

REPUBLIQUE DU BENIN

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI
FACULTE DES SCIENCES
ECONOMIQUES ET DE GESTION



Mémoire présenté en vue de l'obtention des crédits associés au diplôme de
LICENCE PROFESSIONNELLE EN SCIENCE ECONOMIQUE

Option : Gestion

Filière : Gestion des
Ressources Humaines

THEME

**ANALYSE DE LA POLITIQUE DE MOTIVATION DU PERSONNEL
DU COLLECTIF DES STRUCTURES NON GOUVERNEMENTALES
(SNG) DE GESTION DES DECHETS ET D'ASSAINISSEMENT DE
LA COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI (COSGAC)**

Présenté par :

Annick J. O. AKPO

&

Ginette O. OLAIBI

Sous la direction de :

Maître de stage

Mr Claude AHLA

Président du COSGAC

Maître de mémoire

Célestin K.GODONOU, ph. D

Enseignant à la FASEG

Année Académique : 2014-2015

*La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
(F.A.S.E.G) de l'Université d'Abomey- Calavi n'entend
donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises
dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme
propres à leurs auteurs.*

DEDICACES

*Je dédie ce mémoire en reconnaissance à mes parents,
François AKPO et feu Cathérine OGAN
Pour leur amour et les sacrifices qu'ils ont dû accomplir
Pour me donner le meilleur d'eux-mêmes, à mes frères et
sœurs et à tous ceux qui me portent dans leur cœur.*

Annick J.O. AKPO

*Je dédie principalement ce mémoire à mes parents
Michel A. OLAÏBI, Eunice F. BABARINDE et mes
Tuteurs TOVIESSI S. Rock et MOULERO N. Romaine qui
De jour Comme de nuit n'ont ménagé aucun effort
pour m'orienter sur le droit chemin, à tout ce que
J'aime et qui m'aime. Enfin à mon Avenir.*

Ginette O. OLAÏBI

REMERCIEMENTS

Nous remercions très sincèrement Mr Célestin GODONOU pour avoir accepté de suivre ce travail et pour s'y être impliqué véritablement.

Nous sommes reconnaissantes envers :

- le président du COSGAC M. AHLA Claude, M. TOPANOU Nikita et tous les responsables des différentes ONG membres du COSGAC pour nous avoir reçus en tant que stagiaire.
- Tout le personnel des ONG membres du COSGAC en particulier Mme Florentine AHLINKOU BALLEY pour son accueil et son amour.
- Le corps enseignant et le personnel administratif de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) pour leur précieuse contribution à notre formation.

Enfin, que toutes les personnalités et autres compétences, qui dans l'ombre et au cours des discussions à bâtons rompus que nous avons eu avec elles, qui ont guidé notre rédaction et qui ont facilité l'obtention des données et des informations de l'étude, trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude et nous pardonnent de n'avoir pas pu les citer nommément.

SOMMAIRE

DEDICACES	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
SOMMAIRE.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : CADRES THEORIQUE, ET METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE	3
1.1 CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE.....	4
1.2 Méthodologie de la recherche.....	14
CHAPITRE II : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE.....	18
2.1 Présentation du contexte général du COSGAC	19
2.2 Organisation structurelle, fonctionnelle et déroulement du stage.....	21
CHAPITRE III : PRESENTATION, ANALYSE DES RESULTATS ET VALIDATION DES HYPOTHESES, SUGGESTIONS ET CONDITIONS DE LEUR MISE EN OEUVRE.....	32
3.1 Présentation, Analyse des résultats et Validation des hypothèses	33
CONCLUSION.....	40
Bibliographie	42
ANNEXES.....	43
Table des matières	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau N°1 : Répartition des agents interviewés par ONG.....	32
Tableau n°2 : Répartition des agents par sexe	33
Tableau n°3 : Appréciation du cadre de travail	33
Tableau n°4 : Appréciation du risque encouru dans l'exercice du travail	34
Tableau n°5 : Appréciation des conditions de travail existant au sein de l'ONG.....	34
Tableau n°6 : Facteurs de motivation	35
Tableau n°7 : Facteurs de motivation	36
3.1.1 Analyse des résultats.....	36

SIGLES ET ABREVIATIONS

ASSOC : Association

ATL : Atlantique

COSGAC : Collectif des SNG de Gestion des déchets et d'Assainissement de la Commune
d'Abomey-Calavi

CONOGEDA : Collectif National des ONG de déchets et d'Assainissement

CRES : Cavalier pour la Réhabilitation d'un Environnement Sain

DEP : Département

DSM : Déchets Solides Ménagers

FASEG : Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

IEC : Information Education et Communication

LITT : Littoral

OASD : Organisation d'Aide à la Santé et au Développement

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PRA : Prévention Recherche Action

SAG : Secrétaire Adjoint Général

SG : Secrétaire Général

SNG : Structures Non Gouvernementales

TG : Trésorier Général

INTRODUCTION

Les entreprises ont été toujours préoccupées par les aspects quantifiables tels que : le chiffre d'affaires, la part du marché, la taille critique oubliant la prise en compte du capital humain qui est en réalité la véritable richesse de toute organisation. Le début du 21^e siècle a largement contribué à la prise en compte du capital humain dans les entreprises. Ainsi, le management ne peut plus ignorer le rôle de l'homme comme une ressource qu'il faut intégrer dans les stratégies de l'entreprise.

Les ressources humaines ne sont donc plus considérées comme un simple coût pour l'entreprise qu'il faut minimiser, mais des ressources à développer, évaluer et motiver. De toutes ces tâches qui incombent à l'entreprise, la motivation de ces ressources humaines s'avère très indispensable et demeure une priorité, parce que plus l'épanouissement des ressources humaines est assuré, plus l'entreprise se développe.

En réalité, la réussite d'une organisation dépend de la qualité et de la gestion faite de ses ressources humaines. Pour une politique efficace de la gestion des ressources humaines, toutes les organisations béninoises et le COSGAC en particulier, doivent réfléchir à une bonne politique de motivation de celles-ci, afin de les amener à donner le meilleur d'eux-mêmes.

De nos jours, face à la science et la technologie qui ne cessent d'évoluer, les entreprises quelles que soient leur nature, évoluent dans un environnement devenu trop complexe. Ainsi, tout en cherchant à s'adapter et à répondre à un tel environnement, plusieurs de ces organisations accordent toujours peu d'importance au capital humain, ignorant ainsi que sans les hommes, il n'y a pas d'entreprise. C'est dans cette optique que l'américain Henry Ford affirmait que « Détruisez mes machines et laissez-moi mes hommes, je repartirai ».

Cherchant à amener le COSGAC à améliorer sa politique de motivation, nous avons orienté notre recherche sur le thème « **Analyse de la politique de motivation du personnel du Collectif des Structures Non Gouvernementales (SNG) de Gestion des déchets et d'Assainissement de la Commune d'Abomey-Calavi (COSGAC)** ».

Pour ce faire, ce thème est développé à travers trois chapitres à savoir : le premier est consacré au cadre théorique et à la méthodologie de la recherche, le second au cadre institutionnel de l'étude et le troisième, à la présentation, l'analyse des résultats et la validation des hypothèses; les suggestions, les conditions de mise en œuvre et la conclusion viennent achever le présent travail.

CHAPITRE I :

**CADRE THEORIQUE, ET
METHODOLOGIQUE DE LA
RECHERCHE**

Ce premier chapitre est consacré au cadre théorique, au contexte de l'étude et à la méthodologie utilisée.

1.1 CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Cette partie retrace la problématique, les objectifs, l'intérêt, la revue de la littérature et les hypothèses de l'étude.

1.1.1 Problématique

L'organisation est toute entité à but lucratif ou non qui combine les moyens financiers, matériels et humains dans la perspective d'atteindre un objectif. L'homme étant au centre de toute activité, il est alors évident que le développement et la pérennité de toute organisation dépendent de la gestion faite de ses ressources humaines.

L'organisation est une construction sociale, la résultante des actions des individus. Elle est un système d'action collective qui doit faire face à un contexte particulier et établir avec lui des relations durables.

Ainsi, toute organisation ou entreprise doit investir dans son personnel pour assurer sa pérennité. Gérer les ressources humaines ne consiste pas seulement à mettre ensemble leurs compétences et potentialités au service de l'entreprise, mais aussi, à obtenir plus de rendement de la part du personnel en leur offrant plus de motivation. Ceci dit, le personnel doit se voir dans de meilleures conditions de travail afin de donner le meilleur de lui-même. Le terme motivation désigne « l'ensemble des forces qui agissent sur une personne pour la pousser à avoir un comportement optimal lui permettant d'atteindre un objectif particulier de son travail en terme d'efficacité ». Il convient donc de dire que la motivation est un élément essentiel qui conditionne la performance d'une organisation.

A l'instar des entreprises privées au Bénin, le collectif des SNG de gestion des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi (COSGAC) est confronté à de nombreuses difficultés qui freinent son développement. Malgré les facteurs de motivation mis en place, ces ONG membres de COSGAC sont confrontées à des problèmes de gestion de leurs ressources humaines. Au nombre de ces problèmes, nous avons noté : le manque de valorisation du personnel, la lassitude des ouvriers du salaire payé, le manque de matériels

adéquats, les besoins des ouvriers sont très peu pris en compte, l'absence de primes pour les encourager.

Vu tout ce qui précède, et cherchant à améliorer la politique de motivation du COSGAC, nous avons orienté notre recherche sur le thème « **Analyse des facteurs de motivation du personnel du collectif des SNG des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi (COSGAC)** ».

Plus précisément, notre recherche s'articule autour des questions suivantes :

- Quelles sont les facteurs de motivation menés par les ONG membres du COSGAC ?
- Quelles sont les véritables causes du retard dans l'exécution des tâches ?

1.1.2 Objectifs de la recherche

L'objectif général de notre étude est d'analyser la politique de motivation mise en place par COSGAC. Cet objectif est atteint à travers deux objectifs spécifiques :

- Déterminer les facteurs de motivation adoptés par les ONG membres de COSGAC.
- Identifier les véritables causes de la lenteur dans l'exécution des tâches dans les ONG membres de COSGAC.

1.1.3 Intérêt de l'étude

Notre étude aidera le président du COSGAC et les différents responsables de chaque ONG à prendre connaissance de l'influence d'une bonne politique de motivation sur le personnel afin de chercher des voies et moyens en vue d'améliorer celle qui est déjà menée. En plus elle permettra aux ONG membres de COSGAC d'offrir de meilleures conditions à leurs ouvriers tout en les dotant de matériels de travail et leur garantir la santé au travail.

1.1.4 Revue de littérature

Un examen critique des travaux antérieurs sur la motivation au travail offre un cadre général et théorique sur les éléments pertinents de la réflexion. Ainsi deux points sont abordés à savoir, la définition des concepts et un aperçu des travaux antérieurs.

1.1.4.1 Définitions des concepts

Définir la « motivation au travail » relève d'un défi tant que les avis, les analyses, les pratiques des managers divergent sur ce sujet combien important pour l'entreprise. De façon classique, le Petit Larousse français de (2008) définit la motivation comme étant un processus physiologique et psychologique responsable du déclenchement, de la poursuite et de la cessation d'un comportement. Ainsi, la motivation est l'ensemble des facteurs déterminants l'action et le comportement d'un individu pour atteindre un objectif ou réaliser une activité. Notons que le terme motivation est une préoccupation de plusieurs domaines et donc perçu différemment dans chaque discipline.

Pour les psychologues, la motivation est un comportement qui est déclenché une fois qu'un vide se fait ressentir, c'est ainsi que le psychologue NULLIN (1998) dit que la motivation est à la fois une « direction » et une source « d'activité ». Une direction parce qu'elle décrit un processus comportemental ou l'on se pose la question comment et une source d'activité car elle a son origine des facteurs qui la déclenchent ou l'engagent, d'où la question de « pourquoi ? »

Quant aux gestionnaires, ils ont utilisé pour la première fois ce concept à des fins instrumentales, afin de mieux comprendre le comportement des acteurs tels que les salariés, les clients, les partenaires qu'ils voulaient pouvoir influencer pour la place que ceux-ci occupent dans l'entreprise. Etant toujours à la recherche des moyens et méthodes pour accroître leur rendement, ils ne cherchent pas à comprendre le processus psychologique qui se cache derrière le comportement de l'individu, mais à le contrôler. Alors que selon RIVALEAU(2003), la motivation est un processus psychologique qui cause le déclenchement, l'orientation et le maintien d'un comportement.

En réalité, chaque individu ressent un besoin spécifique et les besoins varient d'un individu à un autre, ce que les dirigeants des organisations perdent de vue et au lieu de motiver chaque individu selon son besoin, ils motivent les groupes.

Pour les spécialistes de la question, on retient que selon Bertrand Poulet (2010), la motivation peut être définie simplement comme « ce qui fait agir un individu pour un mobile ». Quant à Hellriegel et al (1992), ils proposent une définition plus explicite du concept en ce sens que pour eux, « le terme motivation sert à désigner les forces qui agissent

sur une personne ou en elle-même, pour la pousser à se conduire d'une manière spécifique, orientée vers un objectif ».

Ainsi, de nos jours, il est constaté dans l'organisation que les dirigeants cherchent à ce que les employés atteignent les objectifs fixés mais ne pensent pas à encourager ces derniers à bien faire leur travail.

Selon L. LEBOYER(1998), la motivation au travail est un processus complexe qui fait intervenir autant les dimensions individuelles (images de soi, ambition...) que les caractéristiques de l'organisation (contenu des tâches, ambition du travail, etc.)

V. XAVIER (2006) résume la motivation comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus à la réalisation des objectifs attendus.

Enfin, du point de vue administratif, le glossaire des termes relatifs à la gestion et à la réglementation (1995-1996) précise que la « motivation est un élément incitateur qui pousse l'agent public à se mettre résolument au travail ».

En conclusion, nous retenons la définition de ROUSSEL(2001) selon laquelle « Le concept motivation représente un construit hypothétique utilisé, afin de décrire les forces internes et /ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement » VALLERANT et THILL (1993 :p18).

Le concept étant brièvement clarifié, nous pouvons à présent faire la revue de quelques théories de la motivation au travail. Dès lors, nombre de chercheurs, dans l'élan de la prise en compte du caractère « humain » de l'individu au travail, ont développé d'importantes théories explicatives du phénomène de motivation.

Les théories des besoins considèrent que la motivation est suscitée par la volonté de satisfaire entièrement les besoins. Les deux théories les plus connues sont celles de Maslow et d'Herzberg.

1.1.4.2 Un bref aperçu des travaux antérieurs

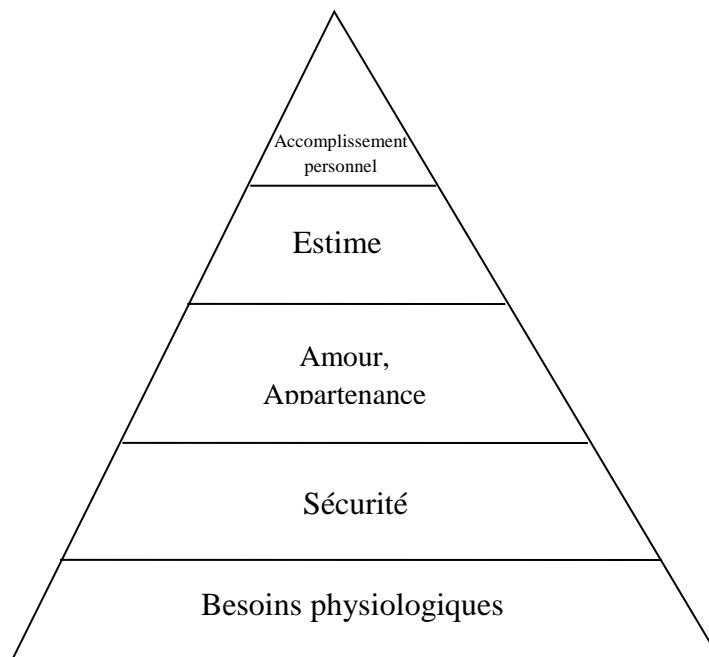
La consultation des travaux antérieurs sur la motivation nous a permis de retenir deux approches, externe et interne. L'approche externe renferme les facteurs environnementaux qui motivent les individus, l'approche interne quant à elle relate que les individus sont motivés par les facteurs intrinsèques à eux, dans cette approche on distingue deux grandes catégories de théories telles que les théories du contenu et celles du processus.

◆ **Les théories du contenu**

Il s'agit des théories développées par : MASLOW (théories de la hiérarchie des besoins), Mc CLELLAND (théories de la motivation par accomplissement), HERZBERG (théories de la motivation et de l'hygiène ou théories des deux facteurs), CLAYTON ALDERFER (théories des besoins SRP).

◆ **Théorie de la hiérarchie des besoins de Maslow (1950)**

Pour Maslow, les besoins de l'homme sont hiérarchisés et un besoin satisfait n'engendre pas de motivation mais fait surgir un autre qui se substitue au précédent. Ainsi, l'auteur de la hiérarchisation des besoins a déterminé cinq grandes catégories de besoins qu'il a classés de façon pyramidale. Il s'agit, dans un ordre croissant : des besoins physiologiques; des besoins de sécurité; des besoins d'appartenance; des besoins d'estime; enfin du besoin d'accomplissement de soi qui se place au sommet de la pyramide.



Selon lui l'homme doit d'abord satisfaire les besoins les plus bas avant d'aller aux plus hauts, par conséquent il cherche à satisfaire ses besoins physiologiques (se nourrir, se vêtir, se loger etc.). Ensuite, il essaiera de satisfaire ses besoins de sécurité (s'assurer contre la douleur, la maladie...).

Il ne peut donc pas combler ses besoins de sécurité avant de combler ses besoins physiologiques. Une fois ces besoins comblés, viennent ensuite les besoins sociaux, le besoin d'estime de soi et pour finir, les besoins d'accomplissement personnel.

◆ **Théorie de la motivation par accomplissement de Mc Clelland(1961)**

D. Mc Clelland considère qu'un individu qui éprouve fortement un besoin est poussé à adopter les comportements en vue de le satisfaire. Selon lui, l'individu a une tendance naturelle à satisfaire trois besoins : *l'accomplissement, le pouvoir et l'affiliation*.

Les besoins d'accomplissement caractérisent une poussée vers l'excellence, le désir de réaliser et de réussir les objectifs qu'on s'est fixé. Quant aux besoins de pouvoir, ils renvoient à la volonté d'influencer autrui ; enfin les besoins d'affiliation traduisent les besoins de relations interpersonnelles étroites et amicales.

En somme, la motivation par accomplissement établit que la motivation d'une personne est proportionnelle à son désir d'accomplir quelque chose en fonction d'un modèle d'excellence ou de l'emporter sur des concurrents.

◆ **Théorie de la motivation et de l'hygiène ou théories des deux facteurs d'Herzberg (1957, 1959,1971)**

Herzberg (1957, 1959, 1971) distingue deux types de besoins inhérents à l'homme. Les besoins liés aux besoins physiologiques, et les besoins spécifiquement humains de réaliser quelque chose afin de se développer personnellement. Ainsi, Herzberg distingue deux catégories de facteurs de motivation ou de satisfaction.

Les facteurs d'hygiène, qui sont des facteurs liés aux besoins physiologiques, ne peuvent apporter la satisfaction ou la motivation, mais peuvent en revanche conduire à la démotivation ou l'insatisfaction s'ils ne sont pas présents. Ce sont : la politique et l'administration de l'entreprise, les relations interpersonnelles, les conditions de travail, le statut, la sécurité de l'emploi, la rémunération, les facteurs qui ont un impact sur la vie personnelle.

Les facteurs de motivation ou facteurs internes sont : le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de l'accomplissement, la progression individuelle, le contenu du travail, la responsabilité.

Ainsi, pour améliorer la motivation, HERZBERG recommande d'enrichir le travail pour qu'il suscite les facteurs de motivation. L'enrichissement du travail, selon Herzberg, ne doit pas être confondu avec l'élargissement du travail, qui représente une charge de travail supplémentaire sans lien avec les facteurs de motivation. L'enrichissement du travail consiste

essentiellement à donner plus de responsabilités et d'autonomie, à confier des tâches plus complexes, à permettre à chacun de construire une expertise.

◆ **Théorie des SRP de Clayton Alderfer (1969)**

C. ALDERFER, connu pour sa théorie SRP(subsistance, relation, progression), regroupe les besoins de l'homme en trois catégories : le besoin de subsistance(existence) qui se traduit par les besoins physiologiques et de sécurité souligné par Maslow, le besoin de relation(sociabilité) qui n'est rien d'autre que le désir de l'individu de se sentir aimé, de se faire connaître au sein d'un groupe et enfin le besoin de progression(croissance) qui se traduit par le besoin de s'épanouir, de grandir en se fixant et réalisant des objectifs. Par ailleurs, selon la *théorie des besoins SRP* d'Alderfer, au processus de *satisfaction - progression* que propose Maslow, il faut ajouter un processus de *frustration - régression* qui signifie que, si un individu est déçu (frustré) par la non satisfaction d'un besoin, il peut se rabattre sur le type de besoin immédiatement inférieur dans l'intention de mieux consolider son acquis, d'où la notion de régression.

- Théorie de la motivation par processus

Cette théorie permet d'analyser la manière dont les forces internes aux travailleurs interagissent entre elles pour déterminer les comportements en termes d'effort d'efficacité dans son travail. Dans cette théorie on y classe les théories suivantes : la théorie des attentes ; la théorie de la justice et de l'équité et la théorie des objectifs.

◆ **Théorie des attentes**

Cette théorie développée par Victor VROOM (1964) est basée sur trois composantes essentielles : la confiance en soi, le but de l'entreprise et la valeur accordée par l'individu à ce but. Ainsi, le processus motivationnel de VROOM repose sur :

- *l'expectation* qui est ce que chacun se sent capable de réaliser dans son travail,
- *l'instrumentalité* qui est ce que l'individu espère avoir comme gratification de ses performances,
- enfin, *la valence* qui est la valeur que l'individu accorde aux gratifications qui lui sont proposées.

Selon cette théorie, plus la valeur de la valence est élevée, plus la motivation au travail de l'individu est importante.

◆ La théorie de la justice et de l'équité

Adams (1963) a développé cette théorie selon laquelle un individu est motivé lorsqu'il considère que la rétribution qu'il perçoit de son travail est en ligne avec sa contribution.

La rétribution est aussi bien financière (salaire, prime) que non financière (reconnaissance, fierté, sécurité de l'emploi, promotion, sentiment d'accomplissement). Par d'autres biais tels que la compétence, les aptitudes personnelles, la confiance dans le chef, etc.

Chaque individu accorde une valeur plus ou moins élevée à différents types de rétribution ou de contribution.

La justice et l'équité perçues proviennent aussi de la comparaison que fait l'individu entre sa contribution et sa rétribution personnelles et celles de ses collègues ou de salariés d'autres entreprises. Si l'individu juge que, à contribution égale, un de ses collègues reçoit une rétribution supérieure, cela est facteur de démotivation. De même, s'il juge qu'un collègue reçoit une rétribution équivalente à la sienne alors que la contribution du collègue est inférieure, il sera enclin à se démotiver.

◆ Théorie des objectifs d'Edwin A. Locke (1968)

Par sa *théorie des objectifs*, Locke stipule que l'individu est motivé surtout par ses objectifs conscients. Pour cela, l'auteur pose l'hypothèse selon laquelle l'individu est rationnel et est donc à mesure de se fixer des objectifs et d'orienter sa conduite pour les atteindre. Ainsi, selon cette théorie, l'individu s'adonne mieux au travail si ses objectifs de rendements pour l'entreprise sont élevés. Cette théorie est un processus qui vise à améliorer le fonctionnement de l'efficacité en prenant les résultats souhaitables que les individus du département et les dirigeants doivent s'efforcer d'atteindre. Les prestations du travailleur sont meilleures quand les objectifs sont précis et clairs, difficiles et stimulants fixés d'un commun accord accepté par les travailleurs.

◆ Théorie de motivation d'après Taylor (1910)

Au début du XXe siècle, le taylorisme, et plus tard le fordisme ont mis en place l'organisation scientifique du travail. Pour Taylor, la motivation est la conséquence du salaire, et il ne tient pas compte des motivations intrinsèques du salarié ce qui déshumanise le travail.

Selon Taylor, l'individu est un être essentiellement tourné vers la recherche de son avantage personnel. L'homme entend obtenir le maximum de satisfaction des efforts qu'il engage dans une action. Dans la perspective taylorienne, la motivation provient de la

rémunération : le salaire de l'ouvrier augmente en fonction de son rendement. Cependant, cette logique d'une motivation entretenues par la seule perspective du salaire est mise à mal par l'organisation rationnelle de la production : la division du travail par tâches spécialisées implique une activité répétitive, source de démotivation pour le personnel.

◆ **La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1971, 1975, 1985)**

Dans les années 1970-1980, un certain nombre de théories cherchaient à identifier quelles étaient les raisons intrinsèques qui poussaient un individu à accomplir volontairement une action. Dans cette logique, la théorie de l'autodétermination développée par Deci et Ryan (1971, 1975 et 1985) considère que l'individu est motivé par trois types de besoins : l'autonomie, le sentiment d'être compétent et l'appartenance sociale. Le besoin d'autonomie serait le plus décisif. Il est défini comme le besoin qu'a l'individu de sentir qu'il agit librement. Selon le degré d'autonomie dans le choix, l'individu sera donc plus ou moins motivé.

L'individu est particulièrement motivé lorsqu'il agit parce qu'il trouve une satisfaction ou un plaisir dans son comportement ou son action. Sa motivation est un peu inférieure lorsqu'il choisit ses actions pour la contrepartie qu'il en retire (ex.: rémunération). Et sa motivation est nulle s'il ne choisit pas ses actions de manière autodéterminée et ne perçoit pas le lien entre ses actions et leurs conséquences.

1.1.4.3 Notion de conditions de travail

De façon générale le terme condition de travail renvoie à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leur lieu de travail. Il intègre la notion de pénibilité et de risque dans l'exécution du travail (GOLLAC et VOLKOFF, 2007).

Hazem (2005) définit les conditions de travail suivant trois échelons à savoir : les facteurs indirects, les facteurs représentatifs de l'environnement de travail et les facteurs décrivant les conditions réelles dans lesquelles se déroule le travail. S'agissant des facteurs indirects, il identifie le salaire, la durée de travail et les œuvres sociales liées à ces variables ont une influence indirecte sur les conditions de travail. En effet, un bon salaire procure satisfaction à l'ouvrier et tient lieu de compensation de ses conditions plus ou moins acceptables de travail. De même, la réduction du temps de travail agit positivement sur les conditions de travail. Par ailleurs les prestations sociales facilitent l'intégration des ouvriers

dans l'entreprise et par tant améliorent leur condition de travail. En ce qui concerne l'environnement de travail, il fait mention de la sécurité, des conditions d'hygiène sur le lieu de travail, de la pollution et des risques liés au travail. Il affirme donc que l'environnement est un facteur d'influence de première importance des conditions de travail. Enfin, il identifie les conditions de travail au poste, notamment le contenu du travail et les difficultés inhérentes à son exercice comme facteurs additionnels de définition des conditions de travail.

Selon P.JARDILLER(1992), les conditions de travail sont des facteurs qui représentent l'ensemble des caractéristiques internes ou externes dans lesquels s'inscrit le travail. Quant à MONTMOLLIN(2006), les conditions de travail représentent tout ce qui caractérise une situation de travail et qui favorise ou freine l'activité des travailleurs. Ainsi, il distingue :

- les conditions physiques, c'est-à-dire les outils, les machines, l'environnement immédiat du poste de travail(le bruit, l'éclairage, la chaleur, le cadre de travail...)
- les conditions organisationnelles, notamment les horaires de travail, les cadences, les procédures prescrites ... ;
- les conditions sociales, en particulier les relations avec la hiérarchie, la communication ou la campagne d'information, le sentiment d'appartenance du personnel à l'entreprise, l'implication du personnel à la prise de décision, le dialogue social...

LEPLAT (1997) estime que les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs qui peuvent influencer les conduites de travail.

Au vu de toutes ces idées et opinions, il est à retenir que les facteurs de motivation sont nombreux et divers, mais certains sont primordiaux et quand ils ne sont pas pris en compte dans toute politique de motivation, l'activité de l'organisation se trouve affectée. Ce qui nous conduit aux hypothèses de notre étude.

1.1.5 Hypothèses

Elles sont les suivantes :

- **H1** : Le paiement de salaire à temps et l'autonomie dans le travail sont les facteurs de motivation adoptés dans les ONG membres du Collectif des Structures Non Gouvernementales de Gestion des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi (COSGAC).

- **H2** : L'inexistence de dépotoir, l'absence de matériels adéquats et l'absence de primes sont les causes de la lenteur constatée dans le travail dans les ONG membres du Collectif des Structures Non Gouvernementales de Gestion des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi (COSGAC).

1.2 Méthodologie de la recherche

Pour cette partie nous allons aborder la population mère de l'étude, l'échantillon et les outils de la collecte des informations.

1.2.1 Population mère et choix de l'échantillon

Nous avons porté l'enquête sur le personnel de quatre ONG membres du COSGAC en prenant en compte les ouvriers qui sont toujours sur le terrain pour le ramassage des ordures et les agents recouvreurs. La population mère de notre étude est constituée de l'ensemble du personnel des ONG membres du COSGAC de l'arrondissement de Abomey-Calavi soit un effectif total de 80 agents.

Ainsi, un échantillon de 40 ouvriers représentant 50% de l'effectif total a été retenu compte tenu des moyens limités dont nous disposons. Vu que la répartition du personnel des ONG membres de COSGAC ait connu, nous avons adopté la méthode des quotas pour déterminer l'échantillon de l'étude. Ce qui a permis l'obtention de l'échantillon de la population mère. Notre échantillon est reparti comme suit :

Tableau n°1 : Répartition des 40 ouvriers interviewés par ONG

ONG	Effectif	Pourcentage
OASD	14	35
PRA	13	32,5
TERRE NEUVE	9	22,5
CRES	4	10
Total	40	100

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des documents du terrain

1.2.2 Techniques et outils de collecte des données

Nous abordons ici les techniques et outils de collecte des données utilisées ; la recherche documentaire, l'observation directe, les entretiens et le questionnaire.

1.2.2.1 Recherches documentaires

Elle est effectuée dans les centres de documentations de la place : à la bibliothèque FASEG, sur l'internet et au secrétariat du COSGAC. Les recherches effectuées dans le centre documentaire nous ont permis d'élaborer un plan de travail et de définir le concept de conditions de travail. Celles effectuées sur internet nous ont permis de mieux cerner les facteurs de motivation du personnel à travers les théories de motivation. Quant à celles effectuées au secrétariat du COSGAC, elles nous ont permis d'avoir des informations sur la structure et le fonctionnement de l'institution.

A tout ceci s'ajoute la consultation de nos manuels de cours de management pour plus d'éclaircissement sur les différentes théories de motivation du personnel sans oublier les contacts avec certains de nos enseignants qui nous ont aidé à mieux comprendre les divers aspects sur lesquels nous nous sommes basés pour la rédaction du mémoire.

1.2.2.2 L'observation directe

En ce qui concerne l'observation directe, durant notre stage au COSGAC, nous avons travaillé avec les agents. Cela nous a permis d'identifier certains problèmes pertinents liés à notre thème et de voir leur impact sur les salariés. En réalité, nous avons constaté la vétusté des outils de ramassage des ordures et d'autres outils comme des pousses-pousses qui sont mis à la disposition des ouvriers, ce qui ne favorise pas la rapidité dans l'exécution de leur tâche, pendant que le nombre des abonnés aux structures (clients) ne cesse de croître. Il y a également l'absence de dépotoir, ce qui fait qu'après la collecte des ordures dans les ménages, ils ont du mal à les décharger.

1.2.2.3 Les entretiens

Cette partie s'est caractérisée par des échanges avec toutes les personnes pouvant nous aider à réaliser le travail. Les entretiens ont eu lieu avec notre tuteur de stage, les secrétaires des ONG. Ces divers entretiens nous ont permis d'avoir de plus souples informations sur le fonctionnement du collectif et sur le thème de notre mémoire.

1.2.2.4 Les enquêtes

Les enquêtes ont fait l'objet de questionnaire administré sur le lieu de travail sous forme d'entretien auprès de chaque ouvrier, puisque la plupart sont des illettrés. A travers ce questionnaire, nous avons voulu comprendre si les ouvriers de chaque ONG sont satisfaits de la politique de motivation mis en place par ces ONG. Il nous a permis de savoir aussi les attentes non satisfaites chez certains ouvriers. Le questionnaire a été adressé à chacun des 40 ouvriers sur une période de trois semaines à travers les quatre ONG prises en compte dans l'arrondissement d'Abomey-Calavi. L'échantillon est constitué de trente deux ouvriers ramasseurs d'ordures et de huit agents de recouvrement.

1.2.3 Mode de traitement des données, difficultés et limites de l'étude

- **Mode de traitement des données**

Les données recueillies sont manuellement traitées. Une fois le dépouillement réalisé, les informations recueillies ont été rangées en fonction des objectifs à atteindre et présentées sous forme de tableau.

- **Mode de validation des hypothèses**

Notre première hypothèse est confirmée si plus de 75% de l'échantillon ont un avis favorable aux facteurs de motivation tels que : salaire à jour et autonomie dans le travail. Dans le cas contraire l'hypothèse est infirmée.

La deuxième hypothèse est confirmée si plus de 75% de l'échantillon ont un avis défavorable aux facteurs de motivation tels que : existence de dépotoir, existence de prime, existence de matériels adéquats.

- **Difficultés rencontrées**

Malgré l'accueil chaleureux et l'engagement du personnel des ONG membres du COSGAC à notre égard, nous avons rencontré quelques difficultés. Au nombre de celles-ci, nous pouvons citer les conditions de travail des ouvriers qui posent le problème de leur disponibilité.

- **Limites de l'étude**

S'agissant des limites, nous pouvons signaler que notre étude devrait prendre en compte toutes les entreprises privées quelles que soient leurs tailles et leurs secteurs d'activité, ainsi que toutes les ONG de gestion des déchets ; mais pour des raisons d'ordre

financier et de temps, nous avons orienté notre étude vers quelques ONG membres du collectif des structures non gouvernementales de la gestion des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi. De plus, notre étude n'a pas pu analyser tous les facteurs de motivation.

CHAPITRE II :

CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE

Dans ce chapitre, nous abordons dans une première partie la structure qui nous a servi de cadre d'étude à la réalisation de notre mémoire. Une deuxième partie dans laquelle nous allons présenter les différents organes du COSGAC ainsi que leur attribution, leur composition, leur fonctionnement et le déroulement de notre stage.

2.1 Présentation du contexte général du COSGAC

Nous abordons ici, l'historique, la vision, la mission et le but, les objectifs. Le fonctionnement du collectif, les différents organes du COSGAC avec leur composition et attribution.

2.1.1 Historique

Soucieux de l'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi et dans le but de participer à l'amélioration du cadre de sa population, quatre vingt deux (82) SNG de pré-collecte de DSM ont pris l'initiative de créer un collectif. Ce Dernier dénommé collectif des SNG de gestion des ordures et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi (COSGAC) est une ONG enregistrée sous le numéro 200 4/0120/DEP-ATL-LITT/SG/SAG/ASSOC du 29 mars 2004. Il a son siège dans la commune d'Abomey-Calavi. Le COSGAC est membre du collectif national des ONG de gestion des ordures et d'assainissement (CONOGEDA) qui s'inscrit dans un cadre de promotion de l'assainissement à un niveau national.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté N°1/025C-AC/SG/SAG du 02 mai 2007 portant création, organisation, attribution et fonctionnement des services de la mairie d'Abomey-Calavi ; les directeurs devraient être nommés selon l'alinéa 2 de l'article 4 du même arrêté, par arrêté du maire parmi les cadres de la catégorie A1 disposant d'un profil conforme au poste à pourvoir et les chefs services parmi les cadres de la catégorie A ou B de rang équivalent. Nous avons constaté que les chefs services fournissent le meilleur d'eux pour la parfaite communication qu'ils instaurent entre eux et le respect des textes dans l'exécution de leur différente attribution donnant ainsi un rendement acceptable.

2.1.2 Vision

La vision du collectif des Structures Non Gouvernementales de Gestion des Ordures et d'Assainissement de la Commune d'Abomey-Calavi (COSGAC) est de faire de la commune d'Abomey-Calavi un environnement sain et viable.

2.1.3 Mission

Le collectif a pour mission d'inciter les populations de la commune d'Abomey-Calavi à un changement de comportement en matières d'hygiène et d'assainissement de base afin d'œuvrer pour l'amélioration du cadre de vie par des séances d'information d'éducation et de conseils (IEC) et une meilleure gestion des déchets.

2.1.4 But

Le but du collectif est de :

- Créer un cadre de concertation et d'actions pour contribuer efficacement au côté des pouvoirs locaux de la commune d'Abomey-Calavi à l'assainissement par l'éducation des populations au respect des règles d'hygiène et à la gestion des déchets ;
- Promouvoir le développement des Structures Non Gouvernementales (SNG) de pré-collecte par un renforcement de capacité dans une perspective de gestion intégrée des déchets solides ménagers (DSM) dans la commune d'Abomey-Calavi.

2.1.5 Objectifs du COSGAC

Le COSGAC vise plusieurs objectifs à savoir :

- ✓ Responsabiliser chaque ONG membre du collectif pour le respect de ses engagements vis-à-vis des ménages abonnés et du collectif ;
- ✓ Renforcer la concentration, la coopération et le partenariat entre les membres ;
- ✓ Représenter les ONG membre auprès des élus locaux et partenaires de développement capable de soutenir le collectif dans la gestion des déchets ;
- ✓ Veiller au respect des règlements en vigueur par chaque ONG. Assurer la formation, la professionnalisation et la défense des SNG de gestion des déchets et assainissement de l'environnement ;
- ✓ Coordonner les initiatives, les actions, projets et programmes des SNG pour la promotion de leurs activités ;
- ✓ Servir de relais dans toutes les actions impliquant à la fois les ONG membres, l'Etat, les partenaires et autre structure exerçant dans le domaine de la gestion des déchets ;
- ✓ Œuvrer pour la mise en place d'infrastructure adéquate à la pré-collecte la collecte le regroupement et la décharge des déchets ;
- ✓ Procéder au pré-zonage afin de situer la responsabilité à chaque ONG dans une zone donnée.

2.1.6 Domaines d'activités

Le COSGAC a principalement pour domaines d'activités :

- ✓ Information, éducation, communication (IEC) pour l'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi ;
- ✓ Entretien des infrastructures socio-sanitaires et communautaires ;
- ✓ Recherche action opérationnelle et / ou fondamentale ;
- ✓ Formation en technique et technologie de gestion des déchets et l'environnement ;
- ✓ Tout autre domaine touchant le développement durable et humain.

2.1.7 Fonctionnement

Le COSGAC fonctionne avec un conseil d'administration de neuf membres, cinq responsables d'arrondissement, trois commissaires aux comptes, un secrétaire permanent qui s'occupe de la rédaction des projets et une commission de police chargée d'arrêter les activités des structures qui n'honorent pas leur responsabilité.

L'adhésion est ouverte à toute structure régulièrement constituée et légalement reconnue par la mairie. Elle est prononcée par l'assemblée générale après étude du dossier par le conseil d'administration. Le dossier d'adhésion comprend :

- Une demande manuscrite datée et signée par le responsable de la structure requérante
- Une copie de récépissé d'enregistrement au journal officiel
- Une copie des textes fondamentaux
- Le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive
- Un récépissé des frais d'étude payé après l'acceptation de l'adhérent par l'assemblée générale.

Ils sont exigibles avant l'attribution de la zone d'activité à la structure.

2.2 Organisation structurelle, fonctionnelle et déroulement du stage

Dans cette partie, nous allons présenter les différents organes du COSGAC avec leur composition, attribution et fonctionnement.

Les différents organes du collectif des SNG de Gestion des déchets et d'Assainissement de la commune d'Abomey-Calavi sont :

- Assemblée générale (AG)
- Conseil d'administration (CA)
- Direction exécutive (DE)
- Commissariat au compte (CC)

- Cellule de zone (CZ)
- Commission police (CP)
- Commission technique (CT).

2.2.1 L'assemblée générale (AG)

✓ Composition

L'assemblée générale est l'organe suprême du COSGAC. Elle est la réunion de tous les membres du collectif à raison d'un délégué dûment mandaté par la structure membre, régulièrement inscrit dans son registre et en règle vis-à-vis des textes fondamentaux. L'assemblée générale peut s'élargir aux membres sympathisants et d'honneur et /ou à toute personne physique ou toute structure dont la présence permettra d'éclaircir un ou plusieurs points de l'ordre du jour.

✓ Attribution

Elle est compétente dans :

- L'étude, l'amendement, la révision et l'adoption des textes fondamentaux de COSGAC.
- L'étude, la révision, l'adoption du plan annuel d'action élaboré et proposé par le conseil d'administration ; l'amendement, l'adoption, le rejet, des rapports de l'exercice passé présentés par le conseil d'administration à savoir :
 - ✓ Rapport moral par le président du CA
 - ✓ Rapport d'activités par le secrétaire général du CA
 - ✓ Rapport financier par le trésorier général du CA.
- L'élection des membres des organes suivants :
 - ✓ Conseil d'Administration CA
 - ✓ Cellule de Zone CZ
 - ✓ Commission de Police CP.
- L'acceptation de nouvelles adhésions après l'avis motivé du Conseil d'Administration.
- La suspension ou l'exclusion d'une ONG après l'avis motivé du rapport du Conseil d'Administration présenté par le secrétaire général du CA après l'avoir inscrit dans l'ordre du jour.

✓ Fonctionnement

L'Assemblée Générale (AG) se réunit une fois par an en session ordinaire, au plus grand tard dans la deuxième quinzaine du mois de janvier de l'année civile sous la tutelle du

président du CA ou des 2/3 des membres du CA aussi sur demande des 2/3 de ses membres adhérents à jours de leur cotisations.

Le programme détaillé de l'ordre du jour avec indication de la date et du lieu ou autre document utile sont envoyés à chaque ONG quinze jours avant la date de sa tenue.

2.2.2 Le Conseil d'Administration

✓ Composition

Le conseil d'Administration du collectif est l'organe d'administration de mise en œuvre des décisions de l'assemblée générale. Il est composé de :

- Un président
- Un secrétaire général
- Un secrétaire adjoint
- Un trésorier général
- Un trésorier adjoint
- Un organisateur
- Un secrétaire à la formation, à l'information et à la communication
- Un responsable d'arrondissement
- Un conseiller.

✓ Attribution

Le Conseil d'Administration est garant de la mise en œuvre de la politique du collectif. A cet effet, il administre et décide des grandes orientations du COSGAC et rend compte à l'Assemblée Générale ainsi :

- Il prépare et convoque l'assemblée générale ;
- Il élabore les rapports et fait le bilan de sa gestion à l'Assemblée Générale ;
- Il reçoit, étudie et soumet les demandes d'adhésions à l'Assemblée Générale ;
- Il prépare les budgets et présente les résultats d'exploitation à l'Assemblée Générale ;
- Il représente le réseau auprès des partenaires, faire le marketing du collectif et participe à la mobilisation des ressources pour les projets et programmes des SNG ;
- Il veille au respect des textes et à l'équité au sein du collectif ;
- Il collabore avec les autres organes du collectif pour mener à bien la politique du collectif ;
- Il recrute le personnel de la Direction Exécutive (DE).

2.2.3 La Direction Exécutive

La Direction Exécutive coordonne au quotidien les activités de COSGAC. Elle : exécute les décisions de l'Assemblée Générale (AG) et du Conseil d'Administration (CA), représente les intérêts du collectif chaque fois que le président du CA le lui demande, rend compte mensuellement au CA. Le personnel de la Direction Exécutive (DE) est recruté selon les normes définies par le CA et publiées à chaque responsable de structure ou à l'AG. Elle comprend les responsables du service de secrétariat, du service comptabilité, du service programme et suivi évaluation. La composition varie selon les disponibilités du collectif. Elle est soumise à un cahier de charge.

2.2.4 Les Commissaires aux Comptes

- Le commissariat aux comptes (CC) est l'organe de contrôle de la gestion administrative, morale et financière du CA.
- Il dispose d'un pouvoir pour contrôler la gestion des organes du COSGAC et audit externe
- Il rend compte à l'AG et comporte trois membres élus par l'assemblée générale pour un mandat de deux ans renouvelable.
- Il est constitué du premier commissaire aux comptes, du deuxième commissaire aux comptes et du troisième commissaire aux comptes qui est le responsable de la commission police.
- Il se réunit en session ordinaire tous les trois mois et en session extraordinaire quand le besoin se fait sentir.

2.2.5 La commission de la police

La commission de la police est l'organe de maintien d'ordre au sein du collectif. Elle dispose du pouvoir de :

- Arrêter les charrettes des ONG qui doivent des cotisations au collectif
- Arrêter toute autre ONG ou individus non adhérents au collectif et qui interviennent anarchiquement dans la commune.
- Arrêter toute ONG membre du collectif qui intervient dans la zone d'une autre ONG.
- Elle rend compte au président du CA après chaque mission à travers un rapport signé de tous les membres.

2.2.6 La Commission Technique

La Commission Technique est l'organe qui s'occupe des affaires techniques au sein du collectif. Elle dispose du pouvoir de :

- Régler les conflits de limite entre les ONG aussi entre les ONG et les abonnés
- Rédiger les projets
- Visiter les nouvelles structures ayant déposé de dossier
- Proposer les zones aux nouvelles structures.

Les membres de la commission technique sont désignés parmi les ONG membres du collectif par le CA et sont au nombre de six y compris le DE, ils rendent compte au président du CA après chaque mission à travers un rapport signé de tous les membres.

➤ Le président

Le président est le premier responsable du conseil d'administration (CA) du collectif. A cet effet, il doit être une personne disposant l'aptitude morale et intellectuelle lui permettant de représenter et de défendre le collectif partout durant son mandat.

Le président fait convoquer et dirige les réunions du conseil d'administration (CA) et de l'Assemblée Générale (AG).

Il est l'ordonnateur du budget, il contresigne avec le trésorier général les bons de décaissement et garde une copie des bordereaux de versement et de décaissement.

Le président signe au nom du collectif les contrats après avis favorable du CA ; les documents administratifs et autres courriers ou correspondances dans lesquels les intérêts du COSGAC sont avérés.

Il est le garant des biens meubles et immeubles du collectif.

Il cosigne avec le TG et le SG les chèques du COSGAC si le montant dépasse cinquante milles (50.000) ou le TG cosigne avec le SG.

Lorsque c'est un chèque de projet le président cosigne avec le TG et le DE.

Le président donne procuration au SG en cas d'absence du territoire ou d'empêchement.

Le président propose à l'étude du CA les rémunérations et autres émoluments à payer aux tiers dans le cadre de service rendu ou de prestation.

➤ **Le Secrétaire Général**

Le secrétaire général est la mémoire du collectif. Il constitue et garde les archives du collectif à toutes fins utiles. Il rédige les procès verbaux des réunions du CA, des Assemblées Générales, de même que les correspondances. Il fait parvenir la copie des procès verbaux :

- ✓ A chaque membre du CA et à chaque ONG en ce qui concerne les AG.
- ✓ Au président du conseil d'administration.

Il convoque sous ordre du président les réunions du CA.

Il remplace le président dans les attributions prévues à l'article 22 des statuts excepté le garant des biens meubles et immeubles. Le secrétaire général doit être une personne de bonne moralité, disponible, ayant des aptitudes pour l'accomplissement de fonctions consignées dans les présents statuts.

Il cosigne avec le TG et le président les chèques du collectif.

Il est remplacé en cas d'empêchement par le secrétaire adjoint.

Il doit savoir lire, écrire le français et avoir une plume facile.

➤ **Le Secrétaire Adjoint**

Le secrétaire adjoint a les mêmes attributions que le secrétaire général qu'il assiste ou qu'il remplace en cas d'empêchement

Il doit avoir le profil exigé à l'article 23 des statuts.

En cas d'empêchement simultané du président du CA ou du secrétaire général, le secrétaire adjoint ne peut remplacer le président du CA que dans le seul cas des dispositions de l'article 22 des statuts.

➤ **Le Trésorier Général**

Le Trésorier Général est le responsable des ressources financières du collectif qu'il encaisse et décaisse selon les règles de l'article 21. Après chaque opération, il dépose une copie des bordereaux au président du conseil d'administration.

Les décaissements de fonds faits selon l'article 22 doivent respecter le plan annuel d'action et doivent être soumis en étude en réunion du CA.

Le Trésorier Général présente l'état général financier et en particulier l'état de la caisse de menues dépenses à chaque réunion du CA. Il propose des voies et moyens à suivre pour un bon recouvrement.

Le trésorier général tient à jour le registre comptable du COSGAC avec tous les éléments justificatifs qu'il devra mettre à la disposition du président du conseil

d'administration trente (30) jours avant la tenue de chaque assemblée générale ou le point de la situation financière sera inscrit à l'ordre du jour.

Il cosigne avec le président et le SG les chèques du collectif.

La caisse de menues dépenses ne peut être pourvue à nouveau qu'après épuisement de son contenu et acheminement des pièces justificatives au président du conseil d'administration.

Le trésorier général est une personne de bonne moralité, reconnue pour son intégrité morale et son aptitude à gérer avec parcimonie les ressources financières du collectif.

Il a obligation de présence aux AG.

➤ **Le trésorier Adjoint**

Le trésorier adjoint assiste le trésorier général dans l'accomplissement de sa tâche.

Il le remplace dans la présentation des rapports financiers soit en réunion du CA soit en AG.

Il effectue des dépenses et versements sur instruction du trésorier général et en fait le compte rendu exhaustif à qui de droit.

Le trésorier adjoint a le même profil que le trésorier général. Il ne peut pas remplacer le trésorier général dans le cas des dispositions prévues à l'article 25.

➤ **Organisateur**

L'organisateur est le responsable de la préparation lointaine et immédiate de tous les regroupements qui sont faits au sein du collectif quelle que soit la nature du regroupement.

L'organisateur élabore, et soumet à l'appréciation des membres du CA, le budget de chaque manifestation et travaille de concert avec la Direction Exécutive.

L'organisateur doit, après chaque manifestation remettre au trésorier général aux fins d'exploitation les originaux des divers reçus et autres factures inhérents à ses opérations d'achat.

L'organisateur informe le CA de tout événement heureux ou malheureux concernant une ONG membre du collectif et propose les démarches et dispositions à suivre selon le cas d'espèce.

L'organisateur choisit de concert avec les membres du CA la logistique et le lieu du regroupement pour les assemblées générales. Il est le garant de la sécurité des personnes et des biens durant cette période.

L'organisateur doit être une personne âgée d'au moins vingt cinq (25) ans au jour de son élection. Il doit être disponible et aimer le travail en équipe.

➤ **Secrétaire à la formation, à l'information et à la communication**

Il fait circuler l'information au sein de tout le collectif et même à l'extérieur.

Il supervise la production du bulletin d'information du collectif, assure les relations internes entre les organes du collectif et les membres.

Il développe une stratégie de communication.

Le secrétaire à la formation inspire le CA sur la politique des stratégies et programme des formations nécessaires aux membres.

Il informe le CA de tout événement heureux ou malheureux concernant une ONG membre du collectif.

➤ **Le responsable d'Arrondissement**

Il représente les responsables d'arrondissement au sein du CA.

Il relaie les informations provenant du CA, en particulier les conclusions des réunions aux autres responsables d'arrondissement qui à leur tour font exécuter les recommandations et consignes provenant du CA.

Les responsables d'arrondissement sont les garants de la bonne conduite de chaque ONG surtout en ce qui concerne le respect des frontières. Ils sensibilisent les ONG pour susciter le paiement à temps des taxes et autres redevances prévues par les textes et exigées par le TG du CA.

Ils représentent le collectif auprès des chefs d'arrondissement, recensent et font parvenir au SG du CA les doléances et suggestions des ONG. Ils informent aussi le CA des conclusions de ses séances ainsi que les éventuels entre les ONG et population et ONG.

Ils président les réunions mensuelles d'arrondissement et ils sont élus au cours de l'AG par les ONG opérant dans l'arrondissement.

➤ **Le conseiller**

Il est chargé de conseiller le CA dans sa prise de décision et ses avis sont consultatifs.

➤ **Le fonctionnement du Conseil d'Administration CA**

Les membres du Conseil d'Administration sont élus pour un mandat de quatre (04) ans renouvelable une seule fois pour le même poste.

Le CA se réunit une fois par bimestre en session ordinaire sous la direction de son président. Chaque session est sanctionnée par un procès verbal, rédigé et adopté séance tenante, dûment signé par les différents participants.

Il peut aussi se réunir en session extraordinaire sur convocation du président du CA ou les 2/3 des membres du CA.

➤ **QUORUM**

Le quorum pour la tenue des réunions des différents organes de COSGAC est de 50% +1 de ses membres. Toutefois, elle tient valablement ses assises quelque soit le nombre des présents sur une deuxième convocation pour le même motif dans un délai de 15 jours.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres votants présents. Chaque membre est électeur et éligible selon les critères fixés au règlement intérieur, et à droit à une seule voix de vote à l'exception des membres d'honneur et sympathisants qui ne peuvent pas voter.

En assemblée générale, tous les membres sont égaux en droit et devoir.

Les décisions de l'AG et du CA sont prises après un vote à scrutin secret. En cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.

S'il s'agit d'un vote collectif, c'est le candidat ayant obtenu la majorité relative qui l'emporte.

En cas de ballottage, le scrutin sera repris après une suspension dont la durée est indiquée par le président du présidium. La durée de cette suspension ne doit pas excéder dix (10) minutes.

En cas d'égalité des voix lors d'une AG ou d'une réunion du CA, la voix du président de séance est prépondérante.

2.2.7 Déroulement du stage

Le dit stage a été fait au niveau du COSGAC de Calavi qui est une des structures de la gestion des déchets solides ménagers et est mère des ONG de pré-collectes des ordures ménagères de la commune d'Abomey-Calavi. Ce stage s'est déroulé du 26 janvier au 26 Avril 2015 soit une durée de trois mois. L'essentiel de notre temps de stage (3mois) a été passé sur le terrain identifié par le COSGAC. Durant cette période les activités ont été menées sur la base d'un programme de travail que nous avons élaboré et présenté au président du COSGAC qui a relevé les insuffisances que nous avons corrigé. En marge des activités menées, nous pouvions citer : enquête sur le terrain au niveau des ouvriers, des agents recouvreurs ou non aux structures de pré-collecte, au niveau des responsables des ONG de pré-collecte

- **Activités assignées au COSGAC**

Dans le domaine de l'assainissement, le COSGAC a réalisé une coordination des actions entre les structures membres et les structures publiques en vue du respect de la réglementation en vigueur. A cet effet, des journées de salubrité publique, les séances

d'information, éducation et communication (IEC) ont été organisées avec le concours de la mairie d'Abomey-Calavi et des agents de la police sanitaire ;

Dans le domaine de la promotion des SNG de pré-collecte des DSM, ont été réalisées les activités ci-après:

-L'installation du secrétariat du COSGAC, placé sous l'autorité directe du président du bureau exécutif secrétaire est chargé d'assurer la permanence au niveau du siège, rédiger les correspondances, enregistrer et classer les courriers entrants ou émanant du COSGAC. Il doit également percevoir les cotisations et recevoir les doléances de toutes les structures membres du COSGAC.

-La réalisation d'un plan de zonage de la commune d'Abomey-Calavi qui permet à chaque structure de bénéficier d'une zone clairement définie. Ce qui réduit les risques de concurrence entre les structures membres du COSGAC.

-La signature d'une convocation de partenariat avec la mairie d'Abomey-Calavi qui reconnaît le COSGAC comme seul interlocuteur en matière de pré-collecte des DSM dans la commune.

2.2.7.1 Tâches exécutées

Dans cette cellule qui nous a accueillis pendant trois mois, nous avons travaillé du lundi au vendredi, demi-journée. Notre descente sur le terrain nous a permis de nous imprégner de la réalité que vivent les agents pré-collecteurs d'ordures ménagères. Ainsi, nous avons eu des entretiens avec les agents pré-collecteurs dans plusieurs ONG membres du COSGAC, participé à la pré-collecte des DSM des ménages. Nous avons travaillé au secrétariat du COSGAC, on a eu à :

Faire des photocopies ;

Recevoir les cotisations des ONG abonnés et délivrer les factures ;

Informers les ONG des réunions.

2.2.7.2 Difficultés rencontrées

Durant les trois mois de stage au COSGAC, nous avons rencontré quelques difficultés telles que :

- L'analphabétisme de la grande partie des agents ramasseurs d'ordures.
- Les conditions de travail des ouvriers qui pose le problème de disponibilité.

2.2.7.3 Limite de l'étude

S'agissant des limites, nous pouvons signaler que notre étude devrait prendre en compte toutes les entreprises privées quelques soit leurs tailles et leurs secteurs d'activité ; ainsi que de toutes les ONG de gestion des déchets ; mais pour des raisons d'ordre financier et de temps, nous avons orienté notre étude vers quelques ONG membres du collectif des structures non gouvernementales de la gestion des déchets et d'assainissement de la commune d'Abomey-Calavi. De plus notre étude n'a pas pu analyser tous les facteurs de motivation.

CHAPITRE III :

**PRESENTATION, ANALYSE DES
RESULTATS ET VALIDATION DES
HYPOTHESES, SUGGESTIONS ET
CONDITIONS DE LEUR MISE EN
OEUVRE**

Dans ce chapitre, nous présentons dans une première section les différents résultats des analyses issues de nos enquêtes pour valider nos hypothèses. Une seconde section est consacrée aux suggestions à l'endroit de chaque responsable des ONG membres de COSGAC et prend fin sur quelques conditions de mise en œuvre.

3.1 Présentation, Analyse des résultats et Validation des hypothèses

Tableau n°2 : Répartition des agents par sexe

Sexe	Masculin	Féminin	Total
Effectifs	39	01	40
Pourcentage	97,5	2,5	100

Source : Résultats d'enquête, Avril 2015

Le tableau ci-dessus, permet de constater que les ONG membres du COSGAC emploient plus d'hommes, trente neuf (39) soit (97,5%) que de femmes une (01) soit (2,5%). Cela est dû à la complexité des tâches des agents opérationnels comme les ramasseurs d'ordures et les agents de recouvrement.

Tableau n°3 : Appréciation du cadre de travail

Cadre de travail	Sain	Malsain	Total
Effectif	06	34	40
Pourcentage (%)	15	85	100

Source : Résultats d'enquête, Avril 2014

S'agissant du cadre de travail, six (06) des répondants soit (15%) estiment qu'il est sain et trente quatre (34) soit (85%) affirment qu'il est malsain. Nous pouvons donc dire que le cadre dans lequel travaillent les agents ramasseurs d'ordures est très malsain. Ce qui peut démotiver les agents dans l'exercice de leur travail.

Tableau n°4 : Appréciation du risque encouru dans l'exercice du travail

Risque dans l'exercice du travail	Faible	Peu élevé	Elevé	Très élevé	Total
Effectif	0	0	26	14	40
Pourcentage (%)	0	0	65	35	100

Source : Résultats d'enquête, Avril 2015

En ce qui concerne le risque encouru dans l'exercice du travail, quatorze (14) des répondants soit (35%) estiment qu'il est très élevé et vingt six, soit (65%) déclarent que ce risque est élevé. Nous pouvons donc dire que le travail de ramassage des ordures est fortement risqué. Cette situation peut démotiver les agents.

Tableau n°5 : Appréciation des conditions de travail existant au sein de l'ONG

Conditions de travail existant	Peu Satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant	Total
Effectif	27	13	0	40
Pourcentage (%)	67,5	32,5	0	100

Source : Résultats d'enquête, Avril 2015

D'après les résultats du tableau ci-dessus, vingt-sept (27) soit (67.5%) des agents affirment que les conditions de travail qui existent au sein de l'ONG sont peu satisfaisantes. Par contre, treize (13) soit (32,5%) sont satisfaits de leur condition de travail. Il apparaît donc que le personnel des ONG membres de COSGAC n'est pas doté de condition nécessaire pour répondre aux exigences des travaux.

➤ **Analyse des éléments de motivation**

Tableau n°6 : Facteurs de motivation

Eléments	Oui		Non	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Salaire à jour	40	100	0	0
Autonomie dans le travail	40	100	0	0
Ambiance de relations de travail	13	32,5	27	67,5
Valorisation du personnel	13	32,5	27	67,5
Ecoute des supérieures hiérarchiques	CS	32,5	27	67,5

Source : Résultats d'enquête, Avril 2015

D'après les résultats du tableau ci-dessus, quarante (40) soit (100%) des agents estiment qu'ils sont motivés par rapport au salaire qui est payé à jour et quarante (40) soit (100%) ont également affirmé qu'ils se sentent motiver par rapport l'autonomie dans le travail. Nous pouvons déduire que les ONG membres du COSGAC rémunèrent à temps leur personnel et donnent d'autonomie aux agents dans l'exercice de leur fonction, ce qui peut motiver les agents.

En ce qui concerne l'ambiance de relation dans le travail, treize (13) soit (32,5%) des agents affirment qu'ils en sont motivés. Par contre vingt sept (27) soit (67,5%) déclarent qu'ils n'en sont pas motivés. Nous pouvons donc dire que le climat social qui règne au sein des ONG membres du COSGAC n'est pas trop favorable pour les agents.

Par rapport à la valorisation du personnel, treize (13) soit (32,5%) des agents affirment qu'ils se sentent valoriser. Par contre vingt sept (27) soit (67,5%) soutiennent qu'ils ne se sentent pas valoriser. Nous pouvons donc dire que le personnel des ONG membres du COSGAC n'est pas assez valorisé, ce qui peut démotiver les agents.

S'agissant de l'écoute des supérieurs hiérarchiques, treize (13) soit (32,5%) des agents estiment qu'ils sont écoutés par leur supérieur hiérarchique et vingt sept (27) soit (67,5%) affirment qu'ils ne sont pas écoutés par leur supérieur hiérarchique. Nous pouvons donc dire

que les agents ne sont pas assez écoutés au sein des ONG membres de COSGAC, leurs besoins ne sont pas suffisamment pris en compte. Cet état de chose peut démotiver les agents.

Tableau n°7 : Facteurs de motivation

Eléments	Oui		Non	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Matériels de travail adéquats	7	17,5	33	82,5
Lieu de dépôt	0	0	40	100
Primes	8	20	32	80

Source : résultats d'enquête, Avril 2015

D'après les résultats du tableau ci-dessus, sept (7) soit (17,5%) des agents soutiennent qu'ils disposent de matériels de travail adéquats et trente trois (33) soit (82,5%) estiment qu'ils ne disposent pas de matériels de travail adéquats. Il ressort que les matériels dont disposent les agents ramasseurs d'ordures des ONG membres de COSGAC ne sont pas trop adaptés à leur travail. Ce qui peut constituer une source de démotivation pour les agents.

Aussi, quarante (40) soit (100%) des agents affirment qu'ils n'ont pas un lieu de dépôt, il en ressort qu'après la collecte des ordures, les agents ramasseurs ne dispose d'un lieu fixe pour se décharger. La gestion de ces ordures est ainsi laissée à leur compte. Ceci peut démotiver les agents.

En ce qui concerne les primes, huit (8) soit (20%) des agents jugent qu'ils bénéficient de primes et trente deux (32) soit (80%) estiment qu'ils ne bénéficient pas de primes. Nous pouvons donc dire que les primes ne sont pas trop prises en compte dans la rémunération des agents. Ce qui peut démotiver les agents.

3.1.1 Analyse des résultats

De ces différents résultats, nous avons remarqué que 67,5% des agents affirment que l'ambiance de relation dans le travail au sein des ONG membres de COSGAC n'est pas bonne. Si l'ambiance de relation n'est pas bonne, cela peut encliner les agents à la démotivation et peut avoir un impact négatif sur le rendement de ces derniers.

L'homme, étant un être sociable, a besoin d'être estimé et de se sentir appartenir à un groupe. Or, lors de nos enquêtes, nous avons constaté que la majorité des agents interviewés ont affirmé qu'ils ne se sentent pas valoriser et écouter par leurs supérieurs hiérarchiques. Ce qui signifie que leurs besoins ne sont pas pris en compte. Ils peuvent en être démotivés et cela peut avoir un impact négatif sur le rendement des différentes ONG de COSGAC.

D'une part, selon Montemolin (2006) les conditions de travail représentent tout ce qui caractérise une situation de travail et qui favorise ou freine l'activité des travailleurs. Alors que la plupart des agents des ONG membres de COSGAC que nous avons questionnés ont déclaré qu'ils ne disposent pas de matériels de travail adéquats pour répondre aux besoins des abonnés (clients) dont leur nombre est sans cesse croissant. Si les tâches deviennent de plus en plus grandissantes et que les agents n'ont pas à leur disposition des matériels pour y répondre, cela peut freiner leurs activités et les pousser à la démotivation. En définitif, le manque des matériels adéquats à la disposition du personnel des ONG membres du COSGAC peut avoir un impact sur leur rendement.

L'implication des primes dans la politique de rémunération est un instrument efficace de motivation dans la vie d'une organisation parce que tout individu espère avoir une gratification de ses performances selon Victor VROOM (1964).

En effet, au cours de nos enquêtes, nous avons remarqué que la majorité des agents ont soutenus qu'ils n'ont pas de primes. Cette situation peut les amener à la démotivation et à démissionner s'ils trouvent mieux ailleurs. Cela peut aussi avoir un impact sur le rendement des ONG puisque les agents seront moins dévoués dans leur travail car les attentes de leurs efforts ne sont pas comblées.

3.1.2 Validation des hypothèses

Hypothèse n°1

A l'issue de l'analyse des résultats de notre enquête, nous avons constaté que quarante (40) soit (100%) des agents sont motivés par rapport à leur salaire qui est à jour et l'autonomie dans le travail selon le (tableau n°6) de la statistique descriptive. Etant donné que tous les agents ont un avis favorable sur les deux éléments susceptibles d'être source de motivation dans une organisation, la première hypothèse selon laquelle le paiement de salaire à temps et l'autonomie dans le travail sont les politiques de motivation menées dans les ONG membres du COSGAC est donc confirmée.

Hypothèse n°2

D'après les résultats issus de l'analyse de notre enquête, nous avons constaté que 82,5% des agents ne sont pas motivés à cause du manque de matériels de travail adéquats. Aussi, 100% des agents ne sont pas motivés à cause d'absence du lieu de dépôt et 80% des agents ne sont pas également motivés à cause de manque de primes pour accompagner leurs efforts. Etant donné que plus de 75% des agents ont un avis défavorable sur ces trois éléments de motivation indispensable, la deuxième hypothèse selon laquelle l'absence de matériels de travail adéquats, l'inexistence de dépôt et l'absence de prime sont les causes de lenteur dans l'exécution des tâches dans les ONG membres du COSGAC est alors confirmée.

3.2 Suggestions et conditions de mise en œuvre

3.2.1 Suggestions

Pour permettre aux ONG membres du COSGAC d'améliorer la politique de motivation de leur personnel, nous suggérons ce qui suit :

- Tenir des réunions périodiques pour permettre à leurs personnels d'exprimer leurs besoins et les prendre en compte.
- Acheter des camionnettes et réparer les engins et voitures déjà défectueux pour le ramassage des ordures.
- Revoir la politique de rémunération en y incluant des primes pour encourager l'effort des ouvriers.
- Créer un dépôt fixe pour permettre aux ouvriers d'y décharger les ordures.
- Chacune des ONG doit se mettre en partenariat avec des centres de santé pour soigner leurs ouvriers en cas de maladie et leur garantir la santé au travail en leur fournissant régulièrement des médicaments.
- Revoir leur politique de motivation en y incluant d'autres facteurs de motivation que le salaire à jour et l'autonomie dans le travail.

3.2.2 Conditions de mise en œuvre

Le COSGAC ne saurait mettre en pratique ces suggestions s'il ne dispose pas de ressources nécessaires. Pour ce faire, nous énumérons quelques conditions de mise en œuvre.

- Pour doter le personnel des camionnettes et autres outils adéquats pour le ramassage des ordures, le COSGAC doit trouver des partenaires pouvant les sponsoriser.
- Pour trouver un dépotoir pour la collecte des ordures, cela reste une charge qui incombe d'autant plus à la mairie qu'au collectif.
- En ce qui concerne les primes d'accompagnement et la prise en charge de la santé des ouvriers, chaque ONG doit les impliquer dans son budget annuel.

CONCLUSION

Pour le bon fonctionnement, la réussite ainsi que la pérennité de toute organisation en l'occurrence le COSGAC, il faut une bonne gestion des ressources humaines dont elle dispose. Or gérer les ressources humaines ne signifie pas seulement d'exploiter les capacités et les compétences du personnel, mais aussi et surtout assurer son bien-être au travail et le fidéliser. Assurer le bien-être du personnel passe nécessairement par une politique de motivation efficace capable d'amener les agents à un véritable épanouissement dans leur travail, ce qui va permettre d'obtenir de meilleurs résultats d'eux.

A la fin de notre recherche, nous sommes parvenus à ce que les dirigeants du collectif ne doivent plus considérer comme unique source de motivation le salaire à jour et l'autonomie dans le travail. Nous avons remarqué que les ONG membres du COSGAC ne tiennent pas trop compte des conditions de travail des ouvriers. Autrement dit elles ne fournissent pas aux agents les matériels qu'il faut pour qu'ils répondent pleinement aux exigences de leur travail, aussi elles n'ont pas prévu dans la politique de rémunération des primes pour soutenir les efforts que déploient les agents, alors que chaque individu selon la théorie des attentes de Victor VROOM (1964), attend une gratification de ses performances.

Les différents éléments que nous avons identifiés constituent des sources de démotivation du personnel et se manifestent par la lenteur dans l'exécution des tâches. Face à cet état de chose, nous avons fait aux responsables du COSGAC des suggestions pouvant améliorer la situation de leur personnel.

Au total, la motivation est un processus varié et diversifié dans ses dimensions. Les responsables des ONG membres du COSGAC doivent s'informer de façon continue des besoins de leurs personnels afin de mieux les satisfaire et d'obtenir d'eux des résultats souhaités.

Référence Bibliographique

Adams J.S. (1963) « Toward an understanding inequity », In journal of abnormal and social psychology, 67, 422

Herzberg F. (1959), « Le travail et la nature de l'homme », Entreprise moderne d'édition, Paris

Levy Leboyer C. (1998) « la motivation dans l'entreprise », Ed d'organisation, Paris

Maslow A.H. (1954) « Motivation and Personality », Ed Happier, New York

Rivaleau C. (2003) « Les théories de la motivation », in cadres de santé.com

Patrice Roussel (2001) « La motivation au travail concept et théories », les notes du lirhe n°326, Octobre 2000, P.2

Victor VROOM (1964), « work and motivation », Ed Wiley, New York

Xavier V. (2006) « Du management à l'insertion professionnelle »

Mémoires utilisés

Batonon M. & H. Lisette (1996) « La motivation dans la fonction publique béninoise », mémoire de Licence, Cotonou

Clément (2011) « Analyse des facteurs influençant la motivation du personnel étatique », mémoire de Licence, ISM – Graduat, Management des Ressources Humaines, RDC

Mireille HOUNKPATIN & Isaac GBEMADON (2014) « Analyse de la politique de motivation du personnel des systèmes financiers décentralisés : cas du PADME », mémoire de Licence FASEG, GRH, Cotonou

Oriol DESHOMMES (2008) « La motivation élément fondamental à la réussite financière de l'entreprise », mémoire de Licence du Centre Universitaire Maurice Laroche, Ressources Humaines, HAÏTI

Sites utilisés

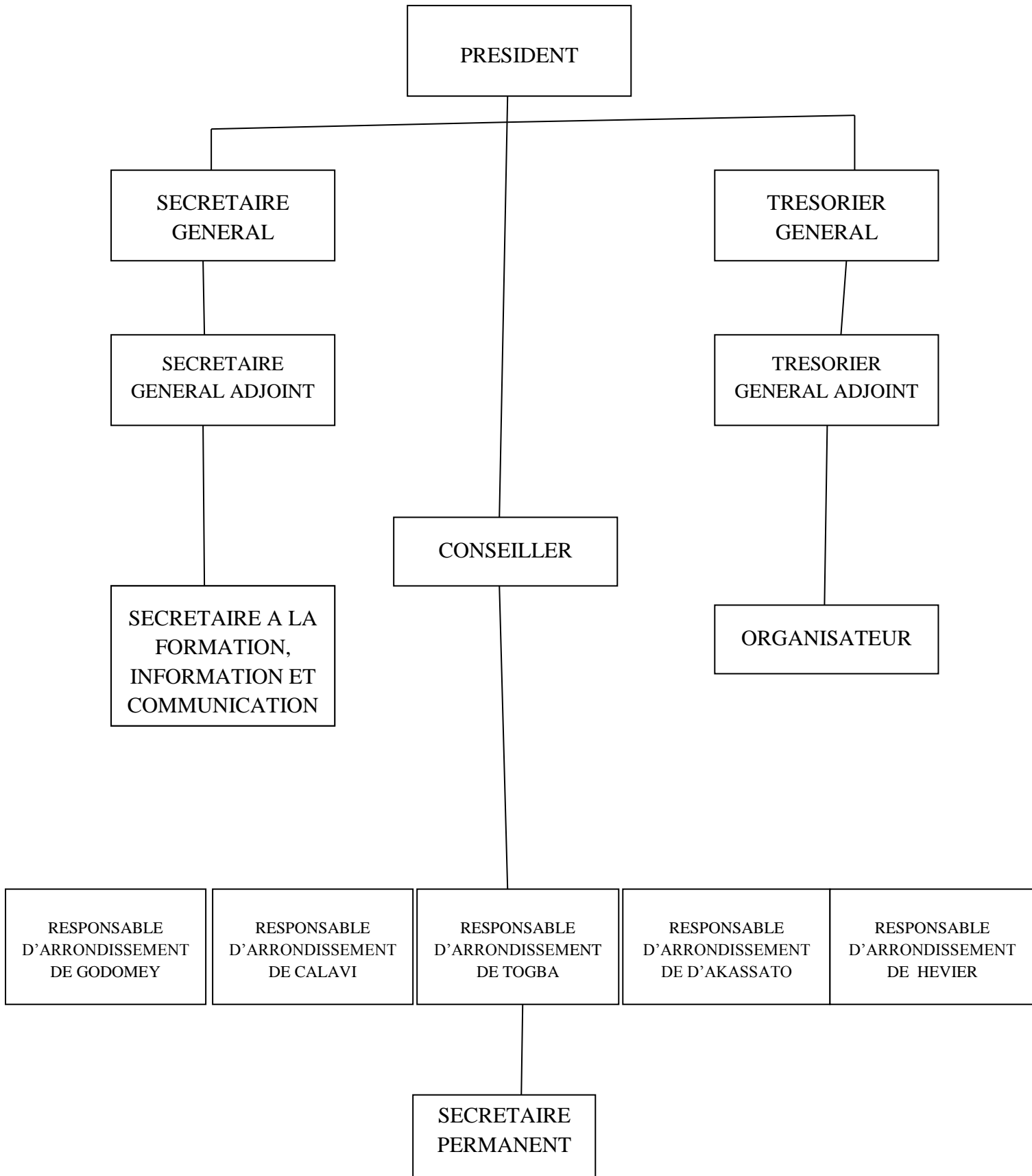
<http://www.google.com> « mémoire online »

Date : 10 Avril 2015

Heure : 10h

ANNEXES

Annexe 1: Organigramme du conseil d'administration de COSGAC



Annexe 2: Questionnaire d'enquête pour le personnel

Bonjour Monsieur, Madame

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation en sciences économiques et de gestions ; filière : Gestion des Ressources Humaines dont le thème s'intitule « Analyse de la politique de motivation du personnel du Collectif des Structures Non Gouvernementales de Gestion des Déchets et d'Assainissement de la Commune d'Abomey-Calavi (COSGAC) », nous vous prions de bien vouloir consacrer quelques unes de vos précieuses minutes pour répondre à notre questionnaire. Répondez aux questions en toute liberté et dans l'anonymat.

Les informations collectées serviront à des fins de recherches scientifiques et seront gardées confidentielles. Nous vous remercions très sincèrement pour votre franche collaboration et votre contribution à la réussite de cette étude.

1- Aviez-vous accès facilement aux informations en cas de besoin ?

OUI

NON

2- Que pensez-vous de votre cadre de travail ?

Sain

Malsain

3- Appréciez le risque que vous courez dans l'exercice de votre fonction

Faible

Peu élevé

Elevé

Très élevé

4- Pensez-vous que votre rémunération correspond à votre rendement ?

OUI

NON

5- Que pensez-vous des conditions de travail existant au sein de l'ONG ?

Satisfaisante

Peu-satisfaisante

Très satisfaisante

Eléments de motivation

6- Sentez-vous motiver par les éléments suivants dans l'exercice de votre fonction ?

Salaire à jour OUI NON

Prime d'effort de travail OUI NON

Ambiance de relations de travail OUI NON

Valorisation du personnel OUI NON

Autonomie dans le travail OUI NON

L'écoute des supérieures hiérarchiques OUI NON

Matériels de travail adéquats OUI NON

Existence du lieu de dépôt OUI NON

7-Que pensez-vous de ce qui se passe dans votre ONG en termes de motivation ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8-Quelles sont vos suggestions ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Merci pour votre collaboration !

Table des matières

DEDICACES	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
SOMMAIRE.....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I :_CADRES THEORIQUE, ET METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE	3
1.1 CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE.....	4
1.1.1 Problématique	4
1.1.2 Objectifs de la recherche.....	5
1.1.3 Intérêt de l'étude	5
1.1.4 Revue de littérature	5
1.1.4.1 Définitions des concepts	6
1.1.4.2 Un bref aperçu des travaux antérieurs	7
1.1.4.3 Notion de conditions de travail	12
1.1.5 Hypothèses.....	13
1.2 Méthodologie de la recherche.....	14
1.2.1 Population mère et choix de l'échantillon	14
Tableau n°1 : Répartition des 40 ouvriers interviewés par ONG	14
1.2.2 Techniques et outils de collecte des données.....	15
1.2.2.1 Recherches documentaires.....	15
1.2.2.2 L'observation directe	15
1.2.2.3 Les entretiens	15
1.2.2.4 Les enquêtes.....	16
1.2.3 Mode de traitement des données, difficultés et limites de l'étude	16
CHAPITRE II :_CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE.....	18
2.1 Présentation du contexte général du COSGAC	19
2.1.1 Historique.....	19

2.1.2 Vision.....	19
2.1.3 Mission	20
2.1.4 But.....	20
2.1.5 Objectifs du COSGAC.....	20
2.1.6 Domaines d'activités.....	21
2.1.7 Fonctionnement	21
2.2 Organisation structurelle, fonctionnelle et déroulement du stage.....	21
2.2.1 L'assemblée générale (AG)	22
2.2.2 Le Conseil d'Administration.....	23
2.2.3 La Direction Exécutive	24
2.2.4 Les Commissaires aux Comptes	24
2.2.5 La commission de la police.....	24
2.2.6 La Commission Technique	25
2.2.7 Déroulement du stage	29
2.2.7.1 Tâches exécutées.....	30
2.2.7.2 Difficultés rencontrées	30
2.2.7.3 Limite de l'étude	31
CHAPITRE III :_PRESENTATION, ANALYSE DES RESULTATS ET VALIDATION DES HYPOTHESES, SUGGESTIONS ET CONDITIONS DE LEUR MISE EN OEUVRE.....	32
3.1 Présentation, Analyse des résultats et Validation des hypothèses	33
Tableau n°2 : Répartition des agents par sexe	33
Tableau n°3 : Appréciation du cadre de travail	33
Tableau n°4 : Appréciation du risque encouru dans l'exercice du travail	34
Tableau n°5 : Appréciation des conditions de travail existant au sein de l'ONG.....	34
Tableau n°6 : Facteurs de motivation	35
Tableau n°7 : Facteurs de motivation	36
3.1.1 Analyse des résultats.....	36
3.1.2 Validation des hypothèses	37
3.2 Suggestions et condition de mise en œuvre	38

3.2.1 Suggestions	38
3.2.2 Conditions de mise en œuvre	39
CONCLUSION.....	40
Bibliographie	42
ANNEXES.....	43
Table des matières	47