mettent librement d'accord relativement à un certain nombre d'éléments à savoir, la contribution, la répartition des bénéfices, etc ».

1.2.3. Confiance comme mode de coordination

Les associations entre MEs impliquent un certain degré de confiance mutuelle entre les membres. Selon Kamga et al. (2023), la confiance est indispensable au bon déroulement de la relation. Le concept de confiance est analysé par Kane (2000) & Kourouma (2018) : « comme étant un phénomène social lié à la contingence du temps à venir et dont on peut difficilement saisir avec certitude ce qu'il nous réserve ». Selon Kourouma (2018) : « Dans le cas d'une coopération d'entraide, de solidarité et de crédit, être dans la coopération s'avère obligatoire pour bénéficier des avantages. Il est nécessaire donc que les différentes parties soient engagées afin de développer l'échange et de pérenniser l'organisation mise en place. Cet engagement se base sur des repères qui entraînent des liens de réciprocité. Enfin, il est également nécessaire que cet engagement soit entretenu entre les parties en interaction ».

1.2.4. Hypothèses et modèle de recherche

La revue de littérature nous a permis de faire émerger un certain nombre d'hypothèse et un modèle de recherche que nous vous présentons dans les lignes qui suivent :

Hypothèse 1 : Le sentiment d'appartenance communautaire (ACOM) du promoteur-dirigeant influence positivement la coopération (COOP) des micro-entreprises.

Hypothèse 2 : La coopération (COOP) entre les micro-entreprises est positivement influencée par la proximité socioculturelle (PROXI) entre les promoteurs-dirigeants.

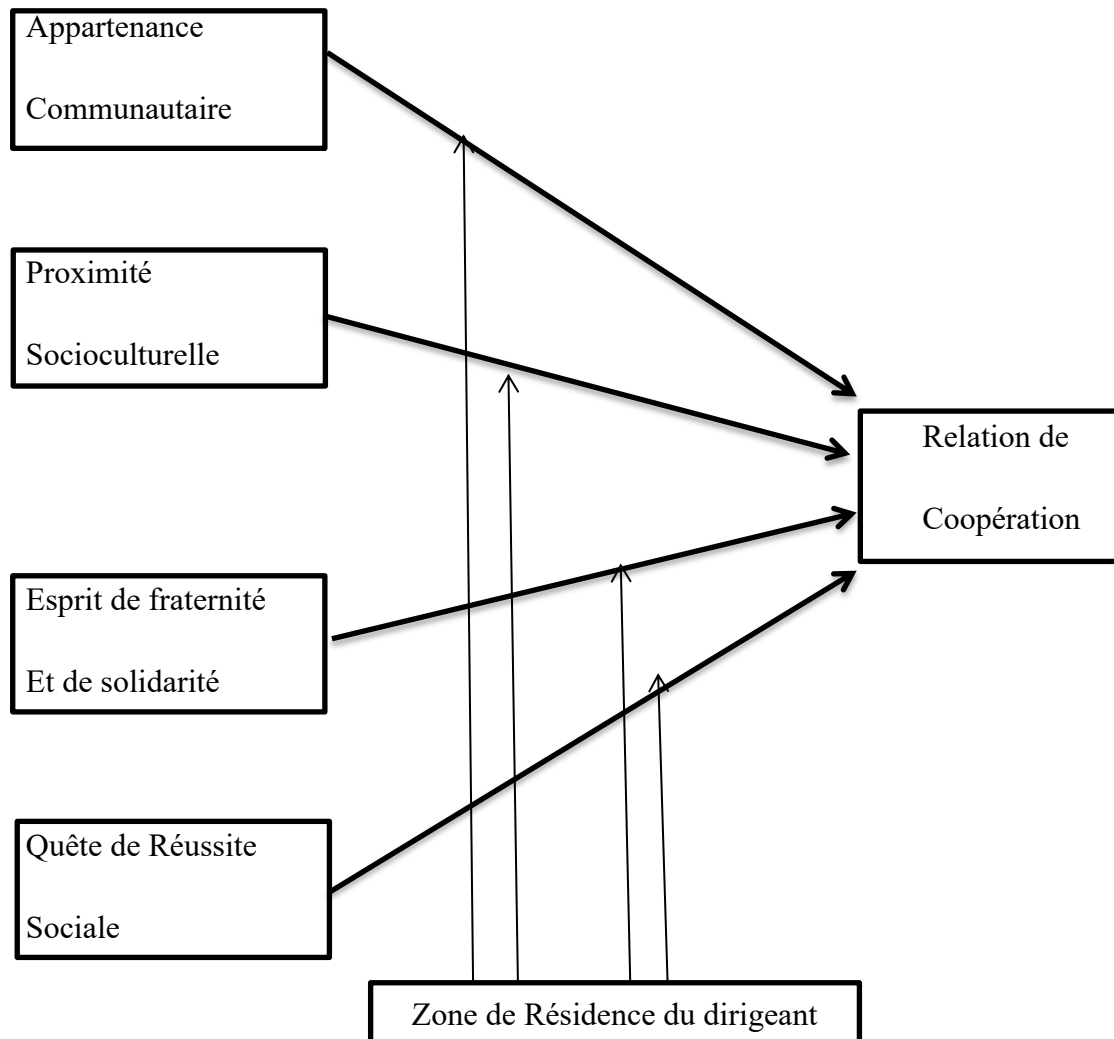
Hypothèse 3 : L'esprit de fraternité et de solidarité (EFRAS) du promoteur-dirigeant influence positivement la coopération (COOP) des micro-entreprise des ME.

Hypothèse 4 : La quête de réussite sociale (QERES) du promoteur-dirigeant influence positivement la coopération (COOP) de la micro-entreprise des micro-entreprises.

Hypothèse 5 : Il existe une différence des facteurs socioculturels de la coopération selon le fait que les promoteurs-dirigeants soient ruraux ou urbains.

Au regard des différentes hypothèses ainsi formulées, nous vous présentons le modèle de recherche qui en résulte à la page suivant par commodité :

Figure N°1 : Modèle de recherche



Source : L'auteur

2. Méthodologie

La présente recherche a été menée selon un mode d'investigation quantitatif qui sera mise en lumière. Ainsi, nous présenterons les caractéristiques de la population cible et les différentes étapes de la recherche.

2.1. Population étudiée

La population cible étudiée est composée de dirigeants de micro-entreprises c'est-à-dire celles qui disposent d'un personnel compris entre 0 et 10 employés conformément aux textes juridiques ivoiriens. Les secteurs d'activité touchés dans cette recherche sont le commerce, la prestation de service, l'artisanat et l'agropastoral. Les unités d'échantillonnage sont constituées des dirigeants de micro-entreprises. Le champ géographique d'application de la recherche est constitué de deux zones : La zone urbaine et la zone rurale. Selon Kourouma (2018) : « L'étude comparative sur ces deux zones se justifie principalement par le fait qu'elles ne présentent pas

exactement les mêmes configurations socioculturelles : La zone urbaine est un environnement très orienté vers la modernité avec une ouverture sur les valeurs sociales et culturelles extérieures tandis que les populations se trouvant en zone rurale sont plutôt attachées à leurs us et coutumes ». Ce trait distinctif nous a semblé important à l'amélioration de la validité externe de nos résultats et à la mise en évidence les différences qui peuvent s'opérer entre les dirigeants ruraux et urbains en fonction les variables socioculturelles qui seraient des ressorts de leur comportement coopératif.

2.2. Étapes de la recherche

Cette recherche a épousé le paradigme de Churchill (1979) en ses différentes étapes qui vous sont présentées dans le tableau 1 ci-dessous :

Tableau N°1 : Étapes de la recherche

Déroulement	Spécification	Comment ?
1	Spécifier le domaine du construit	Revue de littérature du phénomène à mesurer
2	Créer un ensemble d'items	Revue de littérature
3	Collecter les données auprès d'un premier échantillon	Enquête par questionnaire auprès de 185 dirigeants.
4	Purifier l'ensemble des items	Analyse factorielle exploratoire
		de Cronbach
5	Collecter les données finales	Enquête par questionnaire auprès de 312 dirigeants.
6	Étude de la fiabilité de l'échelle finale	Coefficient de fiabilité (alpha de Crombach ou Rho de Joreskog)
7	Étude de la validité de l'échelle finale	Validité discriminante*, analyse factorielle confirmatoire (équations structurelle)
		Validité convergente, analyse factorielle confirmatoire (équations structurelles)
8	Vérification des hypothèses	Analyse de régressions (équations structurelles)

Source : Adapté de Jolibert et Jourdan (2006 : 190)¹

¹ Jolibert A., Jourdan P. (2006), *Marketing research, Méthodes de recherche et d'études en marketing*, Paris, Eds. Dunod.

3. Résultats

A la suite des tests statistiques effectués, les quatre (4) facteurs socioculturels retenus ressortent comme étant significativement liés à la coopération entre dirigeants. En effet, au seuil de 1%, la proximité socioculturelle et la quête de réussite sociale des dirigeants ont un effet positif respectivement de 0,44 et 0,20. En outre, l'appartenance communautaire a un effet plus grand sur la coopération entre les dirigeants au seuil de significativité de 1%. Plus précisément, nous avons un test $t = 3,273$ et un coefficient de 0,72. Aussi, l'appartenance communautaire des dirigeants explique 57,18% de la variance de la coopération là où la proximité socioculturelle et la quête de réussite sociale n'expliquent respectivement que 36,09% et 12,12% de la variance. Au seuil de 5%, l'esprit de fraternité et de solidarité exercent une influence positive sur la coopération selon un effet de 0,172 et une variance expliquée de 11,64%.

Tableau N°2 : Synthèse des résultats du test des hypothèses

Hypothèses			Indicateurs du test				Conclusion
			Coefficient standardisés	Test t.	Variance expliquée	Significativité (P)	
ACOM	--->	COOP	0,722	3,273	57,18	***	Confirmée
EFRAS	--->	COOP	0,172	0,654	11,64	0,029	Confirmée
PROXI	--->	COOP	0,442	2,014	36,09	***	Confirmée
QERES	--->	COOP	0,201	0,736	12,12	***	Confirmée

Source : Nos traitements

Dans le but de mesurer l'effet modérateur de la zone de résidence du dirigeant dans la relation entre les facteurs socioculturels et la coopération nous avons procédé, grâce à la modération par équation structurelle à une analyse d'une part, de la relation directe entre chaque facteur socioculturel et la coopération et, d'autre part, entre la coopération et la zone de résidence. Ensuite, nous avons analysé l'effet de l'interaction de la zone de résidence des dirigeants et les facteurs socioculturels.

Les résultats montrent que la zone de résidence du dirigeant a un rôle modérateur entre l'appartenance communautaire et la coopération. En effet, il apparaît que la zone de résidence augmente l'effet de l'appartenance communautaire sur la coopération de 0,236. Il ressort donc que cet effet est positif et significatif au seuil de 1%.

Relativement à la proximité socioculturelle des dirigeants, il apparaît que la zone de résidence des dirigeants a un effet modérateur qui est positif et significatif de 0,157 avec une augmentation de 0,071 dans le lien entre la proximité socioculturelle et la coopération.

Concernant l'esprit de fraternité, il apparaît que la zone de résidence des dirigeants apporte un effet modérateur à la fois positif et significatif de 0,226 et avec une augmentation de 0,056 dans le lien entre l'Esprit de fraternité et solidarité et la Coopération entre dirigeants de MEs.

Par ailleurs, il ressort que l'effet modérateur de la zone de résidence dans le lien « quête de réussite sociale » et « coopération » est négatif. Ainsi donc, bien que positif au départ, l'effet indirect est de -0,143 avec une diminution de 0,064.

Nous concluons que la zone de résidence a un effet modérateur significatif dans le lien entre les facteurs socioculturels et la coopération entre dirigeants.

Tableau N°3 : Test de modération de la zone de résidence du dirigeant sur la relation entre les facteurs socioculturels et la coopération

Relation	Coefficient estimé	S.E.	C.R.	P
COOP <--- ZONE*ACOM	,440	,015	10,194	***
COOP <--- ZONE	,430	,033	9,951	***
COOP <--- ACOM	,204	,060	4,733	***
COOP <--- EFRAS	,170	,042	3,975	,022
COOP <--- ZONE	,238	,033	4,508	***
COOP <--- ZONE*EFRAS	,226	,027	4,291	***
COOP <--- PROXI	,157	,084	2,975	,003
COOP <--- ZONE	,238	,033	4,508	***
COOP <--- ZONE*PROXI	,228	,023	4,313	***
COOP <--- QERES	,079	,074	1,065	,027
COOP <--- ZONE	,043	,033	1,296	,015
COOP <--- ZONE*QERES	-,143	,016	-2,654	,008

Source : Nos traitements

Dans le cadre de l'étude comparative entre les dirigeants résidant en zone urbaine et ceux résidant en zone rurale, nous avons effectué une analyse de l'effet des indicateurs de l'environnement socioculturel sur la coopération des ME. Cette analyse a abouti à des résultats consignés dans le tableau 4. Globalement, il ressort que l'appartenance communautaire explique 26,3% et 48,2% de la variance de la coopération respectivement en milieu urbain et en milieu rural. En zone urbaine, la variance de la coopération est expliquée à 41,3% par la proximité socioculturelle et à 20,5% en zone rurale. La variance de la coopération est expliquée

par l'esprit de fraternité et de solidarité en milieu urbain et en milieu rural est respectivement à hauteur de 15,6% et 64,3%. En outre, la quête de réussite sociale des dirigeants explique 52,5% de la variance de la coopération en zone urbaine et 22,7% en zone rurale. Nous observons que les tests effectués sont significatifs au seuil de 1%.

Au regard de l'analyse des coefficients standardisés, il apparaît que l'effet de l'appartenance communautaire, de la proximité socioculturelle sur la coopération est faible et positif en zone urbaine et élevé et positif en zone rurale. Aussi, peu importe la zone de résidence, l'effet de l'esprit de fraternité et de solidarité entre les dirigeants sur la coopération demeure élevé. Par contre, l'effet de la quête de réussite sociale reste élevé en zone urbaine mais négatif en zone rurale. Ainsi donc, c'est en zone rurale que les variables socioculturelles exercent une influence forte sur la coopération des dirigeants comparativement à la zone urbaine.

Tableau N°4 : Test de l'effet direct des indicateurs socioculturels sur la coopération des dirigeants

Relation	Coefficient (β)	S.E.	C.R. (t)	P	%VE
Milieu urbain					
COOPE <--- ACOM	0,565	,229	11,202	***	,263
COOPE <--- PROXI	2,018	,231	64,417	***	,413
COOPE <--- EFRAS	0,407	,218	12,614	***	,156
COOPE <--- QERES	2,359	,226	82,325	***	,525
Milieu rural					
COOPE <--- ACOM	3,472	,052	40,280	***	,482
COOPE <--- PROXI	2,242	,040	37,824	***	,205
COOPE <--- EFRAS	3,628	,063	31,328	***	,643
COOPE <--- QERES	-1,935	,045	58,533	***	,227

Source : Nos traitements

4. Discussions

Les résultats issus de cette recherche sont intéressants à plusieurs égards et méritent d'être discutés. Premièrement, le rôle important de l'appartenance communautaire en matière de coopération des dirigeants montre que la société ivoirienne est globalement collectiviste au sens de Hofstede (1987 ; Op.cit.), Hounkou et Tidjani (2015 ; Op.cit).

Deuxièmement, le fait que la proximité socioculturelle entre des dirigeants soit un facteur important et positif dans la formation et l'intensité de la coopération entre eux-ci démontre

que plus les dirigeants sont proches culturellement et socialement, plus il y a une confiance mutuelle favorisant l'action collective et la coopération comme le souligne Kourouma (2018). Troisièmement, l'influence positive de l'esprit de fraternité et de solidarité dans la volonté des dirigeants de micro-entreprises à coopérer entre eux est globalement démontrée par les différents résultats. Ces derniers mettent en évidence le fait que la société ivoirienne soit globalement féminine par ce qu'elle épouse des valeurs « tendres » telles que l'esprit de fraternité, de solidarité... Ces valeurs se retrouvent chez bon nombre de peuples africains (Hofstede, 1987 ; Norderhaveen et Tidjani, 2001 ; Sogbossi, 2005).

Quatrièmement, nos résultats ont démontré une l'influence positive, globale, de la quête de réussite sociale des dirigeants sur leur propension à coopérer. Ces résultats vérifient les travaux de Kourouma (2018) pour qui, la culture ivoirienne se trouve en mutation en ce qu'elle développe des valeurs dites « dures » telles que l'affirmation de soi, l'intérêt personnel, l'enrichissement individuelle, la place importante accordée à la réussite personnelle, matérielle et financière.

Cinquièmement, la vérification de l'effet modérateur de la zone de résidence sur l'échantillon global démontre que la zone de résidence du dirigeant exerce une influence sur la prise en compte des différents facteurs socioculturels comme moteurs de la coopération. Ces résultats qui sont enrichies par l'analyse comparative effectuée entre les dirigeants des zones urbaines et ceux des zones rurales. Ces résultats vérifient les travaux de Kourouma (2018) qui ont déterminés que la coopération des dirigeants résidants dans les zones rurales est plus expliquée par des facteurs collectivistes que sont l'appartenance communautaire, la proximité socioculturelle et l'esprit de fraternité et de solidarité. Cependant, les résultats montrent également que la coopération des dirigeants de MEs résidants en zone urbaine est basée sur un pragmatisme social et un choix plus rationnel ou calculé. Cette coopération se trouve donc activée par un individualisme coopératif leur permettant d'espérer accomplir leur quête personnelle de réussite sociale en se joignant à un jeu collectif avec d'autres dirigeants dont les visions et objectifs sont en convergence avec leurs intérêts personnels.

Conclusion

En vue d'atteindre cet objectif d'étudier et de mesurer le lien entre l'environnement socioculturel et la stratégie de coopération des Micro-entreprises (MEs), nous avons adopté une méthodologie quantitative reposant sur une analyse exploratoire, une analyse confirmatoire et les équations structurelles. Les résultats mettent en lumière le rôle important de l'environnement socioculturel sur les relations inter-organisationnelles. Ainsi, ces résultats se

rapprochent des théories qui prônent l'existence d'une relation entre la culture et le management des organisations.

Dans cette recherche, il est ressorti que le sentiment d'appartenir à une communauté, les liens socioculturels, les valeurs fraternelles et solidaires et la volonté d'une ascension sociale sont des facteurs de coopération entre micro-entreprises à travers les dirigeants. En outre, elle montre le fait que la zone de résidence du dirigeant modère le lien entre les facteurs socioculturels et la coopération.

Cette recherche a voulu contribuer à apporter un éclairage approfondi sur le rôle de la culture dans les orientations stratégiques en générales et, coopératives en particulier, de la PME à travers son dirigeant. En outre, l'étude comparative entre zone rurale et zone urbaine montre que l'effritement de la culture africaine observée en milieux urbains, sous l'effet de la globalisation, apporte son lot de particularité dans le comportement des organisations. Au niveau managérial, l'apport de cette recherche réside dans le fait qu'elle met à la disposition des politiques, organismes d'appui et dirigeants de PME favorables à la coopération une meilleure compréhension du rôle de l'environnement socioculturel sur cette stratégie. Ainsi, elle contribue à une meilleure conception des politiques, programmes et projets allant dans ce sens.

Si nous pouvons dire que nous avons atteint notre objectif, il est important de reconnaître qu'elle peut être affinée. En effet, dans cette recherche, nous avons considérés la culture ivoirienne comme homogène à travers le concept de culture nationale alors que des différences culturelles restent possibles selon des régions et aires culturelles du pays.

Cependant, des recherches futures pourraient prendre en compte les particularités issues des différentes aires culturelles au sein d'un pays. En effet, la culture nationale est régulièrement étudiée dans sa dimension globale alors qu'il est probable que puisse exister au sein d'un pays des sous-cultures en termes de castes, classes, milieux professionnels et confessionnels... Ces dernières pourraient apporter des explications plus fines du comportement coopératif des MEs. D'ailleurs, à l'instar de la culture nationale, la culture générationnelle pourrait expliquer le comportement coopératif en PME. En effet, tous les dirigeants de PME ne sont pas de force de la même génération. Or, la cohabitation de plusieurs générations de dirigeants de MEs en coopération pourraient représenter un véritable défi au regard des différences en termes de valeurs et attitudes qui pourraient subsister. De ce fait, des spécificités pourraient être observées dans leur comportement coopératif que des recherches futures pourraient mettre en évidence.

BIBLIOGRAPHIE

- Ait Alla, A. & Rajää, O. (2022). L'influence de la Culture Nationale et Organisationnelle sur le Leadership et sur les Pratiques de la Gestion des Ressources Humaines : Analyse de la Littérature Managériale. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(2), 213-233.
- Babo A. (2008). Quelle action collective au sein des coopératives de la filière café – cacao en crise en Côte d'Ivoire : une réflexion sur la théorie du choix rationnel ? *Le Journal des Sciences Sociales*, 5, 43-53.
- BACUS MONFORT I. (1997) : « Modélisation du choix de partenaires dans la coopération entre PMI » Thèse de doctorat en Gestion Université Paris IX
- Balandier, G. (1955), *Sociologie des brazzavilles noires*, Paris : A. Colin.
- Chabaud, D. & Degeorge, J.-M. (2013), *Qui sont vraiment les dirigeants des PME*, Paris : EMS.
- Detchssalar, M. (1998). L'homologie des trajectoires socioprofessionnelles des acteurs de la coopération interentreprises : un vecteur de confiance et de stabilité. *Revue Finance Contrôle Stratégie*, 1(1), 49-70.
- Durkheim, E. (1938), *L'évolution pédagogique en France*, Paris : Presses Universitaires de France.
- El Archi, Y. & Benbba, B. (2022). Coopération entre l'université et l'entreprise : étude empirique sur la perception des parties prenantes dans le contexte marocain. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(6), 1-17.
- Gales, L.M. & Blackburn, R.S. (1990). An analysis of the impact of supplier strategies and relationships on small retailer actions, perceptions, and performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(1), 7-22.
- Geringer, J. M. & Hebert, L. (1989). Control and Performance of International Joint-Ventures, *Journal of International Business Studies*, 20(2), 235-254.
- Gulati, R. (1999). Network location and learning : The influence of network resources and firme capabilities on alliance formation. *Strategic Management Journal*, 20(5), 397-420.
- Gundolf, K. Jaouen, A. & Loup, S. (2004), *Étude comparée de stratégies collectives : facteurs de succès et évolution dans le secteur touristique*, Perpignan : Presse Universitaire de Perpignan.
- Hofstede, G. (1987). Relativité culturelle des pratiques et théories de l'organisation. *Revue Française de Gestion*, 64, 10-20.

Houkoku, E. & Tidjani, B. (2015). Vers l'émergence de nouvelles valeurs culturelles en Afrique ? Etude des valeurs culturelles d'une population d'étudiants béninois et implications en matière de GRH. *Revue Africaine de Gestion*, 5(n° spécial), 1-24.

Jaouen, A. & Lasch, F. (2015). A new typology of micro-firm owner-managers. *International Small Business Journal*, 33(4), 397-421.

Jaouen, A. (2006). Les stratégies d'alliances des TPE artisanales. *Revue internationale P.M.E.*, 19(3-4), 111-136.

Julien, P.-A. & Marchesnay, M. (1988), *La petite entreprise*, Paris : Vuibert.

KANE A. (2000) : « Les caméléons de la finance populaire au Sénégal et dans la Diaspora : dynamique des tontines et des caisses villageoises entre Thilogne, Dakar et la France » Thèse de doctorat de Sociologie Université d'Amsterdam

Khel. M. (2022). La coopération décentralisée, un dispositif pour dynamiser le développement des collectivités territoriales marocaines : État des lieux et perspectives. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(5), 1-26.

Kourouma, A. B. (2018). Les déterminants socioculturels d'une coopération performante : Une étude qualitative dans le cas des micro-entreprises en Côte d'Ivoire. *Revue Internationale de Gestion et d'Economie*, 2(5), 76-96.

Lelart, M. (1990), *La tontine, pratique informelle d'épargne et de crédit dans les pays en voie de développement*, Montrouge : John Libbey Eurotext.

Loup, S. (2005). Le rôle du territoire dans la définition de la zone d'action de la petite entreprise de métier d'art. *Revue d'Economie Méridionale*, 207, 175-191.

Mauss, M. (1936). Les techniques du corps. *Journal de psychologie*, 32(3-4), 271-293.

Mayoukou, C. (1994), *Le système des tontines en Afrique : Un système bancaire Informel*, Paris : L'Harmattan.

Morris, M. H., Kocak, A. & Ozer, A. (2007). Coopetition as a Small Business Strategy: Implications for Performance. *Journal of Small Business Strategy*, 18(1), 35-56.

Pirrotte, G., Romainville, M., Sindahiyebura, E. & Stangherlin, G. (1999). Les associations urbaines en Afrique subsaharienne : Types, fonctionnement et initiatives en matière de développement. Recherche en Appui à la Politique de coopération CIUF-AGCD. Université de Liège. <http://www.polesud.ulg.ac.be/ressources/recherche/associationsurbaines.pdf>

Ring, P.S., Van de Ven, A. H. (1992). Structuring cooperative relationships between organizations. *Strategic Management Journal*, 13, 483-498.

Saglio, J. (1991). Echange social et identité collective dans les systèmes industriels. *Sociologie du travail*, 33(4), 529-544.

SALL A. (2012) : « Les stratégies et initiatives des femmes dans le secteur de la microfinance. Le cas du Sénégal » Thèse de doctorat en sociologie Université Paris Descartes

SOGBOSSE B. B. (2005) : « Les déterminants socioculturels du comportement commercial performant des petites entreprises en Afrique » Thèse de doctorat en Gestion Université Cheikh Anta Diop

Tadie Kanga, T., Nocheh Nselapi, D., Mbama Engoulou, B., Essomba Ambassa, C. & Fono. L. A. (2023). Coopération Assurance/Start-up via le crédit-bail de service à l'ère du numérique : Une étude exploratoire dans la zone CIMA. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 4(4), 317-342.

VERNA J. (1989) : « Les stratégies conjointes des firmes françaises depuis 1980 » Thèse de doctorat en Gestion ESA Grenoble