



**Revue des Sciences humaines  
et sociales, Lettres, Langues et  
Civilisations**

**ISSN  
2958-2814**

**Numéro 003, Juin 2023**

**Université Alassane Ouattara  
UFR Communication Milieu et Société**

***akiri-uao.org***



**ISSN 2958-2814**

Site web: <https://akiri-uao.org/>

E-mail: [revueakiri@gmail.com](mailto:revueakiri@gmail.com)

**Editeur**

UFR Communication, Milieu et Société  
Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)



## **INDEXATIONS INTERNATIONALES**

Pour toutes informations sur l'indexation internationale de la revue *AKIRI*, consultez les bases de données ci-dessous :

**auré HAL**  
accès aux données  
de référence de HAL

<https://aurehal.archivesouvertes.fr/journal/read/id/398946>

**Mir@bel**  
“(RE) CUEILLIR  
LES SAVOIRS”

<https://reseau-mirabel.info/revue/15150/Akiri>

## **Equipe Editoriale**

Coordinateur Général : BRINDOUMI Kouamé Atta Jacob

Directeur de publication : MAMADOU Bamba

Rédacteur en chef : KONE Kiyali

Chargé de diffusion et de marketing : KONE Kpassigué Gilbert

Webmaster : KOUAKOU Kouadio Sanguen

## **Comité Scientifique**

SEKOU Bamba, Directeur de recherches, IHAAA, Université Félix Houphouët-Boigny

OUATTARA Tiona, Directeur de recherches, IHAAA, Université Félix Houphouët-Boigny

LATTE Egue Jean-Michel, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

FAYE Ousseynou, Professeur titulaire, Université Cheick Anta Diop

GOMGNIMBOU Moustapha, Directeur de recherches, CNRST,

ALLOU Kouamé René, Professeur titulaire, Université Félix Houphouët-Boigny

KAMATE Banhouman André, Professeur titulaire, Université Félix Houphouët-Boigny

ASSI-KAUDJHIS Joseph Pierre, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

SANGARE Abou, Professeur titulaire, Université Peleforo Gbon Coulibaly

SANGARE Souleymane, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

CAMARA Moritié, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

COULIBALY Amara, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

NGAMOUNSIKA Edouard, Professeur titulaire, Université Marien N'gouabi de Brazzaville

KOUASSI Kouakou Siméon, Professeur titulaire, Université de San-Pedro

BATCHANA Essohanam, Professeur titulaire, Université de Lomé

N'SONSSISA Auguste, Professeur titulaire, Université Marien N'gouabi de Brazzaville

DEDOMON Claude, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

BAMBA Mamadou, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara

NGUE Emmanuel, Maître de conférences, Université de Yaoundé I

N'GUESSAN Mahomed Boubacar, Professeur titulaire, Université Félix Houphouët-Boigny

BA Idrissa, Professeur titulaire, Université Cheick Anta Diop

KAMARA Adama, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara

SARR Nissire Mouhamadou, Maître de conférences, Université Cheick Anta Diop

ALLABA Djama Ignace, Maître de conférences, Université Félix Houphouët-Boigny

DIARRASSOUBA Bazoumana, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara

TOPPE Eckra Lath, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara

M'BRA Kouakou Désiré, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara

## Comité de Lecture

BATCHANA Essohanam, Professeur titulaire, Université de Lomé  
 N'SONSSISA Auguste, Professeur titulaire, Marien N'gouabi de Brazzaville  
 CAMARA Moritié, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara  
 FAYE Ousseynou, Professeur titulaire, Université Cheick Anta Diop  
 BA Idrissa, Maître de conférences, Université Cheick Anta Diop  
 BAMBA Mamadou, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara  
 SARR Nissire Mouhamadou, Maître de conférences, Université Cheick Anta Diop  
 GOMGNIMBOU Moustapha, Directeur de recherches,  
 DEDOMON Claude, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara  
 BRINDOUMI Atta Kouamé Jacob, Professeur titulaire, Université Alassane Ouattara  
 DIARRASOUBA Bazoumana, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara  
 ALABA Djama Ignace, Maître de conférences, Université Alassane Ouattara  
 DEDE Jean Charles, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara  
 BAMBA Abdoulaye, Maître de conférences, Université Félix Houphouët-Boigny  
 SANOGO Lamine Mamadou, Directeur de recherches, CNRST, Ouagadougou  
 GOMA-THETHET Roval, Maître-Assistant, Université Marien N'gouabi de Brazzaville  
 GBOCHO Roselyne, Maître-Assistante, Université Alassane Ouattara  
 SEKA Jean-Baptiste, Maître-Assistant, Université Lorognon Guédé,  
 BAKAYOKO Mamadou, Maître-Assistant, Université Alassane Ouattara  
 SANOGO Tiantio, Assistante, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle  
 ETTIEN N'doua Etienne, Assistant, Université Félix Houphouët-Boigny  
 DJIGUE Sidjé Edwige Françoise, Assistante, Université Alassane Ouattara  
 YAO Elisabeth, Assistante, Université Alassane Ouattara

## Contacts

Site web: <https://akiri-uao.org/>

E-mail: [revueakiri@gmail.com](mailto:revueakiri@gmail.com)

Tél. : + 225 0748045267 / 0708399420/ 0707371291

**Indexations internationales :**

**Auré HAL :** <https://aurehal.archivesouvertes.fr/journal/read/id/398946>

**Mir@bel :** <https://reseau-mirabel.info/revue/15150/Akiri>

## PRESENTATION DE LA REVUE AKIRI

Dans un environnement marqué par la croissance, sans cesse, des productions scientifiques, la diffusion et la promotion des acquis de la recherche deviennent un impératif pour les acteurs du monde scientifique. Perçues comme un patrimoine, un héritage à léguer aux générations futures, les productions scientifiques doivent briser les barrières et les frontières afin d'être facilement accessibles à tous.

Ainsi, s'inscrivant dans la dynamique du temps et de l'espace, la revue « **AKIRI** » se présente comme un outil de promotion et de diffusion des résultats des recherches des enseignants-chercheurs et chercheurs des universités et de centres de recherches de Côte d'Ivoire et d'ailleurs. Ce faisant, elle permettra aux enseignants-chercheurs et chercheurs de s'ouvrir davantage sur le monde extérieur à travers la diffusion de leurs productions intellectuelles et scientifiques.

**AKIRI** est une revue à parution trimestrielle de l'Unité de Formation et de Recherches (UFR) : Communication, Milieu et Société (CMS) de l'Université Alassane Ouattara. Elle publie les articles dans le domaine des Sciences humaines et sociales, Lettres, Langues et Civilisations. Sans toutefois être fermée, cette revue privilégie les contributions originales et pertinentes. Les textes doivent tenir compte de l'évolution des disciplines couvertes et respecter la ligne éditoriale de la revue. Ils doivent en outre être originaux et n'avoir pas fait l'objet d'une acceptation pour publication dans une autre revue à comité de lecture.

## **PROTOCOLE DE REDACTION DE LA REVUE AKIRI**

La revue **AKIRI** n'accepte que des articles inédits et originaux dans diverses langues notamment en allemand, en anglais, en espagnol et en Français. Le manuscrit est remis à deux instructeurs, choisis en fonction de leurs compétences dans la discipline. Le secrétariat de la rédaction communique aux auteurs les observations formulées par le comité de lecture ainsi qu'une copie du rapport, si cela est nécessaire. Dans le cas où la publication de l'article est acceptée avec révisions, l'auteur dispose alors d'un délai raisonnable pour remettre la version définitive de son texte au secrétariat de la revue

### **Structure générale de l'article :**

Le projet d'article doit être envoyé sous la forme d'un document Word, police Times New Roman, taille 12 et interligne 1,5 pour le corps de texte (sauf les notes de bas de page qui ont la taille 10 et les citations en retrait de 2 cm à gauche et à droite qui sont présentées en taille 11 avec interligne 1 ou simple). Le texte doit être justifié et ne doit pas excéder 18 pages. Le manuscrit doit comporter une introduction, un développement articulé, une conclusion et une bibliographie.

### **Présentation de l'article :**

- Le titre de l'article (15 mots maximum) doit être clair et concis. De taille 14 pts gras, il doit être centré.
- Juste après le titre, l'auteur doit mentionner son identité (Prénom et NOM en gras et en taille 12), ses adresses (institution, e-mail, pays et téléphones en italique et en taille 11)
- Le résumé (200 mots au maximum) présenté en taille 10 pts ne doit pas être une reproduction de la conclusion du manuscrit. Il est donné à la fois en français et en anglais (abstract). Les mots-clés (05 au maximum, taille 10pts) sont donnés en français et en anglais (key words)
- Le texte doit être subdivisé selon le système décimal et ne doit pas dépasser 3 niveaux exemples : (1. - 1.1. - 1.2. ; 2. - 2.1. -2.2. - 2.3. - 3. - 3.1. - 3.2. etc.)
- Les références des citations sont intégrées au texte comme suit : (L'initial du prénom suivi d'un point, nom de l'auteur avec l'initiale en majuscule, année de publication suivie de deux points, page à laquelle l'information a été prise). Ex : (A. Kouadio, 2000 : 15).
- La pagination en chiffre arabe apparaît en haut de page et centrée.
- Les citations courtes de 3 lignes au plus sont mises en guillemet français («... »), mais sans italique.

**N.B.** : Les caractères majuscules doivent être accentués. Exemple : État, À partir de ...

### **Références bibliographiques**

Ne sont utilisées dans la bibliographie que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur. Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, zone titre, lieu de publication, zone éditeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif.

Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté entre guillemets et celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une presse écrite est présenté en italique. Dans la zone éditeur, on indique la maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la

revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2<sup>nde</sup> éd.).

Les références des sources d'archives, des sources orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

- Pour les sources orales, réaliser un tableau dont les colonnes comportent un numéro d'ordre, nom et prénoms des informateurs, la date et le lieu de l'entretien, la qualité et la profession des informateurs, son âge ou sa date de naissance et les principaux thèmes abordés au cours des entretiens. Dans ce tableau, les noms des informateurs sont présentés en ordre alphabétique
- Pour les sources d'archives, il faut mentionner en toutes lettres, à la première occurrence, le lieu de conservation des documents suivi de l'abréviation entre parenthèses, la série et l'année. C'est l'abréviation qui est utilisée dans les occurrences suivantes :  
Ex. : Abidjan, Archives nationales de Côte d'Ivoire (A.N.C.I), 1EE28, 1899.
- Pour les ouvrages, on note le NOM et le prénom de l'auteur suivis de l'année de publication, du titre de l'ouvrage en italique, du lieu de publication, du nom de la société d'édition et du nombre de page.  
Ex : LATTE Egue Jean-Michel, 2018, *L'histoire des Odzukru, peuple du sud de la Côte d'Ivoire, des origines au XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, L'Harmattan, 252 p.
- Pour les périodiques, le NOM et le(s) prénom(s) de l'auteur sont suivis de l'année de la publication, du titre de l'article entre guillemets, du nom du périodique en italique, du numéro du volume, du numéro du périodique dans le volume et des pages.  
Ex : BAMBAM Mamadou, 2022, « Les Dafing dans l'évolution économique et socio-culturelle de Bouaké, 1878-1939 », *NZASSA*, N°8, p.361-372.

**NB** : Les articles sont la propriété de la revue.

## SOMMAIRE

### SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

#### Géographie

1. **Diffusion des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et problématique de l'accès à l'internet mobile dans le département de Korhogo**  
KONE Kapiéfolo Julien ..... 1-16
2. **Impact des déchets ménagers et miniers sur l'environnement et sur la sante de la population de la sous-préfecture de M'bengue (Côte d'Ivoire)**  
KONE Kagbagnan, KONE Kapiéfolo Julien & COULIBALY Moussa ..... 17-35
3. **Étude géographique des parcs autos dans la ville de Bouaké (Côte d'Ivoire)**  
Firmain Kouakou N'GUESSAN..... 36-46
4. **Les activités artisanales et leurs conséquences sur l'environnement : une étude de cas à Yopougon nord-est (Abidjan-Côte d'Ivoire)**  
KOUADIO Konan Célestin, KONAN Amani Fulgence & BAMBA Mamadou ..... 47-60
5. **Health risk linked to the use of pesticides in The sub-prefecture of bazra-natis (ivory coast)**  
TAPE Bi Sehi Antoine.....61-78
6. **La situation de la sédentarisation des pasteurs peuls en Côte d'Ivoire : cas du département de Ferkessédougou**  
YOMAN N'Goh Koffi Michael ..... 79-98
7. **La réserve de Lamto (Côte d'Ivoire) : une aire protégée en proie à des activités anthropiques illicites**  
Ahou Suzanne N'GORAN & N'Guessan Simon ANDON..... 99-114
8. **Étalement urbain et développement des friches dans la ville de Bondoukou**  
KONAN Kouakou Attien Jean-Michel & KOSSONOU Yaoua Phoébé..... 115-131

#### Histoire

9. **L'agriculture au Songhay et dans les sociétés littorales ouest-africaines aux XV<sup>e</sup>-XVI<sup>e</sup> siècles**  
Amon Guy Serge ATCHIE..... 132-147
10. **Les mécanismes de gestion des conflits dans la société traditionnelle yaouré (XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)**  
N'Founoum Parfait Sidoine KOUAME..... 148-160
11. **Jeunes et partis politiques en Côte d'Ivoire : entre prise de conscience et instrumentalisation (1990-2020)**  
Hyacinthe Digbeugby BLEY ..... 161-177

<b>12. Les artisans de l'avènement d'Ibn Yasin au Sahara occidental</b>	
Issouf OUATTARA.....	178-189
<b>13. Tombouctou dans la rébellion du Balama es-sadeq : un activisme contestataire au Songhoy (XVI<sup>e</sup> siècle)</b>	
Jean Charles DÉDÉ.....	190-206
<b>14. Patrimoine culturel ivoirien dans la consolidation de l'identité nationale 1893-2018</b>	
OUATTARA Brahim.....	207-222
<b>Sociologie et anthropologie</b>	
<b>15. Gouvernance communale et gestion du personnel des mairies : cas de la mairie de Cocody</b>	
KOUADJO Koffi Stéphane.....	223-237
<b>Droit</b>	
<b>16. Droits de la femme en Côte d'Ivoire : de l'égalité des sexes en réalisation</b>	
Samuelle Bernice EBA.....	238-257
<b>COMMUNICATION, SCIENCE DU LANGAGE, ARTS</b>	
<b>Sciences du langage et de la communication</b>	
<b>17. Impacts communicationnels des ellipses dans les réseaux sociaux sur les résultats scolaires en Côte d'Ivoire</b>	
N'golo Koné SIONGO & Monvaly Badara TOURE.....	258-279
<b>18. Les représentations sociales de la maternité des adolescentes au Burkina Faso</b>	
Aïcha Tamboura-Diawara .....	280-293
<b>19. Incommunication et taux de divortialité élevé en Côte d'Ivoire : une incidence sociale</b>	
Antoine KOUAKOU & Kan Samuel KOUAKOU.....	294-309
<b>20. Financement non public des industries culturelles et créatives en Côte d'Ivoire : états et enjeux</b>	
Renaud-Guy Ahioua MOULARET .....	310-327
<b>LANGUES, LETTRES, CIVILISATIONS</b>	
<b>Anglais</b>	
<b>21. English lexical collocations: a challenge for Malian EFL learners</b>	
Sekou SISSOKO.....	328-345
<b>Lettres Modernes</b>	
<b>22. L'épicurisme dans Sylves de Jean-Joseph Rabearivelod'Alain Mabanckou</b>	
Gohi Jonas TA BI.....	346-360

## **Gouvernance communale et gestion du personnel des mairies : cas de la mairie de Cocody**

**KOUADJO Koffi Stéphane,**

*Université Félix Houphouët Boigny Abidjan-Cocody*

[kstephane86@yahoo.fr](mailto:kstephane86@yahoo.fr)/[stephanekoffipfs@gmail.com](mailto:stephanekoffipfs@gmail.com)

### **Résumé**

Le présent article analyse les logiques sociales du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody. Le problème de recherche se traduit de manière suivante : maintien des pratiques de surnombre dans la gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody en dépit de l'institutionnalisation des règles formelles de gestion fixant le quota du personnel et du budget de fonctionnement. Les résultats de l'enquête mettent en évidence (i), la satisfaction des attentes réciproques entre acteurs des élections municipales comme construction sociale du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans la mairie de Cocody. En d'autres termes, comment la réalisation des promesses de campagne, le militantisme politique et la valorisation de l'identité politique construisent le maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody,(ii) Aussi, la domination de l'espace politique comme ressource sociale de maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody. Elle s'exprime par la recomposition des statuts dans les organigrammes de la mairie

**Mots clés :** Gestion du personnel, Gouvernance, maintien, pratiques de surnombre, mairie de Cocody.

## **Communal governance and management of town hall staff: the case of the town hall of Cocody**

### **Abstract**

This article analyses the social logic of maintaining excessive personnel management practices in the municipal administration of Cocody. The research problem is reflected in the fact that excessive staff management practices in the municipal administration of Cocody are being maintained despite the institutionalisation of the formal management rules setting the staff quota and the budget of the functioning. The results of the survey highlight (i), the satisfaction of reciprocal expectations between actors of municipal elections as a social construction of the maintenance of excessive practices in terms of staff management in the town hall of Cocody. That is to say, how the fulfilment of campaign promises, political activism and the enhancement of political identity build the maintenance of the excessive practices of personnel management in the municipal administration and Cocody, (ii) Also, The domination of the political space as a social resource to maintain excessive practices in personnel management in the municipal administration of Cocody. It is expressed by the recomposition of the statutes in the organizational charts of the town hall

**Keywords :** Personnel management, governance, maintenance, surplus practices, town hall of Cocody.

## Introduction

La gestion du personnel dans les administrations municipales est un pan important de la gouvernance communale. Elle est la cheville ouvrière de la gouvernance territoriale. La gestion du personnel revient à mettre en œuvre la politique publique. Une telle politique suppose un personnel dynamique qui comprend les enjeux auxquels il est confronté. La gestion du personnel devient un défi pour les collectivités, car celui-ci est le fer de lance de la politique territoriale.

Pour encadrer ce mécanisme, l'Etat ivoirien a renforcé le cadre législatif et réglementaire des collectivités décentralisées, notamment des mairies en vue de plus d'efficacité et d'efficience sur les territoires. Dans ce contexte, un ensemble de textes proposés par le gouvernement ivoirien et votés à l'Assemblée Nationale ont été mis à la disposition des collectivités territoriales et décentralisées afin de canaliser l'action des décideurs sur le territoire. Entres autres, on peut citer : le texte législatif et réglementaire des collectivités territoriales, la loi portant statut du personnel des collectivités territoriales et la loi portant transfert et répartition de compétence de l'Etat aux collectivités territoriales.

Malgré tous ces efforts, on remarque des pratiques de surnombre dans la gestion du personnel dans l'administration municipale en général et à Cocody en particulier. On note respectivement à Cocody huit cent quarante-deux agents (842) communaux contre cent soixante-deux (162) fixés par le cadre organique des emplois. En plus, cette mairie continue de faire des recrutements par des méthodes empruntées de subtilités (création de nouveaux postes, des emplois saisonniers, licenciement-recrutement, création de nouvelles directions, structures parallèles de recrutement etc...). En outre, la part des salaires dans la commune de Cocody représente respectivement (39,19%) contre trente pour cent (30%) recommandé par l'article 7 du décret n° 2013-476 du 02 juillet 2013<sup>1</sup>.

De ce constat, émerge une question de recherche : quelles sont logiques sociales du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody ? La présente étude vise à comprendre les logiques du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody. En

---

<sup>1</sup>Faut-il rappeler, le budget est un document unique qui s'équilibre en recettes et en dépenses. Il est composé de deux titres à savoir : Titre I budget de fonctionnement et le titre II le budget d'investissement

effet, plusieurs études ont abordé la problématique de la gestion du personnel dans les collectivités locales.

Selon (P. Duran et JC. Thoenig, 2016 : 580-623), gérer le territoire, c'est dominer l'espace social. La domination de l'espace social et politique met en lien un ensemble d'idéologie et de pratique. Cela signifie d'autre part, une montée ou une descente en particularité de l'action publique. Il s'agit de faire de la localité un marqueur d'une nouvelle institutionnalisation de la gestion locale.

L'un des théoriciens de la sociologie de l'action publique locale, (A. Faure, 2009 : 16) souligne que l'action publique locale révèle des pratiques de gouvernement local et de gouvernance territoriale qui illustrent des ressources et des méthodes spécifiques à chaque collectivité locale. Selon lui, « Les politiques locales changent la politique » au sens où l'influence croissante des administrations locales dans la hiérarchisation des priorités publiques s'accompagne d'une transformation des conditions mêmes de la médiation politique. Le territoire est tout d'abord une forme d'organisation inscrite dans l'espace et construite socialement par les acteurs locaux, économiques, sociaux et institutionnels. Il résulte, en d'autres termes, d'un processus non naturel et non permanent de coopération entre acteurs (B. Pecqueur, 2001 : 37-49).

« En ce sens, le territoire n'est pas une simple portion de nation, voire de région, mais une dynamique de coordination d'acteurs à un moment donné, destiné à résoudre un (ou des) problème (s) productif (s) particulier (s) ou à réaliser un projet de développement collectif. Il écrit que c'est d'ailleurs pour cette raison que le territoire n'est pas donné (le territoire n'existe pas partout), mais construit. Sa construction ne peut se concevoir qu'en dynamique et donc insérée dans le temps. Le territoire est un espace en perpétuel compétition, dont la gestion fait appel à l'habileté et à la compréhension du contexte social. » (F. Leloup et Al, 2003 : 95-112)

La gestion du personnel est une mise en scène sociale qui implique la coordination de plusieurs catégories d'acteurs dans la prise de décision. C'est un champ particulier qui présente comment les individus se concertent, négocient, collaborent, se maintiennent au pouvoir et font des compromis dans la procédure de travail.

Pour (O. Sardan, 2008 : 543-552): « la gouvernance désigne une forme organisée quelconque de délivrance de biens et services publics ou collectifs selon des normes et logiques spécifiques. Pour lui, chaque forme organisée de cette délivrance (chaque arrangement institutionnel), fonctionnant selon des normes particulières, et mettant en œuvre des logiques spécifiques, peut alors être considérée comme un « mode de gouvernance ».

Selon (JL. Majerowicz, 2006 : 94 ), la gouvernance peut se définir comme un processus où "les acteurs de toute nature et les institutions publiques s'associent, mettent en commun leurs ressources, leurs expertises, leurs capacités et leurs projets et créent une nouvelle coalition d'action fondée sur le partage des responsabilités. La gouvernance suppose alors un changement dans les pratiques managériales, privilégiant l'intervention d'une pluralité d'acteurs dans le processus d'action collective, favorisant les stratégies de participation, de concertation et de négociation entre ces différentes catégories d'intervenants lors de la prise de décision sur les choix possibles alors que de nombreux intérêts divergents entrent en jeu.

(L. Fabienne, L. Mayat et B Pecquer, 2005 : 321-332) soulignent que le territoire ne s'entend pas comme un simple échelon spatial parmi d'autres, l'échelon local, entre la commune et l'État où s'élaboreraient, par l'application d'une bonne subsidiarité, des politiques de proximité et d'interface adéquates. Il ne correspond pas à un niveau administratif neutre où une politique s'applique selon une démarche hiérarchique descendante. Pour eux, le territoire s'impose au contraire comme un construit social permanent, en constante appropriation. Il se construit ainsi grâce aux relations durables de proximité géographique développée entre une pluralité d'acteurs.

Les pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans les administrations municipales s'inscrivent dans des enjeux et dans la dynamique des relations sociales. Elles obéissent aux logiques territoriales dans le contexte de la domination de l'espace politique et sociale. La collectivité territoriale présente une organisation sociale et politique spécifique. Son caractère politico administratif fait appel à une culture organisationnelle complexe et particulière.

La gestion du personnel en collectivité, révèle une organisation propre au territoire. Comme le signale (B. Kapou, 2005 : 15), l'inflation des textes juridiques, ainsi que les mutations économiques, politiques et sociales commandent aux collectivités de nouvelles pratiques de management territorial et l'utilisation de nouveaux outils de gestion du personnel. Pour l'auteur, l'organisation du territoire connaît des mutations et soulève des enjeux de gouvernance qu'il faut adapter aux contingences sociales, économiques et politiques. Il souligne que les territoires face à ces changements mobilisent les ressources et stratégies pour s'adapter. La gestion du personnel des dites collectivités, à la recherche de l'efficacité, de la performance et de l'efficience adopte la rationalité (B. Kapou, op.cit.).

Dans le même sens (Pascal Descrumaux, Zagrodnicki et Czeslaw Zahrodnicki, 2003 : 75-96) évoquent de même les logiques subjectives de la gestion des ressources humaines reposant sur des critères idéologiques, c'est-à-dire des valeurs propres recherchées par les décideurs territoriaux. Pour (B. Kapou, op.cit.), la réalité managériale associe les deux approches pour être plus efficace sur le terrain.

Selon les travaux d'O. de Sardan (2008 : 23), les élections sont perçues comme une occasion de « manger » pour les électeurs, autrement dit comme une « rente » dont il convient de profiter autant que possible. Il qualifie cela de « corruption électorale » l'élargissement du périmètre électoral avec les élections locales généralisées permet une plus grande fréquence des opportunités de captation de la rente électorale, une multiplication des occasions d'y participer. Pour lui, il ne s'agit pas que de « corruption », d'« achats de conscience » ou d'achats de votes, et de mécanismes informels ou illégaux. Des procédures publiques et légales concourent aussi aux mécanismes distributifs de la rente électorale. Ce balayage théorique montre que le maintien des pratiques de surnombre dans la gestion du personnel dans l'administration municipale obéit à des enjeux sociopolitiques et se construit entre acteurs clé en présence.

Au plan méthodologique, l'approche ethnographique a été utilisée comme stratégie de collecte de données. La recherche, purement qualitative, s'est appuyée sur des entretiens individuels réalisés avec dix-neuf (19) acteurs composés comme suit :

Population cible

❖ **14 entretiens individuels à la mairie de Cocody**

On a échangé à Cocody avec deux (2) responsables des différents syndicats à la mairie ; un (1) Conseiller spécial du maire chargé de l'emploi, un (1) conseiller spécial, chargé des relations publiques, un (1) Responsable pôle emploi et plateforme de service de Cocody huit (8) agents communaux et un (1) responsable de la jeunesse de la chefferie du village d'Anono.

❖ **5 entretiens individuels à la DGDDL : la tutelle administrative**

On a échangé également avec trois (3) agents de la DETEF : Direction de la tutelle économique et financière, avec un (1) agent de la DTA : Direction de la tutelle administrative et avec un (1) agent de la DPCT : Direction du personnel des collectivités territoriales. L'objectif des entretiens étaient de mieux comprendre les logiques du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration de Cocody.

À partir de la transcription des différents entretiens, on a obtenu un corpus de données. La pré analyse a consisté à lire plusieurs fois le texte afin d'identifier les unités d'analyses, les codes et les différentes catégories. Il s'est agi de défricher le corpus et retenir les données qui intéressent la recherche en fonction des objectifs et l'hypothèse de recherche.

Passé cette étape, l'interprétation des données a été la phase qui a suivi. Une fois les catégories d'analyses déterminées, il fallait donner sens aux données en fonction des contextes sociaux et des cadres sociaux d'analyse. Les données issues du corpus ont mis en lumière deux (2) chapitres de résultats rattachés aux dimensions de la réalité sociale observée. L'interprétation des données s'est faite à partir d'un ensemble de catégories se rattachant aux différents chapitres en rapport avec la problématique. L'interprétation des données s'est faite également en fonction des trois (3) dimensions de la sociologie c'est-à-dire la dimension idéologique, structurelle ou relationnelle et la dimension symbolique.

La dimension idéologique a fait ressortir les justifications des différents acteurs en ce qui concerne le maintien des pratiques de surnombre dans la gestion du personnel. La dimension relationnelle ou structurelle a fait ressortir la construction sociale de la gestion du personnel au sein des mairies, les principaux acteurs clés et le fonctionnement. Enfin la dimension symbolique présente les pratiques : les manières de faire dans le contexte étudié.

La recherche a mobilisé également la technique de l'observation directe pour capter les pratiques réelles des acteurs en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody. Enfin, la recherche documentaire a été au cœur de cette recherche. On a consulté la documentation de la DGDDL pour s'imprégner de la situation des collectivités décentralisées en Côte d'Ivoire en général et de la commune de Cocody en particulier afin d'être mieux outillé sur la problématique. Pour terminer, l'apport de la webographie a été considérable dans l'élaboration de cet article, car elle a permis d'être efficace et d'obtenir des informations précises sur des questions précises de la recherche, mais également d'identifier les sociologies spécialisées sur cette problématique.

### **1. La réalisation des promesses de campagne : fondement de la satisfaction des attentes réciproques entre élus et communautés locales**

La gestion du personnel des mairies est particulière et présente des particularités bien définies. Dans son fonctionnement réel, elle est l'expression du contournement des règles formelles, car elle vise à satisfaire des promesses de campagne. L'une des opérations les plus marquantes : le

recrutement, apparait comme la gratification des promesses de campagnes. Cette opération vise à octroyer de l'emploi aux personnes qui ont participées à l'accession au pouvoir du maire.

Dans cette partie, l'étude explique les idéologies qui structurent le recrutement des agents communaux et les structures relationnelles qui la font fonctionner concrètement. De manière spécifique, il s'agit de présenter les structures idéologiques et relationnelles du recrutement des agents communaux avant et après les élections de 2018.

### **1.1. Le recrutement des agents communaux avant les élections municipales de 2018 : la matérialisation de l'idéologie de confiance**

A Cocody, l'idéologie de la confiance reste l'une des pièces maîtresses de la justification du recrutement au sein de l'administration municipale. Elle affirme et réaffirme l'identité de l'équipe dirigeante. Nous avons à titre d'exemple le verbatim d'un enquêté : « J'ai confiance parce que je sais que tu peux faire ceci, oui toi je te connais tu peux m'aider à faire ceci ; « Au niveau du cabinet du maire c'est la confiance. »

Ceux avec lesquels, on ne partage pas les mêmes opinions sont indignes de confiance. C'est une valeur sur laquelle on s'appuie pour gérer en collectivité et justifier les pratiques de surnombre. Pour rappel la gestion du personnel à cette période s'inscrit après la crise postélectorale qu'a connue la Côte d'Ivoire. Cette crise politique a reconfiguré la gestion territoriale en fonction des différentes coalitions politiques.

A cet effet, la gestion du personnel à Cocody est le résultat de certains compromis entre les différents partenaires politiques. Le cas de la mairie de Cocody est un symbole de la coopération entre les membres du RHDP. Le maire issu du RHDP, dont le parti est le PDCI, a fait le recrutement des agents sous la bannière RHDP, accomplissant son devoir en tant que cadre du RHDP.

La confiance joue une fonction cognitive, car elle permet de connaître et de reconnaître les personnes en qui on a confiance. Au cours du processus d'embauche, la confiance est un marqueur social, dans le sens où les candidats à l'embauche sont déjà définis et reconnus, soit à partir de l'identité politique ou ethnique. La confiance est porteuse de connaissance à l'égard d'autrui. L'appartenance symbolique au groupe RHDP, permet de reconnaître des valeurs culturelles partagées, qu'on réinvestit dans la gestion territoriale.

Les travaux de (Lewis & Weigert, 1985 : 967-985) renforcent davantage ce résultat en soulignant que la confiance est fondée sur les informations individuelles et sur la dépendance à l'égard de l'autre. Ce type de confiance correspond au fait qu'un individu choisit sciemment

ceux à qui, il fera confiance, de quelle manière et dans quelles circonstances. Les agents sont des ambassadeurs auprès des populations, ils doivent prôner les idéologies et la politique du maire.

En collectivité, elle est l'un des critères de gestion comme souligne l'un des conseillers du maire à la mairie de Cocody : « Ce n'est pas moi qui recrute, mais on ne peut pas héberger ici une personne qui a une valeur très douteuse et puis lui donner l'emploi ».

C'est un baromètre qui permet de filtrer l'entrée du personnel. Elle s'inscrit dans une dimension normative. En clair, la confiance est la porte d'entrée de la gestion du personnel des mairies. Quel que soit le bagage intellectuel et technique que peut avoir un acteur sans la confiance, il ne peut être intégré dans la gestion locale, le discours ci-dessus en est une bonne illustration. Les structures idéologiques de la confiance montrent combien de fois le conflit d'intérêt est prégnant dans la gestion territoriale. En effet, marquée par des enjeux politico économiques, l'idéologie de la confiance se présente comme l'ossature de la gestion du personnel des mairies. Elle se structure pour la plupart dans les laboratoires politiques et elle est manifeste lorsqu'on est porté au pouvoir, "aux affaires". C'est un mode de gouvernance, inscrit dans les systèmes de pensée des décideurs à l'échelle infranationale. L'idéologie de la confiance est le soubassement de toutes actions politiques, surtout quand il s'agit des collaborateurs avec lesquels on travaille. En collectivité s'impliquer dans les affaires communales, c'est un engagement collectif qui sollicite l'adhésion individualisée des différents acteurs.

La confiance est un accord commun qui implique que les élus, les agents communaux, les partis politiques, les communautés locales le satisfont. Chaque partie attend de l'autre le respect de cet engagement. Elle s'exprime également face aux accords tacites tissés entre les autorités municipales et les chefferies des villages Ebrié de la commune de Cocody. Dans la commune de Cocody, les Ebrié jouent un rôle symboliquement important. En diverses occasions, ils sont sollicités pour accomplir les libations aux êtres symboliques tels que : les ancêtres et les génies des lieux. On sait qu'en Côte-d'Ivoire et ailleurs en Afrique occidentale, le premier occupant joue un rôle symbolique et pratique : c'est à lui que revient souvent la charge d'attribuer des terres et d'être l'ordonnateur des cérémonies d'alliance. La communauté Ebrié est ainsi reconnue comme propriétaire symbolique d'Abidjan en général et de Cocody en particulier : selon l'expression en usage, « *Abidjan est pour les Ebrié* ». A cet effet, chaque maire qui arrive à la magistrature suprême de la commune, a le devoir de respecter ce commun accord en recrutant les jeunes desdits villages au sein de la mairie.

Comme le souligne l'un des responsables de la jeunesse d'Anono : « Le maire qui arrive, a le devoir de recruter quatre à cinq jeunes par villages au sein de la mairie. Ça peut être au sein du service informatique, au sein de la sécurité, au sein du service technique etc... »

A partir de ce discours, on peut dire que les propriétés sociologiques du maintien des pratiques de surnombre du personnel sont le résultat de convention, de systèmes d'attentes réciproques entre les différents acteurs. C'est une redistribution symbolique du pouvoir politique. Le fait de recruter ou de travailler avec des personnes de confiance a pour but d'une part de répondre aux attentes des usagers et d'autre part de construire la confiance pour pérenniser le pouvoir politique.

### **1.2. Le recrutement des agents communaux après les élections de 2018: entre idéologie de confiance, de solidarité, de transparence et de compétence dans l'administration municipales de Cocody**

L'arrivée du maire Yacé aux affaires dans la commune de Cocody a montré l'évolution de la gestion du personnel dans cette commune. En effet, il faut rappeler que l'élection dudit maire s'est opérée dans un contexte de divorce entre PDCI et le RHDP, l'un des piliers de cette coalition. Cette séparation a redéfini les rapports et les différents réseaux d'influence. En effet, le Mercredi 8 Août 2018, Henri Konan Bédié, président du PDCI annonçait officiellement le retrait de son parti du Rassemblement des Houphouétismes pour la Démocratie et la Paix (RHDP). Cette annonce a eu comme effet immédiat, la candidature du PDCI-RDA aux élections municipales de 2018, qui s'est soldée par la victoire de Jean Marc Yacé, candidat du PDCI. Cette victoire a redéfini les rapports professionnels et surtout le recrutement au sein de la mairie.

L'arrivée du maire Yacé à la tête de la structure va se matérialiser par l'idéologie de la solidarité et de la compétence. En effet, le maire justifie le recrutement des agents sur la base de la compétence. Pour relever les différents et nombreux défis auxquels fait face la commune de Cocody, il s'est entouré de personnes venant de son équipe de campagne, capable de mettre en pratique ses idéaux et sa vision. Comme le souligne le responsable pôle emploi de la PFS de Cocody : « Tous ceux qui sont venus, sont venus des boulevards de campagne ; ceux qui sont partis sont ceux qui étaient à des postes de direction ».

Par devoir de redevabilité, les personnes recrutées ou promues sont celles qui partagent la vision du maire. Cela se matérialise par le déclassement des anciens directeurs au rang de conseiller du maire au profit des cadres PDCI. On note également la mise en place des structures d'insertion des jeunes tels que le mouvement " j'aime Cocody", la brigade "Cocody cité

verte''. Les actions du maire s'expriment également auprès des associations proches de lui, par le financement de leurs activités.

Au niveau des institutions d'insertion et de formation telle que la plateforme de service de Cocody, qui est supposée être le guichet unique de l'emploi, l'arrivée de l'actuel maire a également fait changer l'organigramme et le fonctionnement. Le premier responsable de cette structure a été démis de ses fonctions au profit d'un cadre proche du maire.

Par ailleurs, elle a étendu ses attributions, d'autres missions lui ont été confiées. Elle dispose comme nouvelles prérogatives l'alphabétisation et la protection civile, pourvoyeur d'autres sources d'emplois. Aussi observe-t-on plusieurs coopérations avec des partenaires tels que : la banque mondiale, l'agence emploi jeune, l'agence française de développement à travers des projets de formation et d'insertion des jeunes. Le recrutement n'est que le respect de l'alliance tissée entre les différentes parties prenantes.

## **2. La recomposition des statuts (direction, conseiller, agents, chef de service) : une matérialisation de la convention de productivité**

Cette section analyse la recomposition des statuts professionnels après l'accession au pouvoir des maires dans l'administration municipale de Cocody. L'analyse part de la gestion du personnel par le RHDP au divorce PDCI-RHDP.

### **1.1. La gestion du personnel de la mairie de Cocody par le RHDP**

Dominer l'espace politique, c'est dominer l'espace de relation en générale et du personnel en particulier. Cela s'inscrit dans une perception de la mise à jour des besoins locaux et de la réponse qu'on apporte en vue de les satisfaire. Les collectivités sont des espaces sociaux où les besoins sont dynamiques. A cet effet, la gestion du personnel permet d'assurer une confiance en soi et bien plus une confiance collective, qui permet au groupe de fonctionner et d'être dynamique. La gestion communale et par ricochet la gestion du personnel se justifie par les solutions nouvelles apportées aux maux de la communauté.

A Cocody, la domination de l'espace politique s'est matérialisée par le changement dans l'organigramme, c'est-à-dire le recrutement des partisans du RHDP à la mairie. En effet, le recrutement du personnel est une opération de transformation des ressources sociales en instrument politique. C'est d'accéder non seulement au pouvoir, mais se maintenir le plus longtemps possible. Pour atteindre cet objectif, les maires locaux convertissent les ressources sociales, mobilisées pendant la campagne électorale en instrument politique pour asseoir leur domination sur l'espace sociopolitique.

Ainsi en recrutant, l'élu transforme des ressources sociales en ressources politiques. Les agents communaux recrutés sont l'opérationnalisation (la mise en œuvre) de la politique du maire. La compétence dans ce contexte, c'est s'inscrire dans la vision de l'équipe municipale et du parti de référence. La compétence ici, c'est celui qui est efficace sur le terrain, c'est-à-dire opérationnel. Elle n'est pas nécessairement technique, plutôt marqué par une empreinte cognitive des idéologies politiques. C'est de comprendre les propriétés idéologiques de l'environnement dans lequel on se trouve, car un territoire d'une certaine nature appelle une organisation d'une certaine nature.

(S. Guerard, A. Scaillerez, 2008 : 27-41) vont dans le même sens lorsqu'ils soulignent que les particularités de la performance au sein de la sphère publique reposent sur le fait que les principaux bénéficiaires de cette quête de la performance sont les usagers. Ils insistent sur le fait que la performance doit se fixer avant tout, en fonction de leurs besoins, des résultats attendus devant répondre aux nécessités de service public, et par là même aux attentes des usagers. Leurs écrits montrent que l'efficacité répond d'abord au besoin des usagers, des administrés dans une localité bien définie, elle est spécifique et propre au territoire donné. Être efficace aussi, c'est maintenir sa position de domination dans l'espace politique. Les chercheurs soulignent le fait que les collectivités locales recherchent de plus en plus une gestion efficiente, c'est-à-dire une gestion mesurée par rapport à la hauteur des moyens transférés et le service public rendu. Être efficace consiste à s'inscrire dans le champ de perception de la communauté d'appartenance. L'efficacité dans ce contexte, est cette approche qui consiste à exécuter "le plan" défini collectivement, dans ses tâches régaliennes. C'est le fait de prendre le pouls de l'environnement social et politique dans lequel on travaille, afin de faire correspondre les actions menées aux résultats attendus de populations locales, et plus encore du parti. Elle obéit à ses propres règles qui sont souvent en contradiction avec les règles institutionnelles, car son objectif comme on l'a souligné plus haut est de prendre en compte les préoccupations du bas, de prendre le contrôle du territoire. Dans ce cas, les acteurs qui sont embauchés sont construits comme des personnes ressources, des instruments politiques, capables de relever ces différents défis.

Outre cet aspect, l'efficacité joue une fonction communicationnelle, elle met en avant le dynamisme de l'équipe, mais surtout a pour objet de véhiculer un message de "puissance", c'est-à-dire celui qui est capable d'apporter des solutions rapides aux maux qui minent la communauté et cela en vue de se maintenir durablement au pouvoir.

A son arrivée, le maire s'assure par ailleurs, que ceux avec lesquels, il va travailler pourront exécuter avec hardi les tâches qui leur seront confiées. Cette assurance passe nécessairement, pour le cas à l'étude de faire des recrutements de leurs partisans. Le recrutement est l'expression de l'efficacité, car, il s'agit de s'entourer de personnes ressources capable de résoudre les préoccupations des concitoyens tout en faisant la promotion du parti.

Agir sur les problèmes locaux et trouver des solutions, répond intrinsèquement à un besoin d'efficacité, qui, elle-même est inscrite dans des logiques de politique locale. Être efficace permet de se maintenir dans le jeu politique territorial, car l'idéologie de l'efficacité fait apparaître ou transparaître un ensemble de pratiques et de comportements sociaux au sein de la gouvernance communale. L'efficacité permet de fixer son attention sur des objectifs bien définis, qui peuvent être d'ordre social, économique et politique. Le cas échéant, la perception de l'efficacité est un moteur de rencontre entre le politique et les populations, parce que gagner les élections suppose prendre en compte dans l'exercice du pouvoir, les préoccupations les plus remarquées des populations locales. Pour ce faire comme souligné plus haut, le décideur territorial fait appel à une équipe capable de satisfaire a priori ces préoccupations. L'efficacité sur les terrains d'étude s'accompagne d'identifiant tels que "nous", "notre parti" et d'identité politique, telle que "RDHP" pour marquer la différence dans les pratiques de gestion communale. L'efficacité est d'abord collective, un système de pensée du groupe politique, qui transparaît par la suite dans les comportements des individus.

Ces schèmes de pensée dans la réalité sociale ont leur propre règle de fonctionnement, car leur mise en œuvre est souvent déconnectée de la constitution et du contenu des règles officielles. Le cadre social dicte lui-même ses propres besoins et les mécanismes de résolutions appropriés.

Enfin l'efficacité, c'est dominer l'espace politique, gagner le pari de la mobilisation lors des échéances électorales et surtout être vainqueur aux élections. Quelle que soit l'action ou la stratégie affinée la finalité est de gagner les élections.

Elle est inscrite dans un champ plus large au niveau de la politique nationale, dans le champ de vision du groupement politique.

## **2.2. La gestion du personnel de la mairie de Cocody par le PDCI**

La particularité de la gestion du personnel par le PDCI après les élections municipales de 2018 se situe au niveau idéologique et relationnel. En effet, après le divorce entre le PDCI et le RHDP, l'accent a été mis sur la solidarité, la compétence et la justice dans le travail. Le nouveau maire a orienté sa politique vers les aides, la revalorisation des salaires et la compétence des

employés. Même si les idéaux ont évolué, les pratiques restent les mêmes. L'arrivée du maire a été marquée également par des recrutements et des repositionnements dans l'organigramme de la mairie. A la différence de son prédécesseur, celui-ci a maintenu la majorité des employés, en l'incitant vivement à s'engager dans sa vision. La domination s'est illustrée plus au niveau économique et idéologique. En revalorisant les salaires et en payant les avancements des employés, le décideur territorial assujettis en réalité par les ressources financières et les contraint à s'inscrire dans sa vision. Derrière l'aspect financier, on note des relations de dépendance, d'influence et de pouvoir.

Les réflexions d'A. Touraine (1974 : 285) vont dans le même sens que cette analyse, lorsqu'il souligne que la relation d'influence est définie par le système de décision. Pour lui, dans la relation d'influence, il n'existe pas de normes établies, que des contrôles sociaux protégeraient. Les normes ne sont plus antérieures aux relations sociales ; elles en sont plutôt le résultat, produit de négociations et d'affrontements, transformables donc, provisoires et possédant une légitimité de convention plus que de principe ». Ici, l'enjeu de l'action n'est plus l'intégration sociale, mais le "pouvoir", l'accès aux ressources de la décision. Les individus veulent peser sur les choix, ils veulent entrer dans un système de décision qui ne se réduit pas au seul système politique.

Idéologiquement, la domination se situe au niveau de l'innovation, à travers les projets "Cocody cité verte" et "j'aime Cocody", qui revalorisent la commune de Cocody par l'embellissement. Pour le PDCI, gérer Cocody, la municipalité la plus riche de Côte d'Ivoire où la plupart des ambassades, des institutions y figurent est un atout majeur dans la reconquête du pouvoir d'Etat. Dans le sens où c'est une base importante en termes de prestige, de ressource sociale, ressource économique qui sera convertie lors des élections présidentielles.

### **Conclusion**

Cette étude traite des facteurs explicatifs du maintien des pratiques de surnombre en matière de gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody. On note à Cocody huit cent quarante-deux agents (842) communaux contre cent soixante-deux (162) fixés par le cadre organique des emplois. En plus, cette mairie continue de faire des recrutements par des méthodes empruntées de subtilités (création de nouveaux postes, des emplois saisonniers, licenciement-recrutement, création de nouvelles directions, structures parallèles de recrutement etc...). En outre, la part des salaires dans les communes de Cocody représente respectivement (39,19%) contre trente pour cent (30%) recommandé par l'article 7 du décret n° 2013-476 du 02 juillet 2013.

De l'analyse des données recueillies, il ressort que les principaux résultats obtenus sont liés aux productions idéologiques telles que la satisfaction des attentes réciproques entre acteurs des élections municipales comme un élément explicatif du maintien des pratiques de surnombre. Aussi, le recrutement des agents communaux comme construction sociale de la confiance mutuelle entre les élus et les communautés locales. Et la valorisation de l'identité politique et ethnique comme support idéologique du maintien des pratiques de surnombre dans la gestion du personnel dans l'administration municipale de Cocody

Le maintien des pratiques de surnombre est le produit de la domination de l'espace sociopolitique à Cocody. Il met en lumière un certain nombre de rapports (rapport de force, rapport d'influence, rapport de collaboration etc...). Il analyse la recomposition des statuts professionnels après l'accession au pouvoir des maires dans l'administration municipale de Cocody. L'analyse part de la gestion du personnel par le RHDP au divorce PDCI-RHDP.

On peut retenir que le maintien des pratiques de surnombre obéit à des enjeux et aux contingences sociopolitiques locales. C'est également le fruit de négociation entre les différents acteurs clés en présence. Il se manifeste et se cristallise dans les structures politiques locales, régionales et nationales en vue de maintenir durablement le pouvoir politique.

### **Bibliographie**

DE SARDAN Olivier, 2007, « De la nouvelle anthropologie du développement à la socio-anthropologie des espaces publics africains. » *Revue Tiers Monde* [En ligne], Vol, 191, n°3, pp 543-552. Consulté le 14 Avril 2016, Disponible à l'adresse DOI :10.3917/rtm.191.0543

DE SARDAN Olivier, 2008, *La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-La-Neuve, Academia-Bruylant, 368 p.

DESCRUMAUX Pascal et ZAGRODNICKI Czeslaw, 2003, « Logiques économiques, subjectives et objectives de recrutement. L'orientation scolaire et professionnelle. » *Orientation et professionnelle*, Vol 1, n° 32, p.75-96.

FAURE Alain et DOUILLET Anne-Cécile, 2005, *l'action publique et la question territoriale*. Grenoble, Presse universitaire de Grenoble, 2005, 16 p.

GUERARD Stéphane et Scaillerez Arnaud, 2008, « la GRH est-elle au service d'une gestion publique plus performante ? », *Annuaire des collectivités locales*, Vol 2, n°28, p.27-41.

KITIYI Kapou BRICE Patterne, 2015, *le changement organisationnel des collectivités locales*.  
Thèse de doctorat : science économique, sociale, de l'aménagement et du management :  
université de Lille, 500 p.

LE LOUP Fabienne, MOYART Laurence et PECQUEUR Bernard, 2005, « la gouvernance  
territoriale comme nouveau mode de coordination territoriale ? » *Géographie, économie,  
société*, Vol. 7, n°4, p.321-332

LEWIS et WEIGERT, 1985, « la confiance en tant que réalité sociale. », *Forces sociales*, Vol  
6, n°175, p.967-985.

MAJEROWICZ Jean Luc, 2006, *La décentralisation et la gouvernance locale, quelle  
contribution de la CTB ? Rapport d'étude*, 94 p.

MERRIEN François Xavier, 2007, *l'Etat providence*. France: Presse universitaire de France,  
128 p.

PECQUEUR Bernard, 2018, « Qualité et développement territorial: l'hypothèse du panier  
territorial et services territorialisés. », *Économie rurale*, Vol 1, n° 261, p.37-49.

THOENIG Jean-Claude et DURAN Patrice, 1996, « l'État et la gestion publique territoriale. »  
*Revue française de science politique*, Vol 46, n°4, p.580-623

TOURAINÉ Alain, 1974, *la Société invisible*, Paris, édition du Seuil, 285 p.