Ziglôbitha,
Revue des Arts, Linguistique,
Littérature & Civilisations
Université Peleforo Gon Coulibaly - Korhogo

Motivation et estime de soi dans le métier de sécurité privée à Cotonou et Abomey-Calavi

KUESSI Georges Mahunan,
Ecole Doctorale Pluridisciplinaire
Psychologie et Sciences de l'Education
Université d'Abomey-Calavi
kuessigeorges@gmail.com
&
Francis TCHEGNONSI TOGNON
Faculté des Sciences de Santé
Université de Parakou
tognonfrancis@gmail.com
&
TOSSOU Tata Jean
Psychologie Sociale,
totajeambo@yahoo.fr
&
Patrick Y. HOUESSOU
Ecole Doctorale Pluridisciplinaire
Psychologie et Sciences de l'Education,
Université d'Abomey-Calavi,

Résumé : Le métier de sécurité est un emploi noble dans lequel le sacrifice de soi pour les autres est la mission principale. Ce sacrifice s'observe dans la protection des biens et services dont ceux-ci font montre quel que soit le temps. La présente recherche se préoccupe du degré de motivation de ces agents à travers la théorie de l'autodétermination et l'estime de soi. En effet, la question de recherche qui sous-tend cette préoccupation est de savoir comment la motivation influence-t-elle l'estime de soi des employés ? Avec pour objectif de connaitre la nature de la motivation (extrinsèque ou intrinsèque) et le risque psychopathologique associé des agents, nous avons auditionné 218 gardiens dans la commune d'Abomey-Calavi et de Cotonou. De cet échantillon de 96,79% d'hommes contre 3,21% de femmes, il ressort ensuite que 65%, selon les résultats issus de l'analyse des données par le logiciel STATA 16, que le modèle est globalement significatif au seuil de 5% pour les variables salaire (P= 0.2034 < 0,5), prime en espèce (P = 0.3122 < 0,5), formation continue (P=0.4506< 0,5) et montre que les agents ont une motivation hautement extrinsèque. En comparaison au résultat issu de l'échelle de motivation au travail (EMT-31), les tendances ont révélé que dans 58% des cas, la motivation est plus extrinsèque répartie en régulation externe (27%), introjectée (22%). Ceci entraine un risque psychopathologique de carence d'estime de soi (P=0,001<0,05) chez ces derniers. Une motivation clinique qui vise une optimisation des deux types de motivation (extrinsèque et intrinsèque) en soignant l'estime de soi des agents de

sécurité dans l'exercice de leur métier et prévenir les actes de suicides notés parfois dans le monde du travail est nécessaire.

Mots clés : motivation, extrinsèque, intrinsèque, clinique, estime de soi

Motivation and self-esteem in the private security profession in Cotonou and Abomey-Calavi

Abstract : The security profession is a noble job in which self-sacrifice for others is the main mission. This sacrifice is observed in the protection of the goods and services which they show whatever the weather. This research is concerned with the degree of motivation of these agents through the theory of self-determination and self-esteem. With the aim of knowing the nature of the motivation (extrinsic or intrinsic) and the associated psychopathological risk of the agents, we interviewed 218 guards in the town of Abomey-Calavi and Cotonou. From this sample of 96.79% of men against 3.21% of women, it then emerges that 65%, the results from the analysis of the data by the STATA 15 software show that the model is globally significant at the threshold of 5% for the variables salary (P= 0.2034 < 0.5), cash bonus (P = 0.3122 < 0.5), continuous training (P=0.4506< 0.5) and shows that agents have a highly extrinsic motivation . In comparison to the result from the work motivation scale (EMIT-31), the trends revealed that in 58% of cases, motivation is more extrinsic distributed in external regulation (27%), introjected (22%). This leads to a psychopathological risk of lack of self-esteem (P=0.001< 0.05) in the latter. A clinical motivation which aims to optimize the two types of motivation (extrinsic and intrinsic) by taking care of the self-esteem of security officers in the exercise of their profession and preventing the acts of suicide sometimes noted in the world of work.

Keywords: motivation, extrinsic, intrinsic, clinical, self-esteem

Introduction

Problématique et justification

La motivation selon Rivaleau (2003), « est un processus psychologique qui cause le déclenchement, l'orientation et le maintien d'un comportement ».

Par ailleurs, les entreprises connaissent une transformation des valeurs sociologiques et doivent faire face à la concurrence acharnée. De même, la réalité de la production et de l'organisation du travail ont modifié le contexte socio-économiques des entreprises à s'adapter à ces mutations, à se sentir intégré et à comprendre de nouvelles politiques qu'on leur impose. Cet état de chose est à l'origine d'une forte démotivation des salariés.

Cette démotivation est due à diverses raisons telles que : la diminution du sentiment d'appartenance des salariés à leur entreprise, l'insuffisance des salaires par rapport à la tâche, l'absence d'équité dans l'octroi des primes, absence de volonté à former le personnel, la non sécurisation de l'emploi. Le salarié perd donc ses repères et devient anxieux face à l'avenir. Et comme le souligne Chauchard (1989), la rémunération comme élément de motivation doit valoriser

la reconnaissance du salarié, lui permettre de se situer professionnellement et socialement.

En général, le manque de motivation cause un dysfonctionnement qui occasionne un blocage dans le système des valeurs de l'entreprise ; ce qui conduit à un changement imprévu et à des contraintes qui produisent des ennuis pour l'entreprise.

Il est vrai que la question de la motivation des employés devient de plus en plus préoccupante chez les dirigeants modernes ; mais la manière de la réaliser a subi de nombreuses transformations. La notion du capital humain semble être comprise et prise en compte par les employeurs mais c'est à la surface. Vu l'importance de la sécurité pour toute société et face au grand nombre de personnes qui exercent dans la filière du gardiennage, il convient donc d'interroger les déterminants de la motivation et les risques psychopathologiques de ces agents de Cotonou et Abomey-Calavi.

0.1. Objectifs spécifiques

L'objectif spécifique de cette étude est d'apprécier dans un premier temps la motivation des agents de gardiennage. Ensuite, évaluer l'estime de soi des gardiens dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calavi.

0.2. Hypothèses spécifiques

L'hypothèse qui soutient ces objectifs est que la motivation des gardiens est hautement extrinsèque. En conséquence, une faible estime de soi est plus observée chez les gardiens dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calvi.

1. Echantillonnage

La taille (n=218) de l'échantillon considéré ici est déterminée en utilisant l'approximation normale de la loi binomiale (Dagnelie, 1998) :

$$n = \frac{U^2_{1-\frac{\alpha}{2}}\, p(1-p)}{d^2}$$

Dans la formule ci- dessus, U1−α/2 est la valeur de la loi normale liée à la valeur de probabilité 1−α/2 avec α = 5 % soit 1,96 ; d est la marge d'erreur de l'estimation fixée à 5 %. Le nombre d'enquêtés aléatoirement considéré pour l'étude de la somme des ni tailles d'échantillons de chaque commune i de Cotonou et Abomey-Calavi.

2. Matériel et méthodes

Dans le cadre de cette recherche, un questionnaire portant sur les composantes principales de la motivation est administré aux gardiens. Les variables définies pour mesurer cette motivation sont réparties en deux catégories précisant la nature de la motivation. Il s'agit ainsi donc de la motivation extrinsèque et intrinsèque. A ce questionnaire est couplée l'échelle d'estime de soi (ées-10) de Évelyne F. Vallières et Robert J. Vallerand (1990) afin d'établir la corrélation entre la variable dépendante (Risque psychopathologique de faible estime de soi) et indépendante (Motivation) au niveau des agents de sécurité privée dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calavi. Il faut globalement ajouter l'observation participative et des entretiens de type compréhensif semi-directif. La collecte a été faite par **kobocollect** sur l'échantillon concerné par notre étude ; c'est-à-dire à deux cent dix-huit (218) employés. Tous les deux cent dix-huit (218), ont été prise en compte, soit environ un taux de recouvrement de 100 %. Ce taux de récupération observé est dû à la digitalisation du questionnaire qui permet de faire une centralisation automatique des données recueillies. C'est au terme de toutes les questions que questionnaire est validé.

3. Résultats et Discussion

3.1. Résultats

- Caractéristiques socio-économiques des enquêtés

Les résultats obtenus des acteurs enquêtés dans le cadre de cette recherche révèlent que leurs caractéristiques socio-économiques varient. Le tableau 1 présente ces caractéristiques socio-économiques.

Tableau I : Caractéristiques socio-économiques des acteurs enquêtés

Caractéristiques	Modalités	Pourcentage
Sexe	Homme	96.79
	Femme	3.21
	20-30	50.46
Age	31-40	27.06
	41-50	14.22
	51 et plus	8.26
Situation matrimoniale	Marié (e) avec enfant	45.41
	Célibataire sans enfant	38.99
	Célibataire avec enfant	13.76
	Marié (e) sans enfant	1.83
	Secondaire	41.28

Niveau d'étude	Universitaire	31.19
	Primaire	20.18
	Aucun	7.34
	0-5	81.19
Nombre d'années d'expérience	06-10	11.01
	11-15	2.75
	16 et plus	5.05
Périodicité	Temps plein	29.36
	Temps partiel	71.1
	Jour	41.74
	Nuit	10.55
	Alternance	18.81
	Entreprise/société/université	66.51
	Maison/Habitat	14.68
Lieu	Banque	7.8
	Pharmacie	5.5
	Supermarché	4.13
	Chantier	1.38

De l'analyse de ce tableau 1, il ressort que la grande majorité des enquêtés exerçant dans le métier de gardiennage est constituée d'hommes à 96,79% contre une minorité de femmes (3,21%). Ces gardiens sont en majorité célibataires avec ou sans enfants (52,75%) contre 45,41% ayant déclaré être mariés. Cette tendance confirme que les enquêtés sont en majorité des jeunes dont la tranche d'âge est comprise entre 20 et 40 ans. Cette jeunesse se démarque par 50,46% de gardiens dont l'âge est compris entre 20 et 30 ans pendant que 27,06% sont âgés entre 31 et 40 ans. La catégorie de gardiens avec un âge un peu plus avancé est représentée par 14,22% et 8,26% de gardiens avec un âge compris entre 41-50 ans et plus de 51 ans, respectivement. Le nombre d'année d'exercice de ce métier s'accorde à cette jeunesse observée avec 81,19% de ces derniers disposant d'une expérience entre 0-5 ans suivis de 11,01% de gardiens disposant d'une expérience comprise entre 6 et 10 ans. Une expérience de plus de 10 ans est caractéristique d'environ 8,80% des gardiens.

En dehors de 7,34% des gardiens enquêtés qui n'ont jamais été instruit, le reste des gardiens l'a été au moins une fois dans le passé. La grande majorité a atteint le secondaire (41,28%) et le niveau universitaire (31,19%). Seulement 20,18% ont été instruit à la limite du cycle primaire. Par ailleurs, les lieux d'exercice de métier de gardiens sont variables. Les gardiens ont été pour la plupart retrouvé dans les entreprises ou sociétés ou instituts universitaires dans 66,51% des cas. Les maisons des particuliers, les banques, les pharmacies et les

supermarchés sont les lieux de travail du reste des gardiens dans 14,68% ; 7,8% ; 5,5% et 4,13% des cas, respectivement. Enfin, deux types d'emplois sont déclarés par les gardiens rencontrés. Il s'agit des emplois à plein temps (29,36%) et les emplois à temps partiels (70,64%). Dans ce dernier cas, des gardiens peuvent se retrouver permanemment en travail de jour (41,74%) comme de nuit (10,55%) ou parfois en alternance entre le jour et la nuit (18,81%).

- Motivation : composantes principales et appréciation

Tableau II : Valeurs propres des composantes principales

Principal components/correlation	**Number of obs**	**= 218**
	Number of comp.	= 10
	Trace	= 13
Rotation: (unrotated = principal)	Rho	= 1.0000

Components	**Eigenvalue**	**Difference**	**Proportion**	**Cumulative**
Comp1	4.2883	1.93347	0.3299	0.3299
Comp2	2.35484	0.408766	0.1811	0.5110
Comp3	1.94607	0.955675	0.1497	0.6607
Comp4	0.990395	0.116234	0.0762	0.7369
Comp5	0.874161	0.0849975	0.0672	0.8041
Comp6	0.789164	0.0718369	0.0607	0.8648
Comp7	0.717327	0.0417996	0.0552	0.9200
Comp8	0.675527	0.46171	0.0520	0.9720
Comp9	0.213817	0.0634156	0.0164	0.9884
Comp10	0.150402	0.150402	0.0116	1.0000

Tableau III: Matrice des composantes principales

Principal components		**(eigenvectors)**	
Variables	**Comp1**	**Comp2**	**Comp3**
SALAIR	**0.2034**	0.1305	0.6102
PRIM_ESPEC	**0.3122**	0.1305	0.6102
FORMATCONT	**0.4506**	0.0764	-0.0416
BOURSETUD	**0.2144**	0.0764	-0.0416
CERTIFICD	**0.5163**	0.0764	-0.0416
PROMOT	**0.3081**	0.1006	-0.3416
CONFIANC	0.0985	**0.3930**	-0.0398
CHARGMEDIC	0.0758	**0.2865**	-0.1355
COTIS_CNSS	0.0583	**0.5794**	-0.0447
EPANOUIS	0.1533	**0.4646**	-0.0250
ASSISTPSHYCO	**0.3460**	0.0989	-0.3225
VIECONJ	0.0383	**0.2715**	0.0710
INCOMP	0.1825	**0.2584**	-0.0418

La matrice des composantes a été utilisée pour déterminer la contribution des différentes variables à la formation des composantes principales (CP) (Tableau 2). De l'analyse de la figure 3 et du tableau 2, il ressort que les variables telles que le salaire (SALAIR) ; les primes en espèces (PRIM_ESPEC) ; les formations continues (FORMATCONT) ; les bourses d'études (BOURSETUD) ; la certification de distinction (CERTIFICDI), la promotion (PROMOT), la cotisation CNSS (COTIS_CNSS), la prise en charge médicale (CHARGMEDIC) et l'assistance psychosociale (ASSISTPSHYCO) sont corrélées sur la composante principale 1. Par contre, les variables représentant l'épanouissement (EPANOUIS), la vie conjugale (VIECONJ) et l'incompréhension (INCOMP) sont corrélées sur la composante principale 2.

Tableau IV : Nature de la corrélation des variables avec les composantes principales

Type de correlation	Composante Principale 1	Composante Principale 2
+	SALAIR	EPANOUIS
	PRIM_ESPEC	VIECONJ
	FORMATCONT	INCOMP
	BOURSETUD	CONFIANC
	CERTIFICDI	COTIS_CNSS
	ASSISTPSHYCO	CHARGMEDIC

De façon globale, il ressort que dans les communes de Cotonou et Calavi, les motivations des gardiens à exercer leur métier sont de deux types (Tableau 3 et figure 4). Le premier type de motivation est caractérisé par des gardiens avec plus de motivation basée sur l'obtention d'un salaire, les primes en espèces, les formations continues, les bourses d'études, la certification de distinction, la promotion, et l'assistance psychosociale. Cette catégorie de gardiens a une motivation d'ordre extrinsèque. Le second type de motivation est caractérisé par des gardiens dont la motivation relève dans une large mesure dans la recherche de l'épanouissement ressenti dans le travail, la confiance que leur employeur peut placer en eux, la prise en compte de leurs avis et un intérêt à leur vie conjugale. Cette catégorie de gardiens est caractérisée par une motivation d'ordre intrinsèque.

En termes de proportions, la première catégorie est représentée par 58% des gardiens enquêtés alors qu'elle l'est moins dans une moindre mesure (32%) pour la deuxième catégorie de gardiens dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calavi.

La figure 1 présente la distribution des enquêtés en rapport à leurs perceptions de la nature de leurs motivations.

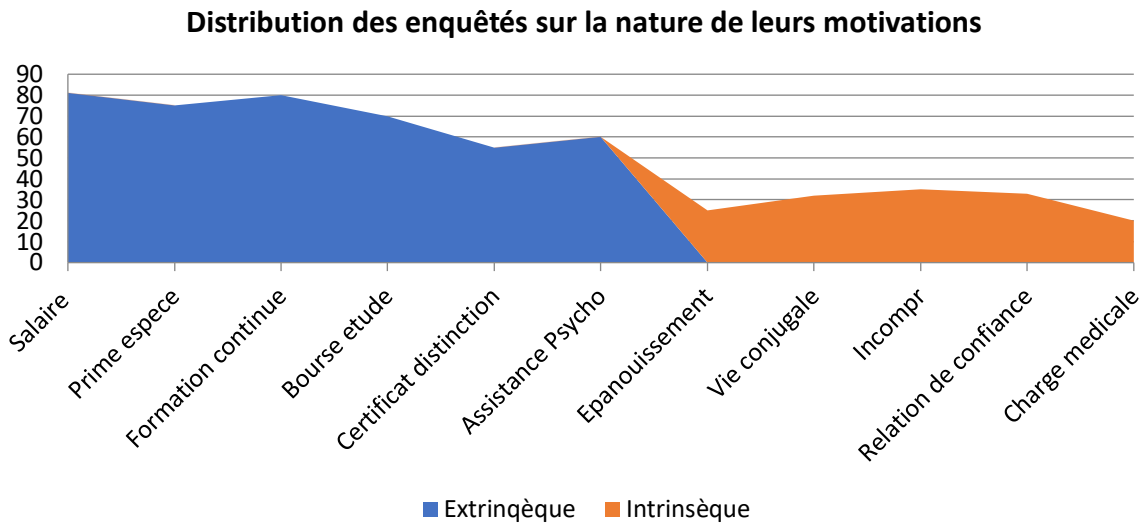


Figure 5 : Perception des enquêtés sur la nature de leurs motivations
Source : Kuessi Georges Mahunan. Avril, 2022

- Estime de soi

L'évaluation de l'estime de soi des gardiens a été réalisée en utilisant la méthode de Rosenberg. Les résultats présentés à travers la figure 21 révèlent que la grande majorité, notamment 52% des gardiens ont une faible estime de soi. Parmi ceux-ci, 49% ont un niveau d'estime de soi mais pour qui malgré tout ce travail est bénéfique alors qu'il est souhaitable uniquement pour 3%. De même, environ 39% des gardiens ont démontré une estime de soi moyenne estime de soi moyenne contre 9% de gardiens avec une estime de soi forte. Enfin, aucun gardien n'a démontré une estime de soi très forte.

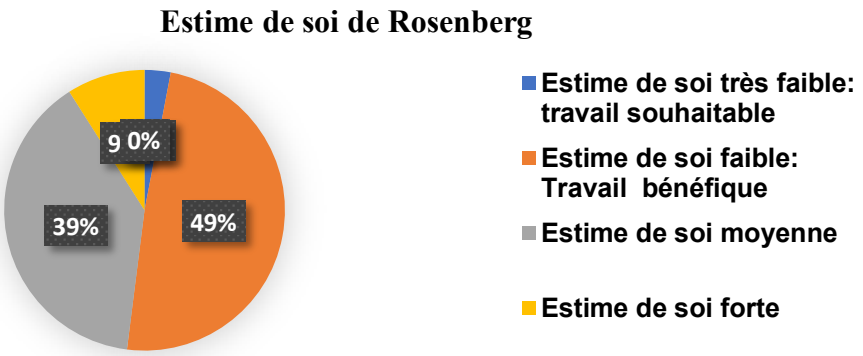
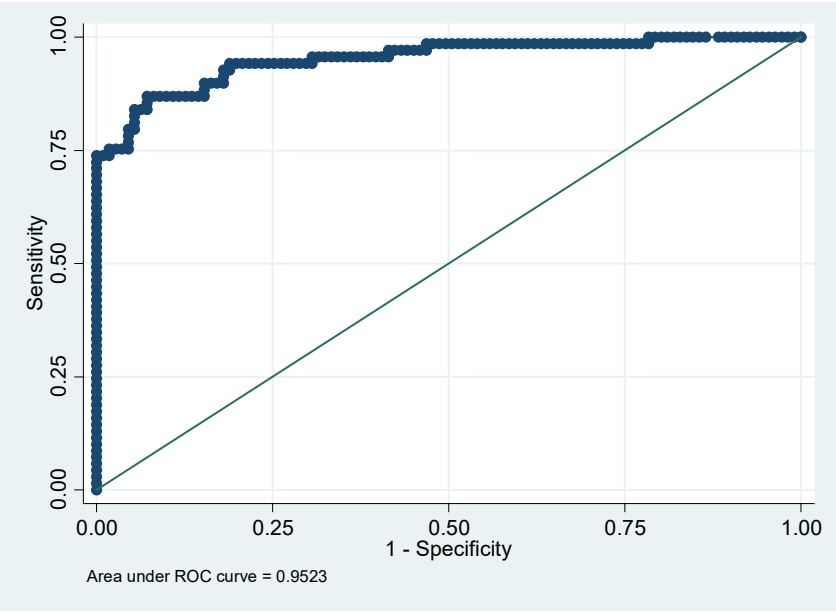


Figure 2 : Estime de soi de Rosenberg
Source : kuessi Georges Mahunan. Avril, 2022

De tout ce qui précède, Les résultats issus de l'analyse des données sont les suivants : les facteurs sociaux qui pourraient expliquer les risques observés auprès des gardiens des communes de Calavi et Cotonou. Les résultats de ce test montrent que le modèle est globalement significatif au seuil de 5%, De plus, la valeur d'aire sous la courbe ROC indique que le modèle est globalement acceptable, La figure suivante (Courbe ROC) présente la courbe d'évaluation de la qualité prédictive du modèle. Les résultats de la figure ci-dessous montrent que le modèle prédit correctement les facteurs qui expliquent les risques psychopathologiques liés à l'exercice du métier de gardiennage dans les communes de Calavi et Cotonou dans 95% des cas.



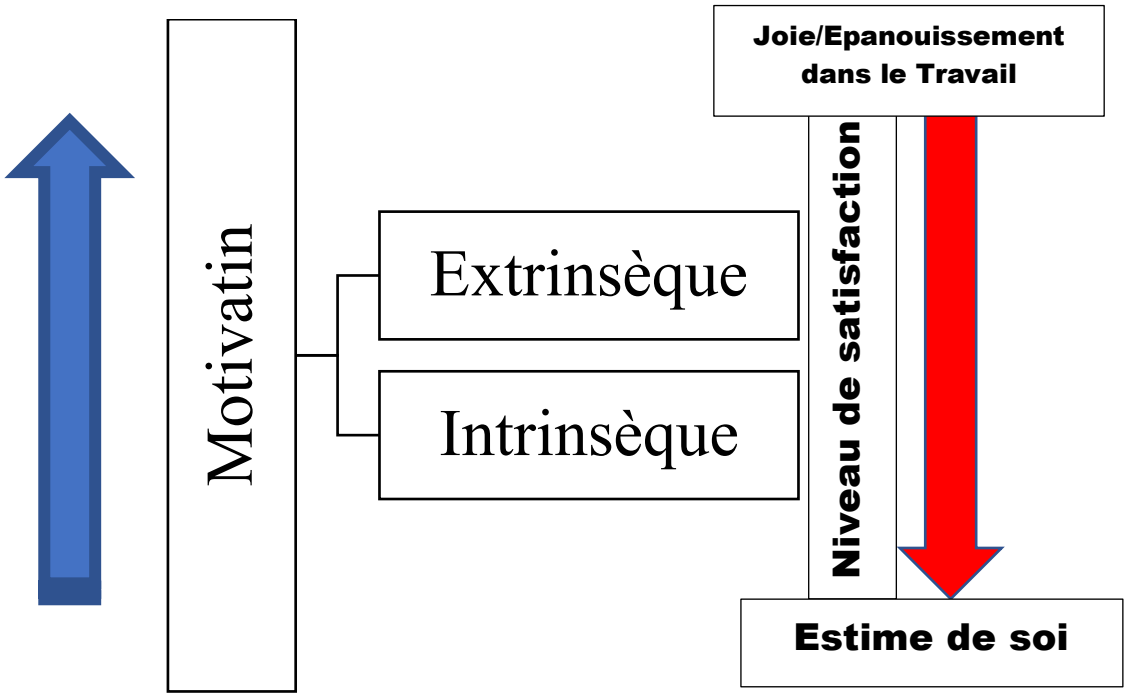
Par ailleurs, l'examen des matrices de corrélation montre l'existence d'aucune multi colinéarité entre les variables indépendantes. De même, aucune corrélation critique n'est relevée entre les autres variables indépendantes continues et qualitatives, En effet, tous les autres coefficients de corrélation sont sensiblement inférieurs à 0,8 (voir tableau de matrice de corrélation) ce qui correspond à la limite proposée par Kennedy (1985) cité par Kacem et Zaouaril (2013) et à partir de laquelle on commence généralement à avoir des problèmes sérieux de multi-colinéarité dans le modèle de régression.

Tableau 7 : Matrice de corrélation

	RISQ	**AGE**	**EXPER**	**PERIOD**	**RELAT**	**UTSTUP**	**NIVSAT**	**ESTSOI**
RISQ	1,0000							
AGE	0,1119	1,0000						
EXPER	-0,0336	0,4413	1,0000					
PERIOD	-0,0077	0,1194	-0,0526	1,0000				
RELAT	-0,1351	-0,0995	0,0531	-0,1381	1,0000			
UTSTUP	-0,0657	-0,0995	-0,0074	0,0402	0,0076	1,0000		
NIVSAT	0,0188	0,0046	0,2015	-0,4202	0,2605	-0,1787	1,0000	
ESTSOI	-0,1223	-0,1868	0,0405	-0,3360	0,3854	-0,0010	0,4917	1,0000

Le tableau 7 suivant présente les résultats de l'analyse des facteurs déterminants les risques psychopathologiques liés à l'exercice du métier de gardiennage dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calavi. Le modèle est globalement significatif (P=0,0034<0,05), et prédit l'estime de soi (P=0,001<0,05) comme un risque psychopathologique chez les gardiens à motivation hautement extrinsèque. L'hypothèse d'une motivation hautement extrinsèque et d'une faible estime de soi se trouve donc vérifié.

Relation entre la motivation et estime de soi dans le métier de sécurité privée



Source : Kuessi Georges Mahunan. Avril, 2022

6. Discussion

Le rapport entre les composantes principales de la motivation structurant le monde professionnel des gardiens montre que la motivation extrinsèque prend un pas important (**58%)** sur la motivation intrinsèque chez les gardiens dans les communes de Cotonou et d'Abomey-Calavi (Figure 5). Cela confirme l'hypothèse 1 qui stipule que la motivation est hautement chez les gardiens de Cotonou et d'Abomey-Calavi. En effet, cet environnement motivationnel hautement extrinsèque agit considérablement sur l'estime de soi des gardiens, les exposant ainsi à des troubles psychopathologiques, s'il reste constant dans le temps. En effet, selon le tableau de corrélation, plus le gardien passe des années dans le métier, plus le risque est grand. Nos résultats sont confirmés par Tossou T. J. (2022) qui a déjà souligné qu'une motivation dysfonctionnelle est vulnérable à la victime qu'à son entourage. C. Dejours, en 2005 l'a exprimé en ces termes :

> quand le rapport au travail est déstabilisé comme dans le cas présent par des formes critiquables de management, il y a de sérieux risques pour la santé mentale et physique de celui ou celle qui est pris(e) dans la tourmente (C. Dejours 2005, p. 70).

Par ailleurs, dans un rapport comparatif de 58% (pour 218 agents) de motivation uniquement extrinsèque de notre étude et 73,1% (pour 130 enquêtés) de démotivation au travail chez TOSSOU T.J (2022, P.108), il existe un lien concluant. Il s'agit de la relation entre la motivation et l'estime de soi. Plus l'estime de soi est forte chez le travailleur, plus sa motivation est évidente. En d'autres termes, moins l'ouvrier se sous-estime, plus grande est sa motivation et vice versa.

Conclusion

La motivation chez les gardiens est hautement extrinsèque, essentiellement basée sur le salaire. L'estime de soi complètement faible chez ces derniers est une conséquence de cette fragilisante motivation, laissant ainsi déduire un tableau clinique de troubles psychologique liées au travail.

Références bibliographiques

Chartier J.-P. (2009), « Vers une clinique de l'étude de cas à partir de la casuistique psychanalytique, Prologue », in Castro D. (éd.) (2009), 9 études de cas en clinique projective adulte, Paris, Dunod, p. XVII.

Chauchard, C. (1989). « *Précis de gestion du personnel et des ressources humaines* », les éditions d'organisations, Paris, France.

Dagnelie P. 1998. Statistique théorique et appliquée vol. 2. Paris, De Boeck & Larcier, Belgique, 659p.

Djidenou G. J. (2014), Le marché de la sécurité privée à Cotonou. UAC.FLASH.DS-A.Mémoire one line

Fischer, G. et Vischer, (1997), « *L'évaluation des environnements de travail : La méthode diagnostique* », De Boeck University, 23p.

Flottes, A. (2010). « *Etre bien payé, oui mais pour quoi faire* ? » *Santé et Travail* 69

Gandaho P. et Tognon F. (2010), L'usage et l'abus d'alcool dans le département du Borgou, PSY-CAUSE n°58 p. 21-26

Levy-leboyer, (1993), « La crise des motivations », Paris : PUF, 139p

Luoma, M. (Septembre 2006), « Accroître la motivation du personnel de santé » n°7, 1p. Association canadienne pour la santé mentale, guide à l'intention des professeurs : les troubles psychologiques, http://www.cmha.ca,

Mayo, E. (1992). The Human problems of an industrial civilization. Salem, New Hampshire, Ayer, 194 pages.

Roussel, P. (1996), Rémunération, motivation et satisfaction au travail », Paris, Economica.

Roussel, P. (2000), «la motivation au travail : concepts et théories », Notes n) n°326 LIRHE, Université Toulouse1, sciences sociales, 20p

Rivaleau C. (2003), « Motivation et rôle du cadre de santé : les éléments de motivation », n°2, 7p.

Sébastien Bauvet (2007). Le genre au travail dans la sécurité privée. La nouvelle revue du travail 10 | Genre(s) au travail. https://doi.org/10.4000/nrt.3051

Simon Briole. (2021), Manuel d'introduction à Stata. Master. France. HAL Id: halshs-03462154 https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03462154

Sylviane Fritz, « Moi et le management- être l'acteur de son développement personnel », De Boeck University, 67p.

Tognon, F. et al (2014).Prévalence des troubles mentaux dans une communauté rurale à Parakou au nord. https://doi.org/10.1016/j.amp.2020.01.009

Tognon, F. et al. (2020) Psychiatric Expertise in Benin Pénale Justice .Open Journal of Psychiatry, 10, 1-8. https://www.scirp.org/journal/ojpsych

Tossou T.J. (2022), consequences psychosociales des pratiques managériales de gestion des aspirants au métier d'enseignant au bénin. Métier et manuels d'enseignement de la maternelle à l'université : regards pluriels/critiques des chercheurs, experts et praticiens. p.98

Van Lierde, (1976), « Notion de législation sociale, de finance publique et de droit fiscal » éd.CIR.Kin, 1976; 127p.

Yelomè M.D. (2022), facteurs de résilience des orphelins et enfants vulnérables du vih/sida à Cotonou. UAC-EDP