

**Université Abderrahmane Mira - Bejaïa -  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de Cycle  
En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie  
Option : Sociologie du travail et des ressources humaines**

## **Thème**

**« L'impact de la motivation sur le rendement des  
bénévoles au sein d'une ONG »**

**Enquête : Croissant-Rouge Algérien comité local de  
BOUHAMZA**

**Réalisé par:**

M<sup>r</sup> : FELLA Mohamed

M<sup>r</sup> : HADJADJ Krimou

**Membres de jury:**

M<sup>r</sup>: NEGUEROUCHE Hamid : président

M<sup>me</sup>: BENBELGACEM Imen Sabra : Encadreur

M<sup>me</sup> : CHALLAL Faroudja

**Session Juin 2016**

**Université Abderrahmane Mira - Bejaïa -  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de Cycle  
En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie  
Option : Sociologie du travail et des ressources humaines**

## **Thème**

**« L'impact de la motivation sur le rendement des  
bénévoles au sein d'une ONG »**

**Enquête : Croissant-Rouge Algérien comité local de  
BOUHAMZA**

**Réalisé par:**

M<sup>r</sup> : FELLA Mohamed

M<sup>r</sup> : HADJADJ Krimou

**Membres de jury:**

M<sup>r</sup>: NEGUEROUCHE Hamid : président

M<sup>me</sup>: BENBELGACEM Imen Sabra : Encadreur

M<sup>me</sup> : CHALLAL Faroudja

**Session Juin 2016**

# Remerciement

**Au** terme de notre travail, nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères au Dieu par la patience et la bonne santé qui sont indispensables pour la réalisation de ce modeste travail.

**Dans** le cadre de ce travail, nous tenons à remercier profondément notre encadreur: M<sup>me</sup> BENBELGACEM IMEN SABRA pour la qualité d'encadrement, la rigueur scientifique et son soutien affectif dont nous avons bénéficié tout au long de la période d'élaboration de ce travail.

**Nous** remercions vivement le bureau exécutif du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA, et tous les adhérents de nous avoir permis d'effectuer notre stage dans les meilleures conditions et avec beaucoup de sérénité.

**Nous** remercions M<sup>me</sup> RAJAONARISOA Rinatia Stellina pour son soutien et sa collaboration généreuse dans la réalisation de ce mémoire.

**Comme** nous remercions chaleureusement notre université Abderrahmane Mira -Bejaïa - et tous les enseignants qui ont contribué à notre formation, ainsi que toutes les personnes qui nous ont aidées de près ou de loin afin de réaliser ce mémoire dans les bonnes conditions.

**Enfin**, nous ne pouvons pas oublier aussi le soutien affectif et matériel de notre famille, qu'elle trouve ici l'expression de notre attachement.

**F.MOHAMED, H.KRIMOU**

## *Dédicaces*

Je dédie ce modeste travail

À mes très chers parents qui m'ont soutenu durant mes études.

À mes sœurs et mes frères.

À toute ma famille et mes amis.

À tous ceux qui, de loin ou de près, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Aux martyrs de la cause identitaire, en coïncidence du jour de la soutenance du 14 juin 2016 , une journée qui est ancrée dans tout les esprits qui se sentent de humanité au monde , en particulier en Algérie et à la Kabylie, une journée dont nos frères, pères, et amis ont été descendus dans la route de la Kabylie en direction vers Alger seulement pour un objectif identitaire, revendiquer notre identité et nos droits à une vie digne pleine de liberté et de la justice. Le 14 juin 2001, est un événement inoubliable, exceptionnel qui a marqué l'histoire d'un système jacobin caractérisé par toutes formes de violence sur le destin de l'Algérie et de ses enfants. Nos frères et amis ont été succombés dans le champ d'honneur et à nous de suivre le combat, « le pays est libéré mais encore le peuple a besoin de se libérer ».

Gloire à nos Martyrs

« Bon courage pour mes frères de mouvement durant ce mois sacré "RAMADHAN", votre engagement est digne, votre mouvement est souverain et votre humanité est votre inspiration »

F.MOHAMED

# *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail*

*À ma belle et précieuse mère que Dieu la préserve.*

*À la mémoire de mon cher père qui m'a soutenu  
durant toute sa vie pour mes études que Dieu  
l'accueil dans son vaste paradis.*

*À mes chères sœurs et mes chers frères.*

*À toute ma famille et mes amis.*

*À tous ceux qui, de loin ou de près, ont contribué  
à la réalisation de ce travail.*

*H.KRIMOU*

# Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>Pages</b>
Tableau des abréviations	
Liste des tableaux	
Liste des figures	
<b>Introduction générale</b>	
<b>PARTIE THEORIQUE</b>	
<b>Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche</b> .....	05
1. Les raisons du choix de thème.....	05
2. Les objectifs de la recherche.....	06
3. Phase d'exploration .....	07
4. Problématique.....	14
5. Hypothèses.....	17
6. Définition des concepts et des notions .....	17
7. La méthode adoptée.....	19
8. La technique de collecte des données.....	20
9. Echantillon et échantillonnage.....	20
10. Les difficultés rencontrées.....	21
<b>Chapitre II : Motivation et gestion des bénévoles</b> .....	23
Introduction partielle.....	23
<b>Section 01 : Motivation</b> .....	23
1. Définition de la motivation.....	23
2. Caractéristiques de la motivation.....	24
3. Différentes théories de la motivation.....	25
4. Les facteurs de motivation des bénévoles.....	32
<b>Section 02 : Bénévolat</b> .....	35
1. Définition de bénévole.....	35
2. Définition de volontariat .....	35
3. Caractéristiques de bénévole et de bénévolat.....	36
4. Le bénévolat et le capital social.....	36
5. Acte bénévole et volontaire.....	37
6. Travail bénévole .....	38
7. Engagement bénévole.....	38
8. Gestion des volontaires.....	39
Conclusion partielle .....	41
<b>Chapitre III : Les organisations non gouvernementales et leur influence</b> .....	43
Introduction partielle .....	43
<b>Section 01 : ONG : Actualité ou imposition</b> .....	43
1. Définition d'une organisation non gouvernementale.....	43
2. Aperçu historique des ONG.....	44
3. Les caractéristiques et les objectifs des ONG.....	45
4. Rôle et mission des ONG.....	46
5. Les champs d'intervention des ONG.....	47
6. Mondialisation et développement des ONG.....	48
7. Renforcement des capacités et les critiques des ONG.....	49
8. Les relations des organisations non gouvernementales.....	50
<b>Section 02 : Les ONG en Afrique et en Algérie</b> .....	51
1. L'Afrique et la dépendance durable .....	51
2. Obstacles d'associations Algériennes et l'intervention des ONG étrangères en Algérie.....	52
Conclusion partielle .....	54
<b>PARTIE PRATIQUE</b>	
<b>Chapitre IV : Histoire du mouvement humanitaire international</b> .....	57
Introduction partielle .....	57
<b>Section 01 : L'essor de mouvement et son épanouissement</b> .....	57

## Sommaire

1. Définition du mouvement humanitaire international.....	57
2. Historique du mouvement humanitaire international.....	58
3. Les traités internationaux.....	60
4. Les principes fondamentaux de mouvement .....	63
5. Fonctionnement du Mouvement.....	64
6. Les composantes du Mouvement .....	65
7. Les emblèmes du Mouvement.....	67
8. Le comité international de la Croix-Rouge en Algérie.....	68
<b>Section 02 : Le Croissant-Rouge Algérien.....</b>	<b>69</b>
1. Evolution historique de la société nationale Algérienne.....	69
2. Définition de Croissant-Rouge Algérien.....	70
3. Les objectifs de Croissant-Rouge Algérien .....	71
4. Les composantes de Croissant-Rouge Algérien .....	72
5. Les organes de soutiens de Croissant-Rouge Algérien.....	74
6. Les commissions statutaires.....	75
<b>Section 03 : Le comité de wilaya de Bejaia.....</b>	<b>77</b>
1. L'instance de wilaya .....	77
2. Situation géographique.....	78
3. Les comités locaux de la wilaya de Bejaïa.....	78
Conclusion partielle .....	81
<b>Chapitre V : Instance locale du Croissant-Rouge Algérien.....</b>	<b>83</b>
Introduction partielle .....	83
<b>Section 01 : Le comité local du Croissant-Rouge Algérien.....</b>	<b>83</b>
1. Composition de comité local.....	83
2. Fonctionnement de comité local .....	83
3. Mission de comité local .....	84
<b>Section 02 : Le territoire de BOUHAMZA et le comité local.....</b>	<b>84</b>
1. La commune de BOUHAMZA.....	84
2. Le comité local de BOUHAMZA.....	85
Conclusion partielle .....	106
<b>Chapitre VI : Analyse et interprétation des données de la recherche.....</b>	<b>108</b>
Introduction partielle .....	108
<b>Section 01: Interprétation des résultats.....</b>	<b>108</b>
1. Interprétation des données des bénévoles de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA.....	108
2. Les œuvres humanitaires et l'adhésion et l'intégration des bénévoles dans le mouvement .....	111
3. Les relations interpersonnelles et le travail avantageux des volontaires.....	119
<b>Section 02 : Analyse et interprétation des hypothèses.....</b>	<b>126</b>
1. Les œuvres humanitaires de Croissant-Rouge Algérien attirent les bénévoles d'adhérer et d'intégrer dans le Mouvement.....	126
2. Les relations interpersonnelles et l'amitié maintiennent et poussent les volontaires dans le Croissant-Rouge Algérien de s'adapter et de s'investir d'avantage dans leurs atouts personnels .....	126
Conclusion partielle .....	128
<b>Conclusion générale .....</b>	<b>130</b>
Liste bibliographique	
Annexes	

## Tableau des abréviations

### Tableau des abréviations

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
AICF	Action Internationale Contre la Faim
A.F.P.S	Attestation de Formation aux Premiers Secours
APC	Assemblée Populaire Communale
CARE	Cooperative for American Remittances Everywhere
CCE	Comité d'organisation et d'exécution
CICR	Comité International de la Croix-Rouge
CISMB	Comité International de Secours aux Militaires Blessés.
CNRA	Conseil National de la Révolution Algérienne
CRA	Croissant-Rouge Algérien
CRS	Catholic Relief Service
DIH	Droit International Humanitaire
ECOSOC	Le Conseil Economique et Social des Nations Unies
FLN	Front de Libération Nationale
FMN	Firmes Multinationales
GRH	Gestions des Ressources Humaines
G.P.R.A.	Gouvernement Provisoire de la République Algérienne
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés
IFI	Institutions Financières Internationales
IRC	International Rescue Committee
MSF	Médecine Sans Frontières
NB	Nota Bene « note et bien »
NTIC	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
OI	Organisation Internationale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OXFAM	Oxford Committee for Famine Relief
PED	Pays en Développement
RLF	Rétablissement des Liens Familiaux
SDF	Sans Domicile Fixe
URSS	L'Union des républiques Socialistes Soviétiques

## Liste des tableaux

### Liste des Tableaux

N°	Tableau	Pages
01	L'analyse de la Pré-enquête	9 -13
02	Situation organique des bureaux exécutifs des comités locaux arrêtés à l'année 2015.	80
03	Récapitulatif des activités réalisées durant l'année 2013	87-89
04	Récapitulatif des activistes et programmes réalisés durant l'année 2014	89-93
05	Récapitulatif des activités réalisées durant l'année 2015	93-102
06	La dynamique des adhérents depuis la création de comité à nos jours	103
07	La répartition de l'échantillon selon le sexe	108
08	La répartition de l'échantillon selon l'âge	109
09	La répartition de l'échantillon selon l'état civil	110
10	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	110
11	L'acte bénévole et son influence dans l'équilibre social	111
12	L'œuvre humanitaire et leur impact sur l'engagement des bénévoles	112
13	Source d'adhésion et d'intégration dans le Croissant-Rouge Algérien	113
14	L'ancienneté au sein du comité	114
15	Le temps consacré à la mission de bénévolat	115
16	Les œuvres humanitaires les plus appréciées par les adhérents	116
17	L'ancienneté de l'engagement et la participation à la réalisation d'une œuvre humanitaire	117
18	La participation des adhérents aux actions humanitaires	118
19	La communication interpersonnelle et le rapprochement des bénévoles au CRA	119
20	Le degré des relations mutuelles au CRA	120
21	Développement des relations des bénévoles grâce à l'adhésion au CRA	120
22	Indice d'attachement des bénévoles au travail régulier	121
23	Les liens d'amitié influencent positivement sur le travail avantageux	122
24	Types d'actions humanitaires	122
25	La motivation des rencontres quotidiennes à l'exploitation de la connaissance sur terrain	123
26	La réalité des relations réciproques entre les bénévoles	123
27	Les relations interpersonnelles et l'aboutissement au travail collectif	124
28	La gestion désirée au CRA	124
29	Les difficultés rencontrées par les adhérents de CRA de BOUHAMZA	125

## Liste des figures

### Liste des figures

<b>N°</b>	<b>Figure</b>	<b>Pages</b>
01	La pyramide des besoins d'A. Maslow	26
02	Les communes de la wilaya de Bejaïa	78
03	Répartition des comités locaux de la wilaya de Bejaïa	79
04	Les communes frontalières de la commune de BOUHAMZA	85
05	L'évolution de nombre des adhérents depuis sa création jusqu'à 2016	103

# **Introduction générale**

### Introduction générale

L'apparition du mouvement humanitaire international est une conséquence d'un farouche politique restrictif sur l'humanité caractérisée par la confiscation des droits et la domination des puissants sur les faibles tant pays que d'hommes, elle a causé une rupture entre le recours à la guerre comme une habitude et l'instauration d'un nouvel ordre basé sur le respect des droits.

Le développement socio-économique connu à l'échelle mondiale avec ses influences socioculturelles et la mise à niveau d'un nouveau système mondial qui ne cesse de continuer à envahir et acquérir d'avantage les pays au détriment de disparition des politiques communistes et des systèmes dictatoriaux, sont des moments assez difficiles pour l'humanité toute entière et qui ont des impacts négatifs que positifs sur l'individu et la société.

L'avènement des ONG coïncide avec le développement du mouvement humanitaire international, avec l'essor du DIH et la multiplication des ONG qui proclament les droits de l'homme, et la misère des populations ainsi que le droit à la survie et l'éducation. En contre partie, les composants du mouvement humanitaire se multiplient aussi vers la création dans chaque pays une société nationale de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge qui assure la protection du personnel médical, des prisonniers, des victimes et des blessés de la guerre et l'assurance d'une vie digne pour la population en temps de paix.

La motivation des bénévoles au sein de ces ONG notamment les composants du mouvement humanitaire international devient presque indéterminée et même importante car elle se base sur des mécanismes moraux et non matériels, les bénévoles composent le fondement de toute organisation à but non lucratif, sans eux, il n'existe pas de mouvement volontaire et par conséquent, même un travail et action bénévole humanitaire.

Au cours de notre recherche, nous allons découvrir ces mécanismes et les moyens utilisés afin d'acquérir, de convaincre les bénévoles de faire une action volontaire, et de les maintenir au sein du mouvement et de donner un travail remarquable avec la mise en place de ses savoirs et savoir-faire y compris de donner un rendement progressé.

Le Croissant-Rouge Algérien est né officiellement dès l'indépendance, ses fonctions sont les mêmes que d'autres sociétés nationales, plus particulièrement, il agit selon les principes fondamentaux du mouvement. Il est représenté sur tout le territoire national avec ses

## Introduction générale

comités des wilayas et ceux des communes, parmi ces comités se trouve le comité local de BOUHAMZA, l'organisme où notre enquête a été effectuée.

Notre étude consiste donc de répondre d'une part, sur un sujet très important pour les ONG, et d'autre part, d'ouvrir les voies pour d'autres recherches en la matière dans le contexte Algérien, ce travail est divisé en deux parties, la première porte sur trois chapitres théoriques qui subdivisent en sections et la deuxième partie est pratique constituée aussi par trois chapitres qui se répartissent en sections. Pour que notre recherche soit empirique et pertinente, Nous avons choisi de structurer notre mémoire selon le plan suivant :

Le premier chapitre sera basé sur le cadre méthodologique de notre recherche, une description détaillée des étapes de déroulement de notre étude.

Le second qui s'intitule « la motivation et gestion des bénévoles », portera principalement sur la motivation et son influence positive sur les pratiques des individus et le travail bénévole.

Le troisième chapitre s'intitule « Les organisations non gouvernementales et leur influence » sera consacré pour le travail des ONG et leur contribution dans le développement social et les conséquences de ses interventions ainsi que ses modèles de gestion motivationnels.

Le quatrième chapitre « histoire du mouvement humanitaire international », pour sa part, a pour objet l'indentification de la relation du mouvement humanitaire et le mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, l'essor du Croissant-Rouge Algérien et un passage sur l'instance wilaya et le comité de wilaya de Bejaïa.

Le cinquième chapitre intitulé « Instance locale de Croissant-Rouge Algérien », portera sur la présentation du cadre juridique et organisationnel du comité local de Croissant-Rouge Algérien et la commune de BOUHAMZA ainsi que l'organisme d'accueil "le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA".

Le dernier chapitre « Analyse et interprétation des données de la recherche » consiste à l'étude analytique des résultats de l'enquête et l'interprétation des hypothèses fixées dans notre recherche.

# **Partie théorique**

# **Chapitre N° I : Le cadre méthodologique de la recherche**

Toute recherche en sciences humaines et sociales se fonde sur un cadre méthodologique bien défini, précis et cohérent qui laisse la recherche encadrer et encercler dans son champs jusqu'à l'arrivée à l'objectif principal.

Durant ce chapitre, nous allons aborder les étapes suivies toute au long de notre recherche. En premier lieu, nous exposerons les raisons et notre motivation sur le choix de ce thème ainsi que les objectifs à atteindre. En deuxième lieu, une description générale de la phase d'exploration sera détaillée. Et en troisième lieu, nous présenterons la problématique constituée afin de répondre au problème de la recherche y compris les hypothèses proposées et l'opérationnalisation de celles-ci, puis l'explication de la méthode utilisée, la technique et le prélèvement de l'échantillon de la population mère, et finalement, nous allons aborder les difficultés rencontrées durant toutes les phases de la recherche.

## **1. Les raisons du choix de thème**

L'art de la recherche réside dans la vision et le regard du chercheur, de porter d'une nouvelle idée s'il s'agit d'une étude tant qualitative compréhensive que quantitative, de comparer et d'expliquer la causalité entre les phénomènes à l'étude. Pour la première, Il s'interroge sur des thèmes qui ne sont pas abordés auparavant et pour la deuxième, le chercheur focalise d'approfondir les explications sur les thèmes qui ont été déjà faits

Malgré la diversité des thèmes de recherche qui existent dans notre filière et dans les différentes spécialités et en particulier la sociologie des organisations, les approches économique, psychologique, sociologique en la matière restent insuffisantes.

Il existe diverses recherches qui ont traité le concept de motivation dans la sphère des entreprises et le salariat, cette fois ci, on opte à la réalisation d'une recherche très rare à l'université de BEJAÏA et la première à la faculté des sciences humaines et sociales où le thème est sur « L'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG » dont trois notions majeures sont incluses.

Plusieurs raisons nous ont poussées à choisir une telle thématique qui sont les suivantes :

- ✓ Un thème lié à notre spécialité qui est la Sociologie du travail et des ressources humaines.

- ✓ Un thème qui donne des connaissances fines et des réflexions dans le domaine de la gestion des ressources humaines en générale, et la motivation des personnes non rémunérées au sein du mouvement associatif et en particulier dans une ONG.
- ✓ Ce qui nous a encore poussé à choisir ce thème c'est l'importance que l'ONG accorde à la motivation des bénévoles afin de les rendre présents massivement dans les activités afin d'obtenir un rendement efficace et plus performant.
- ✓ Le rendement envisagé par la société et les activités marquées par la contribution des ONG dans l'amélioration des conditions de vie de leurs bénéficiaires, d'alléger les souffrances humaines et aussi leur auxiliaire au pouvoir public.
- ✓ Etude sur le dilemme et les contrastes au niveau des ONG afin d'aider ses organismes vers un épanouissement socioculturel et apte à agir et intervenir à chaque conséquence négative éventuelle au future.

## 2. Les objectifs de la recherche

Dans cette modeste recherche, vu que chaque étude scientifique doit tracer au préalable des objectifs à réaliser c'est-à-dire des buts à atteindre, et vu la rareté des études sur ce thème dans les différents lieux et champs d'investigation, nous voulons réaliser les objectifs suivants dans cette présente étude:

- ✓ Porter une vision et une réflexion nouvelle sur les études sociologiques en Algérie, avec une nouvelle dimension, un champ d'investigation et un terrain spécifique.
- ✓ Savoir sur les organisations non gouvernementales et notamment dans le contexte Algérien et le faire connaître ses missions, ses objectifs et ses projets ainsi que ses activités et son mode de fonctionnement.
- ✓ Diffuser les principes du mouvement international humanitaire.
- ✓ De découvrir et mieux savoir sur le Croissant Rouge Algérien qui est la première organisation humanitaire en Algérie reconnue à l'échelle nationale.
- ✓ Découvrir ce qui motive les bénévoles dans le mouvement associatif et en particulier dans une ONG c'est-à-dire les forces internes et externes qui les poussent à activer d'avantage.
- ✓ Eclairer la corrélation entre les trois notions importantes « Motivation, Bénévoles, ONG ».
- ✓ Faire une étude approfondie qui va aider les dirigeants élus ou nommés au sein d'une ONG à savoir interagir avec les bénévoles, les orienter et les motiver.

- ✓ Multiplier et diversifier les études sur nos ONG qui vont rendre les bénévoles professionnalisées, efficaces et aussi plus actifs même à l'échelle internationale.

### 3. Phase d'exploration

#### 3.1. Le processus de la recherche bibliographique

Durant la recherche bibliographique ou de ce qui s'appelle les lecteurs exploratoires dans la phase d'exploration qui consiste à faire des lectures sur des études antérieures, sur la recherche ou sur les composants importants du thème ( Les concepts de base), il est préférable d'entamer successivement ses phases c'est-à-dire au premier lieu, il s'agit d'effectuer une recherche sur le thème dans sa globalité, existe t-il des études qui ont été déjà traité sur ce thème? Dans quelle organisation et environnement social ces études ont été effectuées? Quand? Pourquoi et comment? Et dans quel pays? ... etc. divers interrogations qui nous ramènent à dévoiler son sens caché.

La bibliothèque de notre université dispose d'un système numérique qui nous a aidé et facilité la tâche durant la recherche documentaire, rien a été trouvé comme études sur le thème, ni ouvrage ni recherche scientifique propre à l'université (mémoire, thèse, livres...).

Au deuxième lieu, nous avons décidé de décomposer le thème et de dégager ses concepts et notions de base : Motivation, Bénévole, ONG afin de faciliter notre recherche :

- ✓ Le concept de Motivation : Trois (03) livres importants ont été trouvés au niveau de la bibliothèque, celui d'Abraham MASLOW « L'accomplissement de soi de la motivation à la plénitude » et aussi un autre ouvrage sur le titre « Du percept à la décision, intégration cognition, l'émotion et la motivation », et en matière des études universitaires plusieurs documents ont été trouvés ( mémoires, thèses, rapports de stage...etc.) dont elles sont inscrites dans une démarche socioéconomique des entreprises et les établissements à but lucratif et parfois elles sont inscrites aussi dans le champ psychologique.
- ✓ Le Organisation Non Gouvernementale "ONG" : nous n'avons rien trouvé en la matière.
- ✓ Le Bénévole : nous avons trouvé un ouvrage qui s'intitule « le métier de bénévole »
- ✓ Le Croissant Rouge Algérien «CRA» : Le témoignage de Mustapha MAKACI qui est l'un des fondateur de la société nationale, cet ouvrage qui s'intitule « Croissant Rouge Algérien » traite l'évolution du CRA pendant la

guerre de libération nationale et sa contribution durant cette période, et aussi deux mémoires qui ont été faits dans le cadre de l'obtention de diplôme de Master sur la « recherche sur la conception de site Web pour le CRA », et donc ont été réalisés par les étudiants du département d'informatique et sur la section de la commune de Bejaïa.

En troisième lieu, on s'est arrivé à constater une rareté de documentation sur le thème au niveau de la bibliothèque et surtout sur les trois concepts « ONG, Bénévoles, CRA » alors que ces trois sont la colonne vertébrale de la dite recherche.

Le manque de l'un de ces concepts ou notions signifie manque de recherche, et même l'inadéquation de la recherche ou l'existence d'une ambiguïté. Donc, il est obligé d'élargir notre recherche bibliographique au delà de l'université, et au début, grâce au réseau d'internet et au navigateur de recherche, des supports électroniques de différents types trouvés (livres, articles, revues, écrits, journaux, colloques, comptes rendu...etc.). Cependant, il n'existe pas aussi de recherche traitant les trois concepts à la fois y compris dans une ONG et plus particulièrement au sein du CRA. Donc, c'est là où réside le fruit de cette recherche, le désir d'arriver à des résultats fiables, aptes à répondre aux obstacles des ONG aujourd'hui et notamment ceux qui portent sur la motivation des bénévoles ainsi que leur rendement. C'est là, consiste le rôle principal du chercheur s'il est capable de résoudre ce genre de problème dont se manifeste la tâche de sociologue.

En quatrième lieu, consiste d'aller à l'organisme d'accueil et de demander la documentation nécessaire et surtout sur le mouvement international humanitaire, le CRA en tant que ONG, ses objectifs, ses missions, ainsi que ses travaux et projets. Et comme organisme d'accueil, nous allons opter pour le comité local de BOUHAMZA qui est considéré parmi les comités les plus actifs et les plus organisés dans la wilaya, et même pour sa contribution dans la réalisation de certaines activités nationales.

En cinquième lieu, consiste aussi de contacter les chercheurs et ceux qui sont dans le domaine pour nous donner des documents ou des sources d'informations adaptées à notre thème.

Finalement, nous pouvons conclure que ce n'est pas facile de faire passer cette étape principale vers d'autres sans tenir compte à la collecte de maximum d'informations qui sont utilisées dans la pré-enquête et aux étapes qui se suivent.

### 3.2.La pré-enquête

Après avoir lu certains livres, revues, catalogues, journaux et ouvrages qui touchent les trois concepts (Motivation, Bénévole et ONG) composants de notre thème de recherche, et vue les difficultés rencontrées lors de la recherche bibliographique à savoir la rareté en matière des études sociologiques antérieures sur les ONG, et les bénévoles dans le contexte Algérien.

Notre pré-enquête vient de fréquenter pour la première fois le terrain, d'interroger certains adhérents de différentes tâches et statuts (Membre actif, Membre d'honneur, membre bienfaiteur). Il s'agit d'un guide d'entretien composé de sept questions fermées et ouvertes construites vis-à-vis de nos connaissances relevées et collectées durant les lectures.

La pré-enquête est déroulée dans des conditions adéquates, le 07 Décembre 2015 avec l'interrogation de trois (03) bénévoles, et le 14 Décembre 2015 avec trois (03) d'autres.

La pré-enquête a pour objectif de tester le terrain, la pertinence du thème et sa cohérence avec le terrain ainsi que d'avoir le maximum d'informations qui aboutit à la réalisation de la problématique et l'adoption des hypothèses.

**Tableau N° 01 : L'analyse de la Pré-enquête**

Numéro de la question	Analyse et interprétation des réponses
(1)	<p>Pour la première question, les réponses sont à moitié c'est-à-dire trois (03) ont répondu que la motivation est matérielle et selon eux l'existence de matérielle et des moyens nécessaires leur facilitent et leur motivent de travailler d'avantage.</p> <p>Les autres ont choisi de répondre favorablement pour les deux (02) propositions c'est-à-dire le même cas pour le choix de la motivation matérielle, et pour la motivation morale, selon eux l'existence d'une bonne équipe leur rend à l'aise moralement, ceci est très important pour qu'ils puissent motiver, d'où la nécessité des deux (02) à la fois.</p>
(2)	<p>Dans la deuxième question, la majorité des enquêtés ont répondu avec le deuxième (02) choix qui veut dire : l'engagement de bénévole est obligatoire et social c'est-à-dire a un sens de responsabilité de faire un engagement vers la société d'une autre manière, ils sentent que le faite de</p>

	<p>faire de bénévolat c'est un engagement civil et civique et aussi le faite de signer la charte d'adhérent, donc il faut tenir compte à cette charte.</p> <p>Il y a ceux qui ont répondu avec le choix de « volontaire et libre », c'est-à-dire le faite de faire de bénévolat c'est un choix personnel dépendant de la personne elle-même.</p> <p>Il y a ceux qui ont répondu avec les deux (02) propositions car selon eux les deux (02) interviennent à la fois.</p>
(3)	<p>Pour cette question, la majorité des bénévoles ont choisi la troisième (03) proposition c'est-à-dire l'aide qui attire ces bénévoles à s'engager: « L'aide continuelle et volontaire », ce qui veut dire une forme d'assistance et d'engagement volontaire qui s'établit dans la durée ( à court, à moyen et à long terme), caractérisée par le fait que c'est le bénévole qui recherche les occasions d'aider et qui peuvent être coûteuses pour lui sur le plan des ressources engagées ( Adhère chaque année et sa cotisation qui justifie que lui est un membre de droit aux instances délibératives et aussi à la participation dans toutes les activités tracées par le comité dans leur plan d'action annuel).</p>
(4)	<p>Pour la quatrième question, le choix le plus répondu sous l'acte bénévole est celui qui parle sur : « Les motivations d'ordre professionnel qui découlent de bénévole de mettre en valeur son savoir faire, ses habilités et ses connaissances et aussi son désir d'accroître ses expériences professionnelles ». <u>Exemple</u>: Le médecin vient d'adhérer pour prendre en charge les consultations médicales de certains nécessiteux.</p> <p>D'autres ont répondu par le premier choix qui se penche sur : « Les motivations d'ordre axiologique qui reposent sur les valeurs d'altruisme et d'humanisme ».</p>
(5)	<p>Dans cette question, les bénévoles ont proposé plusieurs forces internes et externes qui interviennent et qui les poussent à faire de bénévolat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Pour les forces internes :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Son engagement auprès de l'organisation (la charte d'adhésion).</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les relations entre les bénévoles, avoir des amis.</li> <li>✓ La reconnaissance de l'acte bénévole de la part des dirigeants et de l'organisation.</li> <li>✓ L'existence de matériel nécessaire pour faciliter le travail (Matériel de secourisme, Ambulance...etc.)</li> <li>✓ Le sacrifice des bénévoles qui le pousse de s'entraider avec eux dans la réalisation des activités.</li> <li>✓ L'organisation est un lieu de partage d'idée et un réseau social.</li> </ul> <p>- <b><u>Pour les forces externes :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'humanité, et le désir de servir la société et les autres (Aider les nécessiteux, Personnes défavorisées, les SDF...etc.).</li> <li>✓ La solidarité entre les bénévoles et avec la société par le biais de l'organisation ainsi que la reconnaissance sociale de l'acte bénévole.</li> <li>✓ Un état d'esprit qui vient de la croyance (Religion) et de la culture (coutumes et traditions).</li> </ul>
(6)	<p>Les réponses sur: « Les motivations qui rendent le bénévole plus actif » sont conclues autour des points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La solidarité entre les membres et l'acte solidaire de l'organisation vers la société.</li> <li>- La disponibilité des moyens financiers et matériels.</li> <li>- La transparence réciproque (soit de bureau exécutif soit entre les membres de manière générale.).</li> <li>- Les encouragements entre les bénévoles de la part de la population et des collectivités locales.</li> <li>- La reconsidération des bénévoles et leurs actes courageux de la part de l'organisation et de bureau exécutif (<u>Exemple</u> : Remerciement).</li> <li>- Faire des relations amicales avec d'autres personnes (Amitié entre les bénévoles de diverses régions).</li> <li>- Combattre les phénomènes qui naissent dans la société (La pauvreté, les maladies transmissibles, la drogue...etc.) et la contribution de bénévole à réaliser les objectifs communs de l'organisation et de la</li> </ul>

	<p>société.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le respect, la coopération entre les membres, la négligence de toutes formes d'improvisation et de l'autorité.</li> <li>- Le respect des statuts et le règlement intérieur du CRA.</li> <li>- L'avancement des arguments constructifs pendant des réunions de travail et la participation à la proposition (<u>Exemple</u> : Activités qui se tracent par le comité dans le plan d'actions annuel).</li> <li>- La confiance réciproque entre les adhérents actifs et les membres de bureau exécutif.</li> <li>- La reconnaissance des erreurs faites durant chaque activité et le lancement des stratégies nouvelles pour faire face aux mêmes erreurs et fautes.</li> <li>- Les formations aux profits des adhérents les plus actifs comme étant une récompense.</li> </ul>
(7)	<p>Pour la dernière question, il s'agit de voir l'avis des adhérents sur la différence entre l'association et l'ONG, les réponses collectées sont comme suit :</p> <p><b><u>Pour l'ONG : cas du Croissant-Rouge Algérien:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Croissant-Rouge touche tous les domaines et il peut intervenir dans plusieurs secteurs (social, santé, secourisme, prévention contre les risques...etc.) et aussi ses activités sont diversifiées.</li> <li>- Le CRA a un caractère international, indépendant et non gouvernemental.</li> <li>- Il intervient dans le contexte humanitaire (aide les personnes défavorisées, victimes des catastrophes...etc.).</li> <li>- Il intervient dans les catastrophes (naturelles, guerres, conflits ...etc.).</li> <li>- Le Croissant-Rouge Algérien est marqué par son caractère administratif.</li> <li>- Le Croissant-Rouge intervient à l'échelle locale, nationale et internationale.</li> <li>- Le Croissant-Rouge Algérien agit selon les sept principes fondamentaux.</li> </ul>

- Le CRA est neutre dans ses interventions sans discrimination, et auxiliaire des pouvoirs publics.
- Le CRA est apolitique.
- Il existe une seule organisation dans chaque pays dont l'agrément est donné par le gouvernement et ratifié par la Fédération Internationale de la Croix Rouge, du Croissant-Rouge et le CICR.
- Le CRA coopère avec la Croix-Rouge, CICR, et la Fédération Internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.
- Le mouvement humanitaire du Croissant-Rouge et de la Croix-Rouge remonte à plus de 150 ans d'exercice.
- La durabilité du CRA est d'une génération à une autre.

**Pour l'Association :**

- L'association a un champ et un domaine d'activité spécifique (sportif, culturel, religieux, social...etc.).
- L'association plus fluide et plus libre dans la réalisation de ses activités.
- L'association intervient à l'échelle locale et nationale.
- L'association est reliée à son état.
- L'association peut disparaître à un moment donnée, elle ne résiste pas à une longue durée.
- L'association peut dissoudre par son état à tout moment.

**Source :** Conception des auteurs, Janvier 2016

## 4. Problématique

L'émergence du nouveau système mondial, et l'apparition du phénomène de la mondialisation comme étant un colonisateur sans frontières, sans affrontement directe et pacifiste qui ne cesse pas d'envahir les pays sous-développés et ceux en développement (PED), cette réalité qui s'impose sous forme universelle qui est la domination et le maintien des dominants sur les dominés économiquement, socialement, et culturellement visant à la fois la valorisation et la destruction des sociétés et de ses valeurs.

L'implantation des firmes multinationales (FMN) en parallèle avec les organisations non gouvernementales (ONG) sur des territoires des pays en développement suscite de nombreuses interrogations. Quelle réalité entre les faits et les vécus de ces pays face à ce phénomène irréversible? Quels sont leurs portées? Qui sont les gagnants? Qui sont les perdants? Pourquoi et par quelles raisons? Cet acte n'est pas fortuit! Certaines ONG ont une vision économique et d'autres socio-humanitaire, et même parfois culturelle.

Aujourd'hui, le recours aux ONG devient indispensable pour l'accompagnement des pays développés et notamment ceux en voie de développement sur tous les plans et à l'échelle planétaire afin d'arriver à ce que nous appelons actuellement « le développement durable des sociétés » qui est un concept économique avec un regard sociologique et même socioculturel. Pourtant, les bailleurs et ces organismes non gouvernementaux rencontrent des difficultés dépendantes et indépendantes, directes et indirectes, avant, pendant, et après la réalisation de leurs activités, projets et programmes sur le terrain tant sur les plans humanitaire, financier, matériel qu'organisationnel.

L'organisation non gouvernementale peut se définir comme une collection de ressources humaines. La fonction d'une ONG est d'acquérir et d'organiser ses ressources pour accomplir ses missions fixées dans ses statuts et visées dans ses plans d'action à but non lucratif et pour le bien de la société. Plus particulièrement, elle a pour mission d'alléger les souffrances humaines, d'améliorer les conditions de vie sociale, sensibiliser la société à acquérir ses droits et à accomplir ses devoirs. En effet, elle est une association d'intérêt public, qui ne relève ni de l'État, ni d'institutions internationales.

La Force des ONG est constituée de ses membres : travailleurs, stagiaires, et bénévoles dont ces derniers constituent sa force majeure. Les bénévoles sont reconnus comme étant une composante essentielle des organismes à but non économique et non commercial,

plusieurs auteurs s'accordent par ailleurs à reconnaître qu'ils constituent l'un des traits caractéristiques des organisations du tiers secteur. Parallèlement à son importance sur le plan organisationnel, le recours aux bénévoles s'affirme comme une tendance lourde vue les transformations des sociétés émergentes du socialisme vers le capitalisme.

Le bénévole se définit comme étant un travailleur non rémunéré, engagé d'accomplir une ou des tâches bien précises dans une durée bien déterminée, selon la fédération internationale des sociétés de la Croix Rouge et du Croissant Rouge : « Le volontaire est une personne qui mène des activités bénévoles pour une société de la Croix Rouge ou du Croissant Rouge, de façon occasionnelle ou régulière, les volontaires de la Croix Rouge et du Croissant Rouge s'emploient à rendre plus humain et plus pacifique. Ils le font en fournissant des services directement aux personnes vulnérables et en s'attachant à prévenir et à réduire les vulnérabilités et l'exclusion là où ils le peuvent. De plus, ils participent à la gouvernance et à la direction des sociétés nationales et de leur fédération internationale. »<sup>1</sup>

« Le terme motivation est devenu aujourd'hui extrêmement populaire, pourtant cette popularité masque une utilisation très récente puisqu'il n'est couramment employé que depuis la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. L'engagement que connaît la motivation est en partie lié à son odeur de souffre. En effet derrière ce terme se cachent les raisons qui poussent tout un chacun à agir, mais aussi qui expliquera pourquoi de manière énigmatique certains réussissent alors que d'autres échouent. »<sup>2</sup>

L'évolution des modes de motivation s'inscrit dans le courant de modèle de MASLOW qui publie sa théorie selon laquelle tout individu ressent des besoins qui sont sources de motivation, sont hiérarchisés sous forme pyramidale. Ce modèle est succédé par un ensemble de théories complémentaires dont celle bi-factorielle de F.HERZBERG qui a évoqué l'existence de deux catégories de facteurs de satisfaction telle que la formation et l'insatisfaction telle que l'hygiène, et celle de PORTER et LAWLER propose un système d'explication du processus qui conduit une récompense, telle que la rémunération, la formation, la promotion qui motivent les bénévoles.

Par ailleurs plusieurs théories traitent la motivation dans la sphère économique et notamment dans l'entreprise hors des organismes à but non lucratif. En outre, bien que des travaux ont été consacrés à ces aspects de la gestion des bénévoles, force est de constater que, malheureusement, sur le plan de la recherche, les bénévoles restent encore et souvent

---

<sup>1</sup> Fédération internationale des sociétés de la Croix Rouge et du Croissant Rouge, politique relative au volontariat, adopté à la 18<sup>ème</sup> session de l'assemblée générale, tenue du 23 au 25 Novembre 2011 à Genève.

<sup>2</sup> FENOUILLET Fabien, la motivation, Éd DUNOD, Paris, 2003, p. 07.

considérés comme un groupe homogène sur lequel peut s'appliquer un management indifférencié.

Dans un tel contexte, trouver des bénévoles, les maintenir dans l'organisme et surtout les garder motivés deviennent des défis importants qui se posent à chaque dirigeant d'une organisation, et de plus, identifier les mécanismes qui arrivent à convaincre les bénévoles d'adhérer aux ONG et qui les motivent de travailler d'avantage restent aussi une véritable problématique pour les bureaux exécutifs afin de développer le potentiel bénévole et l'épanouissement de l'activité et projet associatif ainsi que les programmes sociaux.

Le Croissant-Rouge Algérien est fort dans son expérience, l'une des sociétés nationales de la Croix Rouge et du Croissant Rouge, la première organisation non gouvernementale, humanitaire et bénévole reconnue en Algérie, l'organisation la plus grande à l'échelle nationale et qui contient un plus grand nombre en termes de volontaires. Il est aussi le terrain le plus fertile en matière de gestion des bénévoles et de gestion des ressources humaines, plus particulièrement au champ qui nous intéresse à savoir la motivation des bénévoles et leur rendement.

Dans notre recherche à mener sur « l'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG », nous allons essayer d'illustrer les différentes motivations qui peuvent influencer sur le bénévole d'une façon à l'inciter à développer ses compétences, de s'adapter et aussi de le motiver d'avantage dans une ONG ainsi que les politiques à adopter afin d'acquérir un nombre croissant des bénévoles. C'est alors dans cette optique que nous envisagerons d'explorer cette thématique de motivation et son impact sur le rendement des bénévoles.

Pour cela, nous essayons de répondre au cours de cette recherche sur la question suivante :



**Quel est l'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein du Croissant-Rouge Algérien ?**

## 5. Hypothèses

- ✚ Les œuvres humanitaires du Croissant-Rouge Algérien attirent les bénévoles d'adhérer et de s'intégrer dans le mouvement.
- ✚ Les relations interpersonnelles et l'amitié maintiennent et poussent les volontaires dans le Croissant-Rouge Algérien de s'adapter et de s'investir d'avantage dans leurs atouts personnels.

## 6. Définition des concepts et des notions

### ➤ Motivation

Selon le dictionnaire des sciences humaines : « la motivation ou sens courant est de vouloir quelque chose intensément et volontairement, en psychologie elle a un sens plus large, elle est tous ce qui nous pousse à agir, qu'il s'agisse d'instincts, de pulsions ou de désirs. ».<sup>1</sup>

« La motivation c'est l'ensemble des déterminants internes de la conduite. Facteurs déclenchant les comportements mécanismes par les quels on rend compte de l'apparition : La direction, la terminaison de l'activité des organismes, ce qui fait agir les individus et pour quoi de telle façon ».<sup>2</sup>

D'après D. Lagache, la motivation pourrait se définir comme « un état de dissociation et de tension qui met en mouvement l'organisme jusqu'à ce qu'il ait réduit la tension et recouvré son unité ».<sup>3</sup>

### ➤ Relations interpersonnelles

« Les relations interpersonnelles au travail sont les rapports, les liens que nous entretenons avec les autres personnes dans notre milieu de travail : selon le cas, ce sont les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients. On peut qualifier de saines relations interpersonnelles, les relations que nous estimons généralement comme " satisfaisantes ". Cela est cependant variable d'une personne à l'autre, en fonction de ses attentes et de ses perceptions. En effet, certaines personnes préfèrent garder une distance, alors que d'autres cherchent à personnaliser davantage leurs rapports professionnels. Il est quand même possible, malgré tout, de statuer sur des critères de base qui définissent ce qu'on appelle : « Les relations interpersonnelles saines et

<sup>1</sup> DORTIERS Jean François, dictionnaire des sciences humaines, Éd sciences humaines, Paris, 2004, p. 572.

<sup>2</sup> GRAWITZ Madeleine, le lexique des sciences sociales, 7<sup>ème</sup> Éd Dalloz, Paris, 1999, p. 54.

<sup>3</sup> GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, 4<sup>ème</sup> Éd Dalloz, Paris, 1979, p. 540.

satisfaisantes ». Ainsi, on pourra dire que des relations sont satisfaisantes dans la mesure où : Il règne un climat de respect mutuel entre les personnes, la communication est ouverte et franche, les personnes se sentent bien ensemble, et les problèmes se règlent au fur et à mesure qu'ils se présentent. ».<sup>1</sup>

### ➤ Amitié

Selon Aristote : « L'amitié consiste à vivre ensemble, à avoir les mêmes goûts, à partager avec l'ami les peines et les joies... Ainsi que nous avons cru distinguer, l'intimité est ce qui caractérise le mieux l'amitié. »<sup>2</sup>

« L'amitié parfaite est celle des bons et de ceux qui se ressemblent par la vertu. C'est dans le même sens qu'ils se veulent mutuellement du bien... Vouloir le bien de ses amis pour leur propre personne c'est atteindre les sommets de l'amitié. »<sup>3</sup>

### ➤ Activité

« Ensemble de phénomènes par lesquels se manifestent certaines formes de vie, un processus, un fonctionnement ».<sup>4</sup>

« Ensemble des actes concrets des gestes précis, des mouvements, des opérations mentales, des prises d'information, des raisonnements et des décisions qui constituent l'intervention d'un opérateur, d'un travailleur dans le sport, les loisirs, le travail domestique. Activités professionnelles : emploi, occupation, profession rémunérée ou qui procurent des ressources. »<sup>5</sup>

### ➤ Adaptation

« Processus qui entoure l'incessante interaction entre l'homme et le monde dynamique dans lequel il évolue et interagit »<sup>6</sup>

De façon générale, l'adaptation est définie comme étant l'ajustement d'une espèce aux conditions du milieu (Larousse, 2003). L'adaptation est un processus par lequel une personne ou un groupe parvient à se mettre en harmonie avec un milieu ou un environnement donné (Thésaurus, 1999).

---

<sup>1</sup>COTE, Christiane, Le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles?, Secrétaire moderne, Février 1989, p. 34, 35.

<sup>2</sup> GODECHOT Olivier, Les déterminants sociaux de l'amitié ou Aristote sociologue, CREST Laboratoire de sociologie quantitative, 3 Juillet–31 Août 1996, p. 5 - 6.

<sup>3</sup> Ibid, p. 5.

<sup>4</sup> <http://www.larousse.fr>, consulté le 23/04/2016 à 17h49.

<sup>5</sup> AKOUN André et ANSART Pierre, Dictionnaire de sociologie, Éd le Robert Seuil, Juin 2006, P 9.

<sup>6</sup> G. Simonet, Natures Sciences Sociétés, Éd Sciences, 2009, p. 398.

➤ **Adhésion**

« L'adhésion scelle le pacte conclu entre les membres de l'association, autour du projet qui les réunit, elle les engage dans une démarche solidaire, elle leur confère le statut d'associés. L'adhésion est un encouragement et une valorisation du bénévolat »<sup>1</sup>

➤ **Intégration**

« L'intégration est la résultante d'un processus d'apprentissage et de développement qui implique: une fonctionnalité dans l'exécution de rôles sociaux appropriés à son groupe d'âge (travailleur, étudiant, ami, partenaire amoureux, citoyen) et à ses capacités, une appartenance à des groupes dont le fonctionnement respecte les règles, les valeurs et les normes, morales et légales, ainsi que des relations adéquates, stables et réciproques avec ces groupes (dimension objective) dans lesquelles on se sent apprécié et investi en tant qu'individu (dimension subjective) ».<sup>2</sup>

## 7. La méthode adoptée

Dans le cadre d'élaboration d'une étude scientifique, il faut opter à un cadre méthodologique bien précis, concis et pertinent qui correspond aux objectifs visés par la recherche.

Selon Madeleine GRAWITZ, la méthode : « Ensemble de règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleurs conditions un objectif, une vérité ».<sup>3</sup>

Dans la recherche, le choix de la méthode est déterminé par la nature du thème, et de la population cible. Pour notre thème : « Impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG » et notre population mère qui sont les adhérents du Croissant-Rouge Algérien. Nous avons procédé durant notre enquête à l'utilisation de la méthode quantitative, puisqu'il s'agit d'expliquer les phénomènes qui consistent à expliquer la corrélation et la causalité (cause à effet), cette méthode permet d'avoir des données quantifiables à la fin de l'enquête pour les analyses et les explications qui permettent d'éclairer la corrélation qui existe entre les variables de nos hypothèses :

---

<sup>1</sup> <http://www.famillesrurales.org/>, consulté le 23/04/2016 à 21h48

<sup>2</sup> Pierre KEABLE, L'intégration sociale, un cadre conceptuel porteur de changements, Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, Namur, Belgique, du 3 au 7 juillet 2007. p. 03.

<sup>3</sup> GRAWITZ Madeleine, Le lexique des sciences sociales, op.cit., p. 27.

- Les œuvres humanitaires du Croissant-Rouge Algérien avec l'adhésion et l'intégration des bénévoles dans le mouvement.
- Les relations interpersonnelles et l'amitié avec le maintien des bénévoles et leur travail avantageux, et exploitation de leurs atouts personnels.

Et même d'expliquer l'importance des deux (02) facteurs dans l'épanouissement et la progression des ONG et l'atteinte de leurs objectifs.

## 8. La technique de collecte des données

Vu l'adoption de la méthode quantitative comme étant une méthode visant à atteindre les objectifs tracés par notre étude, nous allons apporter comme technique le questionnaire.

« Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. »<sup>1</sup>.

Alors le questionnaire nous permet de quantifier le phénomène à l'étude, il comporte trois (03) axes avec 31 variables :

**AXE I : Données personnelles de l'enquêté :** qui englobe les coordonnées personnelles des enquêtés.

**AXE II : Les œuvres humanitaires et l'adhésion, l'intégration des bénévoles :** Cette partie est consacrée pour la première hypothèse.

**AXE III : Les relations interpersonnelles et l'amitié :** cette partie est réservée pour la deuxième hypothèse.

## 9. Echantillon et échantillonnage

D'après OMAR AKTOUF, l'échantillon « c'est choisir selon les critères définis à l'avance, un certain nombre d'individus composant un ensemble défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettent de généraliser des résultats à l'ensemble premier »<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Éd CASBAH, Alger, p. 146.

<sup>2</sup>AKTOUF Omar, *Méthodologie des services sociaux et approche qualitative des organisations*, Éd MACCINTSH, Québec, 1987, p. 81

« La population est l'ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation »<sup>1</sup>. Dans notre recherche, la population mère est constituée de l'ensemble des adhérents du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA composé de quatre vingt et onze (91) membres dont on a extrait 50 % de sa totalité.

Par une technique d'échantillonnage, nous allons tirer dans une population mère un sous-ensemble qui est représentatif.

« L'échantillonnage est un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »<sup>2</sup>.

Donc lors de la réalisation de notre recherche, nous avons utilisés l'échantillonnage aléatoire simple dont nous avons prélevé par hasard de la population mère un échantillon représentatif.

#### ➤ **L'échantillonnage Aléatoire simple**

« L'échantillonnage aléatoire simple est le procédé le plus élémentaire qui réapparaît à une phase ou à une autre dans les autres sortes d'échantillonnage probabiliste. Prélèvement d'un échantillon par un tirage au hasard parmi les éléments de la population de recherche ».<sup>3</sup>

Notre enquête s'est déroulée au sein du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA, dans la commune de BOUHAMZA, Wilaya de BEJAIA.

### **10. Les difficultés rencontrées**

- Manque d'études sociologiques antérieures sur le thème dans le contexte Algérien et en particulier au sein d'une ONG.
- Contraintes de temps afin de réaliser une recherche scientifique saine.
- Difficulté de rencontrer tout les bénévoles en même temps, ce qui nous oblige de déplacer dans les différents villages.

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, op.cit., Éd Québec, 1997, p 231.

<sup>2</sup> Ibid, p. 229

<sup>3</sup> Ibid, p. 226

# **Chapitre N° II : Motivation et gestion des bénévoles**

## Introduction partielle

Aujourd'hui, le bénévolat devient de plus en plus important et noble geste de cohésion sociale suite à sa contribution à l'équilibre social, dans l'évolution des sociétés ainsi que l'épanouissement des pays, mais ceci ne pouvait pas s'accomplir sans avoir tenu compte la motivation des personnes qui portent bénévoles et volontaires dans leurs organisations non gouvernementales.

La motivation est l'une des principales clés du mental des volontaires puisqu'elle conditionne à la fois l'investissement et la persévérance. Étudier la motivation des bénévoles c'est de tenter de comprendre : pourquoi une personne s'engage dans une activité? Pourquoi certains individus s'investissent plus que d'autres? Comment renforcer et maintenir cet investissement sur le long terme?

Durant ce chapitre nous exposerons, d'une part, la motivation et ses aspects y compris ses théories principales ainsi que les facteurs qui poussent les volontaires de travailler et d'autre part, nous allons détailler certains concepts et aspects portants sur le bénévolat et le volontariat, ses caractéristiques, le bénévolat et le capital social, l'importance de l'acte et le travail et l'engagement du bénévole et à la fin la gestion des volontaires.

## Section 01 : Motivation

### 1. Définition de la motivation

Il existe de nombreuses définitions de la « motivation » dont certaines sont exhaustives alors que d'autres sont rudimentaires. Cependant, elles ont une définition commune qui souligne que : « la motivation est comme l'ensemble des forces qui incitent un individu à adopter un comportement donné dans une quelconque situation et à un moment donné ». Il s'agit donc d'un concept qui touche tant les facteurs internes que les facteurs externes d'une conduite particulière.

On trouve plusieurs définitions par exemple celle donnée par Vallerand et Thill que : « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance d'un comportement »<sup>1</sup>.

De plus, « La motivation c'est l'ensemble des déterminants internes de la conduite. Facteurs déclenchant les comportements et les mécanismes par lesquels on rend compte de

---

<sup>1</sup> VALLERAND R.J. et THILL E.E, Introduction au concept de motivation, Éd études vivantes- Vigot, Laval, Québec, 1993, p. 18.

l'apparition : la direction, la terminaison de l'activité des organismes, ce qui fait agir les individus et pour quoi de telle façon »<sup>1</sup>.

## 2. Caractéristiques de la motivation

D'après les psychologues, il existe quatre (04) éléments constitutifs de ce construit:

### 2.1. Le déclenchement du comportement

C'est le passage de l'absence d'activité à l'exécution des tâches nécessitant une dépense d'énergie physique, intellectuelle ou mentale. La motivation fournit l'énergie nécessaire pour effectuer le comportement. « Le déclenchement est donc inhérent à l'effort fourni par un individu dans la poursuite de ses objectifs »<sup>2</sup>.

### 2.2. La direction du comportement

La motivation dirige le comportement dans le sens qu'il convient, c'est-à-dire vers les objectifs à atteindre. Elle est la force incitatrice qui oriente :

- L'énergie nécessaire à la réalisation des buts à atteindre.
- Les efforts pour réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail qui est attendu.

La direction renvoie à la nature des comportements adoptés ainsi qu'à la qualité et à la pertinence de ces derniers dans une perspective de satisfaction d'un besoin.

### 2.3. L'intensité du comportement

La motivation incite à dépenser l'énergie à la mesure des objectifs à atteindre. Elle se manifeste par le niveau des efforts physiques, intellectuels et mentaux déployés dans le travail. Elle fait référence à l'énergie consacrée à l'adoption du comportement.

### 2.4. La persistance du comportement

La persistance du comportement se rapporte à la persévérance et à la constance dont fait preuve un individu lorsqu'il accomplit une tâche.

Donc, la motivation encourage à dépenser l'énergie nécessaire à la réalisation régulière d'objectifs, à l'exécution fréquente des tâches pour atteindre un ou plusieurs buts. La persistance du comportement se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation. Il ressort de cette description du concept que la manifestation la plus proche de la motivation est l'ensemble des efforts déployés dans le travail dirigés avec intensité et de manière persistante vers des objectifs attendus. Ces efforts

---

<sup>1</sup> GRAWITZ Madeleine, *Le lexique des sciences sociales*, 7<sup>ème</sup> Éd Dalloz, Paris, 1996, p. 54.

<sup>2</sup> Simon. L, DOLAN, et autres, *Psychologie du travail et comportement organisationnel*, Éd Gaétan Morin, Paris, 1996, p. 77.

sont définis comme la somme d'énergie physique, intellectuelle et mentale engagée dans une activité.

### 3. Différentes théories de la motivation

Diverses théories ont tenté d'expliquer le sens de la motivation. Elles cherchent à comprendre la motivation des individus à travailler, elles expliquent que les besoins, les mobiles et les valeurs sont les facteurs de la motivation au travail qui sont à l'origine du déclenchement des comportements. Ces modèles vont nous servir de guide et de référence théorique qui cherchent à appréhender ce qui motive les individus et seront appliqués dans les organisations, ainsi, qui vont déterminer les facteurs réels de la motivation. Parmi ces théories :

#### 3.1. L'école des relations humaines : Elton Mayo

Elton Mayo, lors d'une enquête menée en 1928 jusqu'à 1932 dans une fabrique de téléphone -Western Electric- à Hawthorne à Chicago, il a recherché une corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers : la mise en évidence des groupes informels et du facteur humain correspond à une seconde strate des motivations, celle du besoin social de relation et d'intégration dans un groupe primaire, une cellule de base.

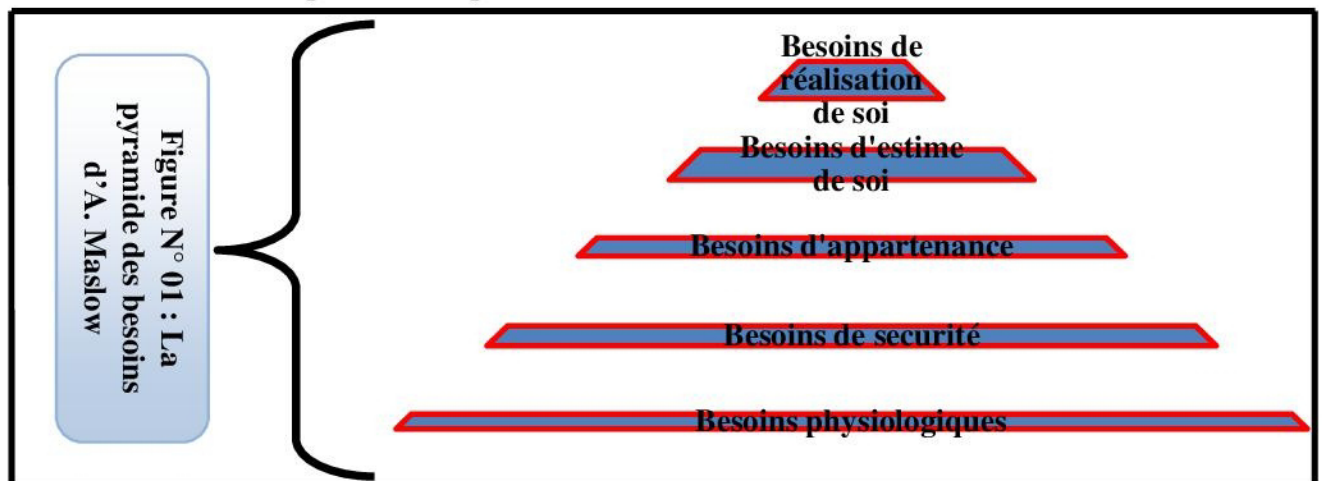
Un nouveau facteur de la motivation apparaît : celui de la dynamique du groupe de travail au sein d'une équipe soudée, la motivation individuelle va être soutenue et amplifiée par un esprit commun qui vise un but attractif. Cette découverte du besoin social d'intégration dans un groupe de travail élémentaire est à la base de nombreux courants. L'un d'eux se concrétisera par la formation humaine des cadres et agents de maîtrise. Devenu "psychologue conseiller", l'agent d'encadrement doit adopter le style démocratique d'animateur d'équipe. « L'école des relations humaines aboutira à l'utopie de la coopération amicale sans tenir compte des phénomènes liés à l'organisation. »<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Simon. L, DOLAN, et autres, op.cit., p. 19.

### 3.2. La théorie des besoins (le modèle hiérarchique) : la pyramide d'A. Maslow

La théorie des besoins d'Abraham Maslow est l'une des théories de motivation la plus célèbre au monde. Elle propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail. Maslow a hiérarchisé les besoins de l'homme dans une pyramide. « Il pense que les conduites humaines sont dictées par la satisfaction des besoins, l'homme est donc instinctif, biologique et fondamental »<sup>1</sup>. Cette théorie qualifie Cinq (05) groupes de besoins, ils sont différenciés et classifiés par un ordre prioritaire:



Source : Conception des auteurs, Mars 2016

#### a) Les besoins physiologiques

Ces besoins constituent de la faim, la soif, la fatigue, la maladie ...etc. La satisfaction de ses besoins implique en relâchement, le plaisir des sens, une sensation de confort, ces besoins sont liés à la survie.

#### b) Les besoins de sécurité

Ces besoins se retrouvent dans l'absence de peur, dans le fait de se prémunir contre les dangers, ces besoins sont activés quand l'individu a peur, qu'il se sent en insécurité, mais aussi lorsqu'il a des comportements obsessionnels ou compulsifs.

#### c) Les besoins sociaux

Il s'agit ici de besoins de rapport sociaux d'appartenance, d'affectivité, le fait d'être rejeté, d'être inutile, de se sentir seul, d'être abandonné vont créer les conditions d'émergence.

#### d) Les besoins d'estime

Il s'agit de l'envie d'être reconnu, apprécié, approuvé et d'avoir l'estime d'autrui. Le respect de soi, la sensation de compétence, la confiance en soi vont combler le besoin d'estime.

<sup>1</sup> SOUTENAIN Jean-françois et Al, *Organisation et gestion de l'entreprise*, Éd Berti, Alger, 2007, p. 56.

### e) Le besoin de réalisation de soi

Il s'agit de quête ultime de toute être humain, la recherche de développement d'épanouissement personnel, de création. Il est noter que ce besoin ne peut jamais être satisfait, il est infini.

Cette hiérarchie est organisée selon les principes suivants :

- Si les besoins ne sont pas satisfaits alors un dysfonctionnement peut survenir, par exemple : Si l'individu ne mange pas il risque de ne plus avoir assez d'énergie pour bouger.
- La satisfaction de différents besoins permet d'éviter les dysfonctionnements.
- Lorsque l'individu a le choix, il cherche toujours à satisfaire les besoins de base non satisfaits.

Selon cette théorie, L'homme cherche d'abord à satisfaire leurs besoins fondamentaux pour s'élever ensuite. Toutefois les besoins du premier niveau sont nécessaires pour la survie, la réalisation de soi n'est pas possible si en premier lieu les besoins physiologiques ne sont pas satisfaits, il est considéré comme le besoin le plus large. Pour lui, le besoin est dominant à un moment donné par rapport aux autres et pas motivant.

Cette théorie remet en cause, elle est qualifiée de non-motivation car elle nous dit quels besoins peuvent être à la base d'un comportement mais ne dit pas quand ni pourquoi la personne opte pour un comportement spécifique pour satisfaire tel ou tel besoin, ni même à quel moment un besoin est suffisamment satisfait pour qu'elle s'en détourne au profit d'un autre. De plus il est fréquent que les besoins soient multiples et contradictoires. Ce sont les aspirations et désirs concrets qui déterminent la motivation et orientent le comportement. Maslow n'explique pas comment il est possible de rester démotivé alors que les besoins ne sont pas tous satisfaits ce qui est toujours le cas.

### 3.3. La théorie bi-factorielle d'A.HERZBERG

La théorie motivationnelle de Herzberg est issue de monde de travail. Herzberg a mené une enquête auprès des salariés d'une entreprise. Les salariés devaient en cours de l'entretien décrire des situations qui sont produit de la satisfaction ou de l'insatisfaction exceptionnellement importante. Selon Herzberg, il y a deux (02) catégories de facteurs : « les facteurs qui engendrent l'insatisfaction et le mécontentement, et ceux porteurs de satisfaction »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.cadredesante.com>, consulté le 23/02/2016 à 21 :00.

**a) Les facteurs d'insatisfaction**

Ils concernent essentiellement l'environnement de travail, c'est pour quoi Herzberg leur donna le nom de facteurs d'ambiance, il s'agit de :

- La politique de l'entreprise (stratégie marketing, commerciale), l'administration de l'entreprise (organisation, procédure administrative, contrôle).
- Les relations entre les collaborateurs.
- Les relations avec la hiérarchie.
- Les conditions de travail.
- Les traitements et salaire (montant, mode de fixation, grille dans l'entreprise, comparaison avec d'autre collègue).

**b) Les facteurs de satisfaction**

Ils touchent les plus souvent au contenu même de travail et aux gratifications qu'il procure en dehors de la rémunération matérielle, ils sont comme suit:

- L'intérêt du travail.
- La réalisation des objectifs.
- Les responsabilités exercées.
- La reconnaissance accordée par la hiérarchie.
- La possibilité d'évaluer dans sa carrière.

La distinction que Herzberg établit entre les facteurs porteurs de motivation et les facteurs d'ambiance montrant une dimension nouvelle dans la compréhension du mécanisme de la motivation. Pour lui, les facteurs d'ambiance liés à l'environnement démotivaient et leur suppression n'engendrait pas pour autant la motivation.

**3.4. Théorie ESC d'ALDERFER**

Alderfer montre que les besoins sont en relation étroite avec la motivation, il classe les besoins en trois (03) ensembles composés respectivement des besoins d'existence (E), des besoins de sociabilité (S) et des besoins de croissance (C) :

**a) Les besoins d'existence**

Ils expriment les désirs d'ordre physiologique et matériel et correspondent aux besoins d'ordre inférieur chez Maslow, c'est-à-dire les besoins physiologiques et de sécurité, la faim et la soif appartiennent à cette catégorie. Il est de même pour le désir d'améliorer ses conditions de travail ainsi que ses divers avantages en milieu organisationnel.

**b) Les besoins de sociabilité**

Ils s'agissent des besoins qui poussent un individu à s'entretenir des relations avec d'autres personnes. Ces relations sont des échanges amicaux et conflictuels entre l'individu et les personnes qu'il côtoie. Ces besoins s'expriment par le partage de sentiments avec autrui, d'émotions, de confiances, d'idées, ou au contraire de haine et de rivalité. En organisation, les besoins de rapports sociaux peuvent se traduire par la volonté de s'intégrer dans une équipe de travail, de rechercher des contacts avec autrui, de rendre les échanges conviviaux avec les collègues à participer à des activités, des missions et des programmes. Ce type de besoin correspond aux besoins d'ordre supérieur d'estime de soi et sociaux proposés par Maslow.

**c) Les besoins de croissance**

Satisfaire ses besoins signifie d'une part, assouvir ses aspirations pour la créativité et l'innovation, et ses désirs à participer à des tâches ou des activités enrichissantes et d'autre part, affronter des situations de défi. Selon Maslow, ce type de besoin s'apparente aux besoins d'ordre supérieur d'estime et de réalisation de soi. Cependant, il faut relever une différence entre les deux. Pour Maslow, l'actualisation de soi pour une personne est liée à la réalisation de son potentiel inné. Chez Alderfer, le développement personnel correspond aux désirs d'interagir avec succès avec son environnement afin de l'examiner, de l'explorer, et de le maîtriser. Ces besoins sont comblés lorsqu'un individu parvient à créer ou à réaliser des projets significatifs tout en ayant le sentiment d'utiliser son plein potentiel et de s'épanouir. Alderfer n'impose pas de hiérarchie dans l'apparition des besoins même si on constate une certaine progression dans leur développement. Toutefois, son modèle résiste mieux que celui de Maslow à l'épreuve des faits étant donné qu'il est moins strict dans sa structure.

**3.5. La théorie des besoins acquis de McClelland**

Elle est fondée sur trois (03) besoins particuliers : le besoin de réalisation, le besoin d'affiliation et le besoin de pouvoir. Selon Mc Clelland, chaque individu éprouve une dépendance persistante à l'égard de l'un ou l'autre de ses besoins. Parfois, il peut ressentir les deux (02) autres besoins, mais dans une moindre mesure.

**a) Le besoin de réalisation**

Se définit comme la volonté d'un individu d'exceller des activités dans lesquelles il s'engage.

**b) Le besoin d'affiliation**

Concerne le désir d'établir et de maintenir des relations conviviales avec autrui.

### c) Le besoin de pouvoir

Se rapporte au désir d'un individu d'influencer son entourage.

La personnalité de chaque individu est marquée par la prédominance d'un des trois (03) besoins qui sera la pierre angulaire qui influera sur ses comportements.

## 3.6. La théorie des caractéristiques du travail d'Hackman et Oldham

Dans la lignée d'Herzberg qui encourage à agir sur le contenu du travail pour motiver l'individu, Hackman et Oldham proposent le modèle des caractéristiques du travail. Ils identifient cinq (05) caractéristiques du travail qui déterminent ce qu'ils appellent le potentiel de motivation d'un emploi, qu'il convient de maximiser :

- 1) La variété des compétences nécessaires pour occuper cet emploi.
- 2) L'identité de la tâche : plus un emploi est segmenté en tâches opérationnelles, moins l'identité de chacune de ces tâches est grande.
- 3) L'importance de la tâche, qui désigne l'impact du travail réalisé pour l'organisation.
- 4) L'autonomie qui renvoie au sentiment de responsabilité ressenti par l'individu dans la réalisation de ses tâches.
- 5) Le feed-back qui rappelle le besoin qu'à l'individu d'être informé sur les conséquences de ses réalisations et ses résultats.

Le potentiel de motivation d'un individu sera donc la fonction de ses Cinq (5) caractéristiques.

## 3.7. Les théories X et Y de Mac Gregor

En examinant les représentations des chefs d'entreprise, Mac Gregor identifia deux (02) sortes de conceptions qui illustrent la prise en considération des "Model of man" dans la formulation des principes de gestion.

### a) La théorie X

Mac Gregor propose une hypothèse selon laquelle les hommes n'aiment pas le travail mais y sont contraints. « À cause de cette aversion innée pour le travail qu'il fera tout pour éviter :

- Ils évitent la responsabilité car ils n'ont pas d'ambition et n'aiment pas le changement.
- Ils ne prennent pas d'initiatives et donc ils ont besoin de consignes strictes, de contrôles et de sanctions. L'organisation dans ces conditions doit être contraignante et

mettre en place des procédures détaillées, une parcellisation des tâches, une sélection rigide et un management autoritaire »<sup>1</sup>

### **b) La théorie Y**

Est le contraire de la théorie X et suppose que l'effort physique et intellectuel nécessaire au travail est consenti naturellement, que le personnel est capable d'initiatives, d'autocontrôle et de créativité. L'organisation dans ce cas doit procéder à un regroupement des tâches, la décentralisation des responsabilités, la délégation. La théorie Y annonce le courant de l'excellence par la motivation : "Amener des gens ordinaires à faire des choses extraordinaires". Mac Gregor isole ainsi le lien interactif qui existe entre l'organisation, sa structure, le style de management et les motivations du personnel.

### **3.8. La théorie de l'équité de J.S.Adams**

Elle a été développée par J.S.Adams dans les années 1960. Elle constitue un élément très important dans le processus de la motivation. Selon lui, un individu est motivé lorsqu'il prend en considération que la récompense de son travail est en ligne avec sa contribution.

La rétribution peut être relative à l'ordre financier et matériel (rémunération, primes...) ou morale (reconnaissance, fierté, sécurité de l'emploi, promotion...).

La contribution ne réside pas dans le travail fourni mais aussi par d'autres telles que la compétence, la confiance dans le chef...etc.

« L'équité perçue provient aussi de la comparaison que fait l'individu entre sa contribution égale, un de ses collègues reçoit une rétribution supérieure, cela est facteur de démotivation »<sup>2</sup>

### **3.9. La théorie de la fixation des objectifs de Locke**

Cette théorie fut inventée par Locke en 1668. Il a démontré qu'un individu est motivé quand on fixe à lui des objectifs précis et qu'on fournit à lui un retour (feedback) approprié sur sa capacité et les atteindre. Le fait de travailler pour aboutir un objectif est une grande source de motivation, mais cela aussi permet d'améliorer leurs performances. « L'individu est stimulé par la recherche d'un accomplissement. Il a le sentiment de développer ses capacités professionnelles ».<sup>3</sup>

En outre, la fixation des objectifs doit remplir plusieurs conditions :

#### **a) La clarté**

Les objectifs doivent être clairs et mesurables.

<sup>1</sup> PLANE Jean-Michel, *Théorie des organisations*, Éd Dunod, Paris, 2003, P 40.

<sup>2</sup> [Http://www.cadredesanté.com](http://www.cadredesanté.com), consulté le 24/02/ 2016 à 12 :05.

<sup>3</sup> Ibid.

**b) Challenge**

L'objectif doit représenter un challenge, une forme de difficulté, pour que l'individu anticipe le sentiment d'accomplissement qu'il retirera de l'atteinte de cet objectif.

**c) Engagement**

L'individu sera particulièrement engagé à atteindre l'objectif s'il a participé à le fixer. L'individu doit être impliqué dans la prise de décision.

**d) Feedback**

Il doit être régulier, c'est indispensable pour maintenir la motivation des individus. Il permet de renforcer les comportements performants.

Locke a montré que les objectifs doivent être S.M.A.R.T. pour que les travailleurs soient motivés. En d'autre terme, les objectifs doivent répondre à plusieurs conditions telles que : Simple, Mesurable, Acceptable, Réalisable, Défini dans le temps (S.M.A.R.T).

**4. Les facteurs de motivation des bénévoles**

Chaque volontaire peut avoir des raisons très différentes pour s'investir dans une activité dont on peut distinguer deux sortes de motivation :

**4.1. La motivation Interne**

« Lorsque l'origine se situe à l'intérieur même d'un individu, la motivation est intrinsèque, par exemple : les sources de la motivation intrinsèque sont reliées aux valeurs, aux besoins, aux croyances, aux défis ainsi qu'aux sentiments de réalisation et d'accomplissement personnel. »<sup>1</sup> C'est-à-dire la motivation intrinsèque qui vient du contenu du travail et des besoins de personnel lui-même, elle ressemble le sentiment du bien être dans leur tâche, ainsi que les perspectives de perfectionnement, de promotion, de l'autonomie, de reconnaissance. On trouve alors des valeurs qui sont attachées au travail, comme le fait d'apprendre des nouvelles choses, le travail diversifié et intéressant en lui-même, l'autonomie, le développement de ses capacités. C'est le versant du travail qui permet de viser la qualité et de s'approprier un espace, un domaine de compétences, et de parvenir à plusieurs à réaliser un projet. La motivation intrinsèque est ainsi liée à des conduites d'auto-détermination. C'est aussi l'inverse d'un travail aliénant, contraignant, et sans but.

« Motivation essentiellement reliée au plaisir que procure la réalisation d'une tâche. Ainsi, l'individu est intrinsèquement motivé par les défis qu'il relève et par le sentiment

---

<sup>1</sup> DECI. E et RYAN. R.M, The empirical exploration of intrinsic motivation processes, Éd in L.berkowitz, 1980, p. 39-80.

d'accomplissement personnel que lui procure le travail effectué »<sup>1</sup>. On peut distinguer trois(03) grandes sources de motivations intrinsèques :

**a. Les sensations**

Par exemple le travail, le sentiment de faire partie d'une équipe, de gérer le temps, de se sentir en confiance, d'avoir des collègues sympathique, de pouvoir travailler tranquillement sans bruit.

**b. La connaissance**

Le fait d'apprendre, de maîtriser des techniques ou de progresser dans la maîtrise de ces techniques.

**c. L'accomplissement**

La satisfaction de repousser ses limites et d'atteindre ses objectifs.

## **4.2. La motivation externe**

Il s'agit de motivation extrinsèque, elle est issue des facteurs externes aux volontaires tels que les avantages sociaux, les conditions de travail, les règles et les normes ainsi que le style de supervision adopté par une organisation.

« L'individu agit uniquement pour obtenir une récompense essentiellement reliée à un rapport utilitaire, c'est-à-dire que l'individu s'engage dans une tâche pour bénéficier d'avantage concret ou pour éviter des conséquences désagréable.»<sup>2</sup> c'est-à-dire que la motivation extrinsèque, elle implique l'utilisation des facteurs qui ont une relation avec l'environnement du travail comme elle permet au volontaire d'agir non pas pour le plaisir, mais bien pour les récompenses auxquelles elle est censée conduire, par exemple : acquérir un statut social, faire plaisir à quelqu'un.

Ce sont les motivations extrinsèques, elles correspondent à un engagement non pas pour l'activité elle-même mais pour ses conséquences. L'activité n'est alors plus une fin en soi mais un moyen d'obtenir quelque chose. On retrouve dans ces motivations externes :

**a. Les récompenses**

Médailles, cadeaux, promotion...etc.

**b. L'approbation sociale**

Essayer d'obtenir de l'admiration des autres, la reconnaissance et une bel.

---

<sup>1</sup> SIMON. L, DOLAN et autres, op.cit. p. 461.

<sup>2</sup>.Ibid.

**c. La comparaison sociale ou l'hyper compétitivité**

Chercher à battre les autres à tout prix pour prouver sa valeur, vouloir apparaître comme le meilleur.

Notre recherche opérationnelle effectuée avec les bénévoles du Croissant-Rouge Algérien lors de la pré-enquête mesure les forces qui les motivent et qui sont classées en deux (02) catégories:

**a) Les forces internes**

- L'engagement auprès de l'organisation (la charte d'adhésion).
- La relation entre les bénévoles et leur capacité à avoir des amis.
- La reconnaissance de l'acte bénévole de la part des dirigeants et de l'organisation.
- L'existence de matériel nécessaire pour faciliter le travail (matériel de secourisme, ambulance...etc.)
- Le sacrifice des bénévoles qui pousse l'entraide entre eux dans la réalisation des activités.
- L'organisation en tant qu'un lieu de partage d'idée et un réseau social.

**b) Les forces externes**

- L'Humanité, et le désir de servir la société et les autrui (aider les nécessiteux, les personnes défavorisés, les SDF...etc.)
- La solidarité entre les bénévoles et avec la société par le biais de l'organisation ainsi que la reconnaissance sociale de l'acte bénévole.
- Un état d'esprit qui vient de la croyance (la religion) et de la culture.

## Section 02 : Bénévolat

### 1. Définition de bénévole

«Le bénévole est celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial »<sup>1</sup>.

Aujourd'hui, les bénévoles définissent comme des personnes consacrant une partie de leur temps, sans être rémunérées, afin de contribuer à la réalisation des activités de l'association ou de l'organisation. Le bénévolat est considéré juridiquement comme une activité libre, sans aucun lien de subordination, et n'est encadrée par aucun statut.

En d'autre terme, « le bénévole est toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée, en direction d'autrui, en dehors de son cadre professionnel ou familial ».<sup>2</sup>

### 2. Définition de volontariat

Le mot volontaire tend depuis quelques années à désigner des bénévoles défrayés. Cela peut entraîner des confusions, car il n'est pas strictement utilisé dans le champ du « bénévolat ». Le volontaire peut avoir un défraiement important qui se compose d'une somme fixe comme celle que reçoivent les jeunes animateurs de colonies de vacances et les infirmiers des associations humanitaires.

Le volontariat « Est un échange entre une personne qui offre son temps, son énergie pour la réalisation d'un projet d'intérêt général. Une structure d'accueil qui offre au volontaire un terrain d'apprentissage, d'expérimentation et de construction personnelle. Ces missions de volontariat sont souvent des moments privilégiés pour vivre autre chose, différemment, changer son quotidien ».<sup>3</sup>

Un volontaire de la société nationale de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge est une personne qui :

- A adhéré aux statuts constitutifs de la société nationale de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge.
- S'est acquitté d'une cotisation annuelle à la société nationale.

---

<sup>1</sup> Ministère éducation national jeunesse vie associative, le guide du bénévolat à l'usage des dirigeants associatifs, Paris cedex13, France, avril 2011.

<sup>2</sup> D. FERRAND-BECHMANN, les bénévoles et leurs associations autres réalités, autres sociologies, Éd l'Harmattan, Paris, 2004, pp. 117,134.

<sup>3</sup> <https://www.france-volontaires.org/>, consulté le 24 /02/2016 à 12 :41.

- Mène des activités bénévoles et régulières au sein de la société nationale, de manière solidaire pour le service de sa communauté.

### 3. Caractéristiques de bénévole et de bénévolat

Le bénévolat se distingue de la situation de travail essentiellement par les critères suivants :

- Le bénévole ne perçoit pas de rémunération, c'est une personne non rémunérée. Il peut cependant être remboursé des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel).
- Le bénévole n'est soumis à aucune subordination juridique telle que le contrat de travail. Il ne reçoit pas d'ordre et ne peut pas être sanctionné par l'organisation, comme pourrait l'être un salarié (licenciement) sauf en cas disciplinaire passant par la commission de discipline et d'arbitrage.
- Sa participation est volontaire : il est toujours libre de mettre un terme sans procédure ni compensation.
- Il est en revanche tenu de respecter le statut de l'association, ainsi que son règlement intérieur.
- Le bénévole met son temps libre à la disposition de l'organisation afin d'accomplir des activités bien précises.

Ainsi le bénévolat sera retenu en l'absence d'horaire de travail, quand les intéressés gèrent eux-mêmes leur travail, choisissant les activités et l'orientation, tout en respectant le projet, à mettre en œuvre sans recevoir d'instruction et participant aux activités selon leur bon vouloir et selon les modalités qu'ils déterminaient eux-mêmes.

### 4. Le bénévolat et le capital social

Le bénévolat réside dans une optique de partage et d'échange, est l'élément constitutif du lien social. La sociologie culturelle en témoigne, tels que Durkheim, Weber et Putnam : la société est l'ensemble des relations s'exprimant dans des rassemblements, des manifestations et des mouvements. Par analogie très délicate, le bénévolat exprime ainsi la base.

« Les bénévoles produisent des liens autant que des biens. Ils construisent le capital social. Au final, le bénévolat est un ensemble de dons qui forment un milieu d'échange »<sup>1</sup>. Arai a avancé une typologie que « Le bénéfice social du bénévolat, c'est donc le capital social qui se crée au même niveau, si ce n'est davantage, que les services rendus. Le bénévolat est un système de production et d'échange avec une particularité : [...] l'objet échangé ou le service rendu est au service du lien [...] en opposition avec [...] l'échange marchand ou du travail où c'est le lien entre les personnes qui est au service des biens ou services échangés [...] ».<sup>2</sup>

L'organisation constitue un déterminant majeur de la vie des communautés. Elle est essentiellement composée des liens constituant le bagage social des individus et des groupes.

## 5. Acte bénévole et volontaire

Le bénévole et le volontaire se sont différenciés en même temps que les divers statuts des travailleurs et des salariés se sont multipliés.

L'action bénévole à l'intention de faire du bénévolat est déterminée par toutes les variables sauf l'attitude vis-à-vis du bénévolat : en d'autres termes, les personnes ayant l'intention de faire du bénévolat perçoivent du soutien de leur entourage, ne ressentent pas de difficultés pour faire du bénévolat, se sentent moralement obligées d'en faire et ils ont des proches qui font également du bénévolat. En revanche, « l'attitude que possède le répondant vis-à-vis du bénévolat ne possède qu'un lien indirect avec l'action bénévole c'est-à-dire l'obligation morale apparaît comme une variable médiatrice entre l'attitude et l'action. Ainsi, le fait d'avoir une attitude positive vis-à-vis du bénévolat renforcerait le sentiment d'obligation morale qui à son tour influence l'intention de faire du bénévolat par exemple : Je me sentirais coupable si je ne faisais pas de bénévolat dans le mois qui vient ».<sup>3</sup>

« Être volontaire, c'est aider, apprendre et participer activement à la vie de la collectivité. Le volontariat n'a pas de frontières. C'est un phénomène social universel dont n'est exclu aucun groupe et qui touche à tous les aspects de l'activité humaine. Le volontariat peut prendre des formes très diverses, selon la réalité culturelle et économique des pays et des populations »<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> THIBAUT Ph.D André, FORTIER Julie, ALBERTUS Patrice, Rendre compte du mouvement bénévole au Québec : créateur de liens autant que de biens, Rapport de recherche, Laboratoire en loisir et vie Communautaire, Juillet 2007, p. 25.

<sup>2</sup> M. ARAI Susan, Typology of Volunteers for a Changing Sociopolitical Context: The Impact on Social Capital, Citizenship and Civil Society, *Loisir et société*, vol. 23, 2000, P 327-352.

<sup>3</sup> DUBOST Nathalie, Motivations des bénévoles, une revue de la littérature, laboratoire orléanais de gestion, rue de Blois, France, 2007, p. 15.

<sup>4</sup> MUNZEL Guido et GUZZI HEEB Sandro, Rapport sur le travail bénévole en suisse, publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel, Suisse, 2004, p. 8.

## 6. Travail bénévole

Le bénévole a un travail prestigieux, une personne qui fait preuve d'une grande autonomie et liberté totale dans son choix de travail, la phase de planification pour le gestionnaire de cette catégorie de bénévoles consisterait à mieux concevoir le travail que le bénévole aura exécuté au sein d'une organisation. Cette conception est trait importante pour optimiser la période de temps que le bénévole engagé.

« Le travail bénévole est constitué de deux catégories bien distinctes d'activités non rémunérées : d'une part le travail de base que l'on accomplit pour autrui sans être payé, d'autre part, la fonction ou la charge que l'on assume dans une organisation à la suite d'une élection ou d'un mandat plus ou moins officiel »<sup>1</sup>.

## 7. Engagement bénévole

Le terme « engagement » réfère à la participation des bénévoles à des activités sportives, culturelles, de loisir, sociales ou communautaires, ou encore, sa mobilisation pour une cause ou pour le bien-être d'autres personnes. L'engagement de bénévole est introduit à la signature d'une charte respectant le statut et le règlement intérieur de l'organisation. Pour faire engagé un bénévole dans une organisation, il faut qu'il reconnu les étapes d'engagement :

- Le respect des principes et valeurs du mouvement ou de l'organisation.
- Le processus d'anticipation dans l'organisation implique une formation institutionnelle de base.
- L'engagement dans une action volontaire pour une période déterminée :
  - Implique un engagement dans toutes les phases de l'activité, c'est-à-dire dans son élaboration, son déroulement et son évaluation.
  - Facilite l'intégration tant dans l'institution que dans l'activité et de faire du volontaire un membre actif.
- Les activités proposées et choisies sont en accord avec ses capacités et envies.

L'engagement de bénévole d'après notre recherche opérationnelle réalisée lors de la pré-enquête auprès des bénévoles du Croissant-Rouge Algérien est déterminé dans deux (02) principes : d'une part, l'engagement de bénévole est obligatoire et social, c'est-à-dire le bénévole a un sens de responsabilité face à sa société « un engagement civil et civique »

---

<sup>1</sup> Ibid.

d'une autre manière, le fait de signer la charte d'adhérent « l'engagement », donc il faut tenir compte à cette institution humanitaire (Engagement morale), et d'autre part, l'engagement de bénévole est libre, c'est-à-dire le fait de faire du bénévolat c'est un choix personnel dépendant de la personne elle-même.

## **8. Gestion des volontaires**

La gestion est un ensemble de décisions et d'actions prises par ceux qui ont la charge d'une organisation (bureau exécutif et commissions statutaires), en vue de permettre à toute personne qui en est membre de donner le meilleur d'elle-même pour que l'organisation remplisse sa mission et qu'en retour l'organisation répond à ses attentes. Parmi les pratiques de gestion des volontaires, on peut citer :

### **8.1. La clarification des besoins**

Identification des besoins de volontaire et pour cela, il faut être en permanence à l'écoute de lui pour comprendre et être attentif à savoir s'il est content, s'il y a des points à changer et même s'il a des contraintes.

### **8.2. L'accueil des nouveaux volontaires**

Le bénévole qui intègre une organisation ne connaît pas sa structure, ses membres ou son fonctionnement. Il est préférable d'organiser un accueil du volontaire pour lui présenter le champ d'intervention de l'organisation, ses modes de fonctionnement, son bureau exécutif, les rôles attribués à chacun et les missions ainsi que les projets en cours de réalisation.

### **8.3. L'intégration des volontaires**

Le volontaire est à la base de l'existence de toute organisation et à la réalisation de tout programme d'action d'une ONG. Il sait que la réussite du projet repose sur lui et que sans son engagement, tout s'arrête, il est donc responsable.

### **8.4. La formation des volontaires**

Quand le volontaire s'engage dans l'organisation, il cherche à se progresser ses capacités et ses compétences à travers cette expérience associative, l'organisation doit alors l'accompagner avec sa participation dans les différentes activités organisées et aussi l'intégrer dans ses programmes de formation afin de le maintenir.

### 8.5. L'animation des volontaires

Au cours des activités, l'organisation doit responsabiliser le volontaire et de donner à lui des tâches relatives à son habilité de même à son rôle de bénévole. C'est à l'organisation de déterminer son travail à réaliser.

### 8.6. La valorisation des volontaires

L'organisation doit encourager le volontaire et le valoriser afin de continuer le travail, et pour cela l'organisation doit offrir :

- Des certificats de service.
- Des profils de volontaires dans leurs rapports et autres publications.
- Des évènements en l'honneur des volontaires.
- Des petits cadeaux tels que des tee-shirts, des chapeaux ou des sacs.
- Des remerciements en public lors d'évènements communautaires.
- Des opportunités de développer de nouvelles compétences et connaissances grâce à des formations et des conférences »<sup>1</sup>.
- Des opportunités de leadership parmi les groupes de volontaires.

Trois (03) recommandations plus pertinentes dans la pratique de la gestion des bénévoles sont : « Faire des jeunes bénévoles des membres à part entière et pas seulement les appeler quand l'association en a besoin. Faire participer les jeunes bénévoles à des projets dans lesquels ils puissent transformer leurs besoins et intérêts personnels en un projet collectif. Intégrer les jeunes bénévoles dans la gouvernance en mettant en œuvre des bonnes méthodes de participation »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> FHI 360, MSI, CAP et USAID, Renforcer votre organisation grâce aux volontaires, publication Numéro 39, Juin 2011, p. 4.

<sup>2</sup> <http://www.pro-bono.fr/>, consulté le 26/04/2016 à 12h 34.

**Conclusion partielle**

La motivation et le bénévolat sont complémentaires et interdépendants, il n'existe pas de bénévolat forte et efficace sans motivation et valorisation du bénévole. De plus, la motivation de l'individu est quasi inexistante sans fixation d'un objectif clair et bien précis dans une organisation structurée et développée avec des aspirations sociales à accomplir. Aujourd'hui, diverses formes de motivation sont envisagées et engagées au sein des ONG, notamment dans la planification de leur stratégie afin de donner un sens à leur existence et à celui de leurs bénévoles. L'évolution dans les sociétés pousse ces organisations à s'adapter avec les changements socioculturels, économiques et même politique qui ne cessent de prendre de plus en plus d'ampleur.

**Chapitre N° III : Les  
organisations non  
gouvernementales et leur  
influence**

## Introduction partielle

Les ONG sont devenues un objet d'étude incontestable par leur présence forte dans l'actualité, par son comportement manifeste et latent, par la médiatisation de ses objectifs et programmes et par de nombreux commentaires dévoilés récemment.

Le terme "Organisation non gouvernementale" apparaît pour la première fois en 1945 dans la charte des nations unies, ce qui marque la reconnaissance par l'ONU et la communauté internationale de l'existence d'autres acteurs hors des gouvernements et des Etats.

Dans ce chapitre, nous allons aborder dans la première section l'origine des organisations non gouvernementales, leurs objectifs et leurs caractéristiques, leur rôle et leur mission, leurs champs d'intervention, leurs capacités et leurs limites, ainsi que leurs relations et enfin leur implication dans le phénomène de mondialisation et dans la deuxième section, nous focaliserons sur la description générale des ONG en Afrique et notamment dans le contexte Algérien.

### Section 01 : ONG : Actualité ou imposition

#### 1. Définition d'une organisation non gouvernementale

L'administration de l'ONU donne la définition suivante : « Une organisation qui n'a pas été constituée par une entité publique ou par voie d'un accord intergouvernemental, même si elle accepte des membres désignés par les autorités publiques, à condition que ceux-ci ne nuisent pas à sa liberté d'expression. Ses moyens financiers reçus directement ou indirectement d'un gouvernement doit être déclarée à l'ONU ». <sup>1</sup>

Une organisation non gouvernementale est une association de droit privé à but non lucratif, ayant une assise locale, nationale, régionale ou internationale. Le terme d' "Organisation Non Gouvernementale" apparaît comme tel pour la première fois dans la Charte de l'ONU et bien qu'il n'y ait pas de définition unanimement admise de l'ONG, le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) stipule, dans sa résolution 1996/31, que « Toute organisation qui n'est pas établie par une entité gouvernementale ou par un convention intergouvernementale sera considérée comme organisation non gouvernementale ». <sup>2</sup>

<sup>1</sup> RYFMAN Philippe, *Les ONG*, Éd la découverte, Paris, 2009, P 18.

<sup>2</sup> DOUCIN Michel, *Guide de la liberté associative dans le monde*, Éd la documentation française, 2000, p. 136.

## 2. Aperçu historique sur les ONG

La création du comité international de secours aux militaires blessés (CISMB qui est devenu après le CICR) remonte au 1863 qui est l'année de naissance du mouvement humanitaire international, et l'essor en quelque sorte de la première ONG internationale.

A partir du milieu du XIX siècle, « A l'âge de l'information, au moment où apparaissent "les nouvelles du jour" grâce au triptyque rotatives-télégraphe-chemin de fer, le spectacle de la souffrance change d'échelle, sort du terroir pour s'universaliser »<sup>1</sup>. La misère de la guerre devient insupportable.

Le recours à l'humanité a favorisé le chemin vers l'apparition des ONG au principe que les armes doivent être retenues et que la guerre doit avoir ses règles et normes internationales.

L'existence de CICR, la ligue internationale de la Croix-Rouge et les sociétés nationales a ouvert les portes vers la création des associations humanitaires d'inspiration religieuse (Save The Children 1919). Ces associations visent à donner l'aide aux victimes européennes et américaines des deux guerres mondiales et des crises économiques. De plus, au cours de la Seconde Guerre mondiale, l'explosion en terme d'ONG voir le jour : International Rescue Committee (IRC), Catholic Relief Service (CRS), Cooperative for American Remittances Everywhere (CARE) aux USA, et Oxford Committee for Famine Relief (OXFAM) en Grande Bretagne.

A la fin de la Deuxième Guerre mondiale, première concertation, la création de l'Organisation des Nations Unies (1945) est un acquis pour rétablir et maintenir la paix dans le monde et de faire respecter et développer le droit international humanitaire. En 1947, l'UNICEF, une agence de l'ONU caractérise pour sa défense sur les droits des enfants. En 1951, HCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés), la première institution internationale humanitaire consacrée pour la prise en charge des réfugiés.

Durant la guerre froide, le rôle des ONG est restreint, « L'arrivée, à grand fracas médiatique, des ONG d'urgence humanitaire, telles MSF, Médecins du monde, AICF, marque une rupture profonde. Celle-ci est idéologique, technique aussi car ces organisations remettent en œuvre les modèles de développement proposé par les ONG de développement inspirés par le tiers-mondisme. C'est la rupture idéologique évoquée qui explique l'évulsion ultérieure des ONG.

---

<sup>1</sup> BRAUMAN Rony, *Les médias et l'humanitaire*, CFPJ, Aubenas, 1996, p. 17.

Celle-ci résulte de plusieurs affirmations critiques à l'égard du tiers-mondisme. La première conteste le péché colonial. Elle fustige "les sanglots de l'homme blanc" ». <sup>1</sup>

En 1990, le retour en puissance des ONG sur le terrain grâce aux processus de transition en Afrique, en Asie, en Amérique latine et en Europe de l'Est, on a assisté à une mobilisation sans précédent des militants sur la scène internationale et à une croissance extraordinaire du nombre des ONG vouées à la promotion des droits et libertés et qui sont implantées partout dans le monde et notamment dans les pays en développement. Leur rôle est plus précis : combattre les flux des phénomènes sociaux (maladies, l'exode, pauvreté...etc.) et tout ce qui touche les droits de l'homme ainsi que l'assistance de ces pays vers le développement durable.

### 3. Les caractéristiques et les objectifs des ONG

#### 3.1. Les caractéristiques des ONG

Les ONG sont des organisations à but non économique, elles sont créées par des personnes privées autour d'une intention commune à atteindre. « Philippe Ryfman propose cinq éléments suivants qui les caractérisent :

- Notion d'organisation de citoyens, c'est-à-dire le regroupement de personnes privées pour défendre un idéal ou des convictions et assurer la réalisation d'un dessin commun non lucratif.
- La forme juridique particulière qui la symbolise exprimée le plus souvent à travers les termes d'associations ou d'organisations non lucratives au gré des droits nationaux.
- Le rapport aux puissances publiques comme privées tant au niveau national qu'international.
- La référence à des valeurs impliquant, en même temps qu'un engagement librement consenti, la volonté affichée d'inscrire l'action dans une dimension insérée dans un cadre démocratique. Autant qu'articulé, à des degrés divers avec les « sociétés civiles », dont elle forme un des segments essentiels.
- Le caractère transnational de son activité :
  - Soit par le mandat qu'elle s'auto-accorde pour mener une action directement opérationnelle dans une autre partie de la planète.

---

<sup>1</sup> HOURS. B, L'idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue, Éd L'Harmattan, Paris, 1998, p. 15.

- « Soit parce que son activité implique une relation (quelle que soit la nature) avec une entité tierce à l'Etat du siège, qu'il s'agisse d'une ONG, d'une OI, d'un Etat...etc. »<sup>1</sup>

### 3.2. Les objectifs des ONG

Les ONG ont des objectifs très divers selon leur contexte d'intervention et leur caractère, elles défendent des intérêts communs qui ont souvent des conséquences désirables, parmi ces ONG, on trouve dans les domaines de : L'humanité ( Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, CICR, Handicap international, solidarité international, secours islamique de France, Fédération Internationale des ligues des droits de l'homme), Religion (Eglise, conseil œcuménique des églises), politique (Internationale socialiste, Union libérale mondiale), économiques (fédérations syndicales, associations patronales), écologie (Greenpeace, les amis de la terre) sportifs ( Comités international olympique)...etc.

« Les organisations non gouvernementales (ONG) militent pour les droits de l'homme et la protection de l'environnement, favorisent l'émergence de jeunes leaders, s'attachent à mettre fin à la violence contre les femmes et les enfants, aident les plus démunis. La création d'une ONG peut être un puissant outil de changement. »<sup>2</sup>. Par contre, dans leurs comportements latents, les ONG visent à atteindre des objectifs cachés, ils sont variés d'un point de vue politique qu'économique, et le plus envisagé réside dans la pression exercée sur les gouvernements des pays d'implantation pour tirer de profit.

### 4. Rôle et mission des ONG

Les organisations non gouvernementales assurent un rôle essentiel dans la promotion du développement durable, et un rôle plus considérable encore dans la régulation de la biodiversité et des nouvelles biotechnologies. Elles sont des acteurs décisifs de l'élaboration du droit international et de sa protection, et aussi « elles ont un rôle important dans le processus de la mondialisation. Elles défendent parfois des droits internationaux applicables au monde entier et elles se proposent aussi de se rebeller contre le libéralisme excessif que les organisations gouvernementales cherchent à imposer au monde entier »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> RYFMAN Philippe, op.cit. p. 26.

<sup>2</sup> Hilary BINDER-AVILES, Guide des ONG, Département d'Etats-Unis d'Amérique Bureau international de l'information, 2012, p. 3.

<sup>3</sup> AGUITON. C, Le monde nous appartient, Éd Plon, 2001, Paris, p. 111.

Certains d'eux jouent un rôle de groupe de pression ou de défense de causes définies, elles sensibilisent les populations ou interviennent directement auprès des pouvoirs publics. D'autre, agissent en faveur de l'humanité et qui sont présentes au premier rang lors des catastrophes ou des conflits. Sans oublier les ONG qui ont un rôle d'intervention sociale ou de développement et qui apportent leur soutien, notamment technique à d'autres structures.

Dans les pays pauvres et en développement, les ONG souffrent de la mauvaise gouvernance et du non respect des droits humains de la part de la classe dirigeante qui crée les ONG en leur faveur. Par conséquent, ces organisations humanitaires sont déviées de ses propres principes.

Presque les seules ONG qui tirent leur épingle du jeu sont celles qui sont situées dans les pays riches et qui collectent beaucoup de dons.

## 5. Les champs d'intervention des ONG

A la fin des années 90 et au début des années 2000, une vaste explosion du nombre des ONG dans les pays en développement et une valorisation du rôle des ONG des pays développés au degré d'opérateur de la coopération ont été constatées. Les ONG occidentales ont une implication grandissante, elles sont les Co-exécutants des programmes de coopération au développement des bailleurs. Elles sont d'ailleurs devenues les intervenants principaux lors des crises humanitaires majeures grâce aux volontaires qui « sont une des plus grandes forces dont disposent les communautés lorsqu'une crise les frappe »<sup>1</sup>.

« Les ONG interviennent dans le champ national ou international mais aussi dans l'humanitaire, la politique, le gouvernement, la santé, l'environnement, les droits de l'homme...etc. »<sup>2</sup>.

Les ONG ont généralement comme mission, la protection des droits de l'homme, la lutte contre la faim, la lutte contre les maladies, la protection des enfants, l'éducation, l'économie mondiale, l'écologie. Au-delà, les ONG ont diverses missions classées en deux types :

- Certaines sont avant tout des groupes de plaidoyer, un groupe non négligeable d'ONG qui n'a pas de but humanitaire mais des ambitions idéologiques ou commerciales.

---

<sup>1</sup> <http://www.ifrc.org/fr>, Consulté le 03/05/2016 à 13 h 40.

<sup>2</sup> <http://www.wwo.fr/>, Consulté le 27/04/2016 à 17 h 00.

- D'autres, souvent dénommées ONG humanitaires, mettent en place des programmes d'aides, éducatives ou caritatives. Elles se regroupent parfois en collectifs, en plateformes ou en réseaux suivant leur domaine d'intervention ou particularités. »<sup>1</sup>

## 6. Mondialisation et développement des ONG

La globalisation a entraîné un bouleversement dans la gouvernance mondiale avec l'implication des acteurs universels (FMN et ONG). Elle consiste en effet à un phénomène complexe à interpréter et expliquer suite à sa diversification et sa vaste dimension, elle traverse alternativement des phases de ralentissement et de progrès au fil des époques. A la faveur de l'évolution des relations internationales depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, ce phénomène connaît une accélération envisagée par la libéralisation du commerce, l'émergence des NTIC, l'accroissement des flux migratoires, l'intégration d'ensembles géopolitiques et économiques et la mise en application de nouvelle norme internationale (traités internationaux). Le processus de la mondialisation s'est explosé dans les années 1970, en même temps les guerres de libérations nationales et l'essor des nouvelles Etats, puis, au cours des années 1990, l'effondrement de L'URSS, la fin de la guerre froide (1947 - 1991), la crise d'ordre mondial établie par l'accord de Bretton woods, l'apparition de nouvelles formes de régulation transnationales (conventions et accords) et enfin la montée en puissance d'acteurs non étatiques furent ponctués ce processus irréversible. « Tous ces changements participent à l'évolution de la gouvernance mondiale. Ces cheminements historiques ont entraîné d'importantes modifications de l'ordre mondial et des stratégies déployées par les acteurs, étatiques ou non, en matière de relations internationales. »<sup>2</sup>

Les organisations non gouvernementales se sont développées avec le mouvement sans frontière à l'aube de la Guerre froide, en intervenant soit au monde soviétique pour en recueillir les réfugiés, soit dans des catastrophes naturelles du monde occidental. A la fin de cette guerre, de multiples associations dépassent les barrières géographiques et les politiques gouvernementales archaïque pour se positionner sur le marché de la communication et de la visibilité profitant l'occasion de désordre du monde. Cette conséquence intervient à cause de l'affaiblissement des Etats d'une part, les facilités offertes par la mondialisation d'autre part.

« L'affaiblissement des Etats est la conséquence des programmes d'ajustement qui montent en puissance dans les Etats du Sud puis de l'Est avec la crise de la dette dérégularisation,

---

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> ROBERT Anne-Marie, M.A, Les organisations non gouvernementales face à la mondialisation, cahier de recherche, laboratoire d'étude sur les politiques publiques et la mondialisation, Vol. I, no 3 : Mars 2008, p. 3.

privatisation, libéralisation, ces trois mots d'ordre imposés aux gouvernements par les institutions financières internationales (IFI) ont pour conséquence la perte de redistribuer la rente qui assurait jusque-là leur légitimité politique »<sup>1</sup>.

## 7. Renforcement des capacités et les critiques des ONG

### 7.1. Renforcement des capacités

Le renforcement des capacités des ONG « peuvent être regroupées en trois blocs.

- Les capacités "générales" institutionnelles (gouvernance, stratégie, image...), organisationnelles (gestion, GRH, procédures internes...) et financière (autonomie)
- Des capacités spécifiques aux "projets" ou aux missions de chacun : capacités opérationnelles et savoir faire technique, capacités politiques (négociation, plaidoyer...)
- Des capacités collectives de réseaux ou d'institutions composites ou de systèmes d'acteurs (l'aptitude à coopérer) »<sup>2</sup>.

### 7.2. Les limites actuelles des ONG

Diverses critiques sont avancées aux ONG de la part des gouvernements, des bailleurs de fonds et de la société civile y compris les personnels dans les organismes :

- **Le manque de légitimité dans les actions :** «Lorsqu'un nouvel agent plein d'idées surgit sur la scène internationale, le système marchand dans son ensemble le combat, puis, si l'opposant est suffisamment fort, le digère »<sup>3</sup>  
« Ce débat sur la légitimité des ONG émane à l'origine de certains membres de gouvernements des pays industrialisés et des multinationales »<sup>4</sup>. Cette illégitimité est relative au manque de transparence et l'absence de démocratisation de ces organisations, les ONG sont dans un flou.
- **Ambiguïté dans définition officielle du concept ONG :** Cette critique vise les acteurs de coopération internationale et la gouvernance mondiale, cette obscurité

<sup>1</sup> Sylvie BRUNEL, op.cit., p. 2.

<sup>2</sup> Daniel NEU, POUR DES STRATEGIES DE RENFORCEMENT DES CAPACITES, GRET - F3E, 2011, p. 3.

<sup>3</sup> FONTANEL et al, Les organisations non gouvernementales ou l'homme au cœur d'une mondialisation solidaire, Éd L'Harmattan, Paris, 2009, p. 428.

<sup>4</sup> [Http://aspd.revues.org](http://aspd.revues.org), consulté le 06/05/2016 à 20 h 43.

permet aux Etats ou aux privés de faire passer par les ONG afin d'atteindre leurs objectifs.

- **Nombre impressionnant de leurs projets :** leur diversification et leur multitude contribuent à la diversité des forces vives et qui entraînent une concurrence. « Fin 1999, quelques mois après la fin de la guerre au Kosovo, près de 400 ONG se pressaient sur un territoire à peine équivalent à deux départements français pour satisfaire leurs objectifs. »<sup>1</sup> et aussi à la présentation des divergences d'intérêts ou d'idéaux comme la création de médecins du monde par les anciens membres de médecins sans frontières.
- **Servants aux groupes terroristes :** il existe des ONG qui jouent un rôle d'agents politiques, idéologiques « Toutes les ONG n'exercent pas que des actions charitables ou de défense d'intérêts collectifs. Certaines, sous couvert de l'intérêt commun, défendent des valeurs politiques, mercantiles ou criminelles, en utilisant des moyens illégaux. »<sup>2</sup>
- **Ingérence des ONG :** la vision des ONG du Nord est jugée « euro-centrique » du développement. Selon Fontanel et al. « les ONG ont tendances à transposer des valeurs et des solutions occidentales aux problèmes africains. »<sup>3</sup>, de plus, les autres ont qualifiées de « néo-colonialisme car elles sont financées par le Nord et agissent au Sud. »<sup>4</sup>

## 8. Les relations des organisations non gouvernementales

Les ONG vivent une concurrence féroce entre elles pour arriver à convaincre les bailleurs de fonds afin qu'ils subventionnent leurs projets de développement. De fait, elles utilisent les moyens de communication fiable et qui donnent une bonne image d'elles, la publicité, les actions médiatiques et la représentation politique des ONG.

La transformation actuelle du monde offre aux ONG toute une multiple formules qui leur permettraient d'interagir de façon nouvelle et plus saine : les alliances entre intervenants de poids égal, les partenariats véritables et la constitution de réseaux synergiques qui se font et se défont au gré des besoins peuvent remplacer les asymétries de pouvoirs et de visibilité qui caractérisent les relations Nord-Sud depuis tant d'années.

---

<sup>1</sup> FONTANEL et al, op.cit, p. 417.

<sup>2</sup> Ibid, P 408.

<sup>3</sup> Ibid, P 415.

<sup>4</sup> Ibid.

Grâce au développement des outils informatiques qui s'est arrivé à éliminer plus au moins le phénomène de centralisation et d'inclure une dimension universelle qui offre à tous une possibilité à s'entraider pour apprendre et se développer.

Les ONG doivent s'adresser à divers groupes sociaux, surtout les jeunes, et de restructurer ou d'aménager leurs relations avec les bailleurs pour qu'elles ne tombent pas en erreur et ne dérivent pas de sa ligne principale.

La collaboration entre les gouvernements et les organisations non gouvernementales accorde une attention croissante de la part des agences internationales et des décideurs nationaux. Cette coopération vise à soutenir des objectifs communs pour parvenir à une prestation de services universelle. « En se basant sur des recherches menées au Bangladesh, en Inde et au Pakistan, cet article montre que la collaboration peut porter ses fruits lorsque les ONG ne dépendent pas de sources limitées pour leur financement, et investissent du temps dans la construction d'une relation informelle avec les gouvernements. Non seulement la collaboration peut renforcer la prestation de services par les ONG, mais elle donne également l'occasion à celles-ci de s'engager dans des activités de plaidoyer plus larges. »<sup>1</sup>

## Section 02 : Les ONG en Afrique et en Algérie

### 1. L'Afrique et la dépendance durable

À la fin des guerres de la libération nationale, en Afrique, l'aide étrangère est acheminée au constat des conséquences du colonialisme sur la situation sociale et économique de ces pays (la famine et la santé, l'alimentation, l'agriculture, l'approvisionnement en eau potable...etc.), face à cette actualité dramatique, l'arrivée des ONG donne un souffle de vie pour ses pays surtout pour les populations subsahariennes. Elles aident sans but lucratif et avec une autonomie dans la réalisation de leurs actions. Elles sont des organisations bénévoles de développement international qui agissent au principe d'humanité, allègent les souffrances humaines et donnent de l'aide aux plus démunis. A cet effet, le taux représentatif du nombre d'ONG dans le monde classe l'Afrique en première place.

---

<sup>1</sup> BATLEY Richard, ROSE Pauline, Collaboration in delivering education: relations between governments and NGOs in south Asia, development in practice, Vol. 20, n° 4-5, 2010, p.579-585.

En outre, l'intervention des ONG occidentales en Afrique est envisagée depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et a prouvé que « le droit d'ingérence, sous des prétextes humanitaires, permet et facilite l'ingérence impérialiste » sous les slogans humanitaires, ces ONG investissent l'Afrique pour, dit-on, soulager la détresse humaine sans toutefois à relever les causes profondes et dénoncer les responsables, elles sont sous le financement des grandes puissances à travers les agences d'aide au développement<sup>1</sup>, et les institutions financières, et les bailleurs de fonds de manière générale. Selon Mohamed Belaali « l'humanitaire ne fait que souligner, dans le meilleur des cas, très momentanément la détresse humaine. Il ne s'attaque pour ainsi dire jamais aux racines des malheurs des hommes, c'est-à-dire au capitalisme dégradant. Dans ce sens, il est non seulement au service de l'ordre établi, mais il le perpétue. L'humanitaire dans un système inhumain, est donc une illusion pour ne pas dire une absurdité »<sup>2</sup>.

« L'accès aux victimes se fait sur une gamme de transactions et de concessions qui relie sans discontinuité la pratique « idéale » au simulacre, l'action proprement dite au mime de cette action, en passant par toutes sortes de situations intermédiaires. Percevoir le moment critique où l'aide bascule d'un versant à l'autre suppose une attitude de vigilance, voire de méfiance, contraire à cette implicite obligation de candeur qui fait de toute victime le réceptacle immédiat de notre désir d'action ».<sup>3</sup>

## 2. Obstacles d'associations Algériennes et l'intervention des ONG étrangères en Algérie

Le rôle des ONG devient de plus en plus indispensable dans la société, l'assistance sociale, la fourniture de soins et de l'information, ainsi que dans la promotion des droits humanitaires... Aujourd'hui, elles sont devenues un acteur sociable avec les gouvernements vue l'intérêt qu'elles apportent aux pays et son admission à des réunions officielles internationales de haut degrés

Au début des années 1990, suite aux événements d'octobre 1989 qui ont abouti à l'instauration du projet de multipartisme et de la liberté syndicale et d'association, diverses

---

<sup>1</sup> « L'aide publique au développement est l'ensemble des dons et des prêts à conditions très favorables (nets des remboursements en capital) accordés par des organismes publics aux pays et aux territoires figurant sur la liste des bénéficiaires du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économique », in, <http://www.insee.fr/>, consulté le 14/05/2016 à 14 h 35.

<sup>2</sup> <http://www.legrandsoir.info/L-humanitaire-au-service-du-capital.html>, consulté le 16 Mars 2016 à 21 h 50.

<sup>3</sup> BRAUMAN Rony, *L'action humanitaire*, Éd Flammarion, Paris, 1995, P. 106.

associations et organisations ont été créées, en l'occurrence celles des droits de l'Homme, civils, politiques, sociaux et économiques, en parallèle plusieurs ONG étrangères veulent s'investir d'avantage dans ce pays.

En Algérie, selon la Constitution et la loi 90 /31 du 31 décembre 1990 sur les associations indique qu'elles ne peuvent exercer leurs activités en dehors du territoire national sans se procurer une autorisation spécifique auprès des autorités publiques, ce qui signifie que ces organisations, n'ont pas la liberté nécessaire pour exercer leurs activités en tant qu'ONG, et que le manque de liberté, ainsi la centralisation et les obstacles administratifs mènent ces associations à la dissolution et la non-continuité et découragent les bénévoles qui interviennent dans le mouvement.

Une autre raison est relative au mode de financement des ces associations, qui est basé en premier lieu sur les subventions et aides offertes par les autorités publiques. Cette dépendance de financement fait que ces organisations perdent leur pouvoir d'exercer dans un climat libre et objectif.

Manque de culture associative au sein de la société Algérienne est un problème complexe dont plusieurs acteurs dans la société militent dans les différents milieux d'inculquer cette culture qui est la source d'amélioration et de changement social et économique.

Sur le plan d'existence des ONG étrangères intervenant sur le territoire Algérien, leur nombre est limité voir même insuffisant, résultant des lois et règlements très restrictifs qui se limitent dans le financement des projets coopératifs et susceptibles d'étouffer leurs activités et leur croissance.

## Conclusion partielle

Les Organisation non gouvernementale aident à la résolution des problèmes et à la souffrance humaine, elle rassemble le personnel à majorité bénévole. Elles sont apparue afin de donner l'aide aux pays touchés par la Deuxième Guerre mondiale, et puis sont réorientées vers les pays en développement (PED) et les pays pauvres sous un objectif humanitaire mais dans un but politico-économique, ses relations avec les gouvernements sont directes caractérisées par un intérêt partagé.

Aujourd'hui, les ONG sont face à un model d'organisation mondial qui nécessite de s'adapter ou de se retirer, la multiplication des conflits, l'augmentation des taux de pauvreté, la misère, le chômage, l'immigration, la famine, les crises et les autres phénomènes sociaux qui ne s'arrêtent pas d'augmenter ou de naitre de jour en jour, avec en parelle, les crises au sein des ONG viennent de secouer la réduction des subventions des projets de développement. L'incrédibilité et le manque de transparence, les conflits internes et externes avec les gouvernements, et le recours de certains bailleurs de fonds à s'organiser eux-mêmes à faire des actions de charité et d'humanité, y compris la majeure crise en sein de ces ONG sont parmi les facteurs majeurs de la démotivation des bénévoles.

Afin d'encourager le développement des ONG et de leurs activités de coopération, facteurs d'amélioration et d'élargissement de l'aide au développement, « la Banque mondiale propose une série de recommandations générales aux Etats en matière juridique, destinées à garantir aux ONG une existence et un fonctionnement sans entrave, indépendamment de l'Etat et de manière transparente et responsable »<sup>1</sup>. De même il est recommandé aux ONG de restructurer leurs stratégies internes et externes et de fixer ses objectifs à atteindre à court, à moyen et à long terme et de revoir les mécanismes les plus pratiquants afin de mettre ses bénévoles à jour.

---

<sup>1</sup> <http://www.djazairress.com>, consulté le 26/04/2016 à 21 h 30.

# **Partie pratique**

**Chapitre N° IV : Histoire de  
mouvement humanitaire  
international**

## Introduction partielle

L'essor du mouvement humanitaire international est constitué d'un des moments extraordinaires qui a marqué l'histoire de l'humanité par un ensemble d'épisodes et d'événements, la coïncidence de droit international humanitaire en parallèle avec le passage du colonialisme vers le droit des pays de choisir leur destin et les mouvements de libération, qui ont contribué dans le développement des directifs du mouvement humanitaire et la naissance des diverses sociétés nationales.

La misère et la période difficile de la société algérienne ont mis la société nationale aux défis de l'époque vers le fondement d'une société solidaire et apte pour une période de prospérité, hélas, les problèmes d'ordre organisationnel viennent de naître.

Durant ce chapitre, nous allons aborder dans la première section, les grands axes de mouvement, son histoire, passant dans la deuxième section au Croissant-Rouge Algérien en tant qu'une société nationale de mouvement et enfin, nous terminerons avec le passage par la description du comité de wilaya de Bejaïa

### Section 01 : L'essor de mouvement et son épanouissement

#### 1. Définition du mouvement humanitaire international

« Est le plus grand réseau humanitaire dans le monde. Neutre et impartial, Il assure la protection et l'assistance à des communautés affectées par des catastrophes et des conflits »<sup>1</sup>. Le Mouvement a presque 97 millions de volontaires, membres et employés dans 190 Pays.

Les sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, le comité international de la Croix-Rouge et la Fédération internationale des Sociétés de la Croix- Rouge et du Croissant-Rouge forment le mouvement humanitaire mondial. Il a pour mission d'une part de prévenir et d'alléger en toutes circonstances les souffrances des hommes, de protéger la vie et la santé et de faire respecter la personne humaine durant le conflit armé et d'autre part, d'œuvrer à la prévention des maladies, au développement de la santé et du bien-être social, d'encourager l'aide volontaire et la disponibilité des membres du mouvement, ainsi qu'un sentiment universel dans d'autres situations d'urgence.

---

<sup>1</sup> <http://www.ifrc.org/fr/vision-et-mission/mouvement/>, consulté le 16 / 03 / 2016 à 21 h 36.

## 2. Historique du mouvement humanitaire international

Il est né à l'initiative d'un homme d'affaire genevois M<sup>r</sup> J.H. Dunant sur le champ de bataille de Solferino en Lombardie "Italie".

En 1853, Henry Dunant s'est installé en Algérie à Sétif pendant la période coloniale, durant cette période il a obtenu des concessions pour l'exploitation de terres et de moulins à blé, alors depuis son implantation les autorités colonialistes ne manquent pas de lui créer des problèmes, Henry Dunant décida de se rendre en France pour voir l'empereur napoléon III, au cours de la route, il a appris que ce dernier a quitté Paris à la tête de son armée vers l'Italie, et pour cela Dunant a changé sa direction vers la Lombardie, près de village de Solferino qu'il est le témoin de la bataille qui oppose les français et leurs alliés Italiens aux autrichiens. Voici donc les circonstances qui l'ont amené à se trouver sur ce champ de bataille.

Donc, l'histoire du Mouvement a commencé le 24 Juin 1859 sur le champ de bataille de Solferino, un village du Nord de l'Italie. Et sur les lieux de celle-ci Jean Henry Dunant a bouleversé par un carnage dans lequel 40 000 soldats perdirent leur vie ou blessés, furent abandonnés à leur sort, Dunant décida d'improviser des secours avec des villages voisins. De retour à Genève quelques jours plus tard, il resta hanté par ce qu'il avait vu sur le champ de bataille.

En 1862, il publia son livre "Un Souvenir de Solferino", ouvrage dans lequel il relatait ce qu'il avait vu et présentait deux (02) propositions pour améliorer l'assistance aux victimes de la guerre :

- 1) Créer, en temps de paix et dans chaque pays, des groupes de volontaires chargés de s'occuper des victimes en temps de guerre.
- 2) Obtenir des pays qu'ils acceptent de protéger les secouristes volontaires et les blessés sur le champ de bataille.

Le livre fut un immense succès et Dunant voyagea à travers l'Europe pour chercher des soutiens à ses propositions. Le 17 Février 1863, avec le soutien de quatre (04) citoyens genevois (Un Militaire : Le Général Guillaume Henry Dufour - Un Juriste : Gustave Maunier et Deux (02) Médecins : Louis Appia et Théodore Maunoir), il fonda le Comité International de Secours aux Militaires Blessés (CISMB).

Il en appela aux dirigeants des diverses nations, demandant la création d'associations qui se consacraient aux secours des blessés en temps de guerre.

Le Comité des cinq (05) organisa une première conférence internationale à Genève en Octobre 1863. La conférence qui a été marquée par l'assistance des délégués de 16 Nations.

En Aout 1864, Une seconde conférence, avec la participation des représentants de 12 Nations sous la convocation de gouvernement Suisse, permit la signature de la première Convention de Genève (texte du traité d'Octobre 1863) qui établissait des règles pour les secours aux blessés et la protection du personnel médical. Ce fut également lors de cette conférence que fut adopté le célèbre symbole du Mouvement "le drapeau blanc portant une Croix-Rouge".

Le comité des Cinq (05) devient en 1876 "Le Comité International de la Croix-Rouge".

Durant la Première Guerre mondiale ( 1914 – 1918), plusieurs comités de secours aux blessés ont été fondés comme une raison de répondre aux besoins dont la majorité des pays ont été touchés, ces comités qui sont devenus plus tard ce qu'on appelle les sociétés nationales de la Croix-Rouge qui continuent leurs actions même après la guerre combattives des fléaux dévastateurs ( épidémies, exode et migration, maladies transmissibles...etc.), il est à noter durant cette époque que très peu de pays qui ont de Ministères de la santé, et pour remédier à cette situation, une conférence médicale internationale s'est réunie a Paris au lendemain de la guerre en 1919 à l'initiative du président du Conseil de Guerre de la Croix-Rouge américaine Henry Davison, cette conférence a conclue avec la création de la Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge qui assure la coordination, en temps de paix, des activités des associations nationales et enfin les Sociétés Nationales de la Croix-Rouge.

En 1928, un statut a été adopté pour l'organisation et l'attribution aux organes de Mouvement des bases légales et juridiques pour faire face à l'évolution du monde.

L'appellation du Mouvement fut modifiée en octobre 1983 "Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge" et en 1986, le statut a été mis à jour et qui a permis le changement du "Croix-Rouge International" au "Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge" afin de pouvoir y inclure le Croissant-Rouge, emblème de l'organisation dans les pays Musulmans, puis en Novembre 1991, la transformation de la ligue à la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

### 3. Les traités internationaux

#### 3.1 Les conventions de Genève de 1949

« La Convention de Genève permet à tous les Etats de démontrer leur sollicitude et leur humanité en acceptant que dès lors qu'un prisonnier est blessé il devient un être humain, il n'appartient plus à cet Etat mais est restitué à l'Humanité. La distinction entre combattant et non combattant est la racine même de l'action humanitaire »<sup>1</sup>

Suite aux conséquences négatives dues à la Deuxième Guerre mondiale et les catastrophes humaines qui ont mis le monde en danger et ont poussés d'une manière directe ou indirectes les Etats pour apporter des directives sous le slogan : "même pendant la guerre nous pouvons gérer". Au 22 aout 1949, Quatre Conventions ont eu le lieu à Genève. Chacun d'eux vise à protéger une catégorie d'une population bien déterminée durant les conflits et les hostilités.

##### a- La première convention de Genève

Elle est consacrée à « l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne »<sup>2</sup>. Cette convention est une révision et remplacement des conventions de Genève de 1864, 1906 et 1929.

« Les blessés et malades seront recueillis et soignés. Un organisme humanitaire impartial, tel que le Comité international de la Croix-Rouge, pourra offrir ses services aux parties au conflit »<sup>3</sup>, cette convention traite aussi l'assurance de la protection du personnel médical ainsi que les établissements, le matériel et le transport sanitaires durant les hostilités : Article (19) de convention dite : « Les établissements fixes et les formations sanitaires mobiles du Service de santé ne pourront en aucune circonstance être l'objet d'attaques, mais seront en tout temps respectés et protégés par les parties au conflit. S'ils tombent aux mains de la partie adverse, ils pourront continuer à fonctionner tant que la Puissance captrice n'aura pas elle-même assuré les soins nécessaires aux blessés et malades se trouvant dans ces établissements et formations. »<sup>4</sup>, et l'article (24) incite que : « Le personnel sanitaire exclusivement affecté à la recherche, à l'enlèvement, au transport ou au traitement des blessés et des malades ou à la prévention des maladies, le personnel exclusivement affecté à l'administration des formations et établissements sanitaires, ainsi que les aumôniers attachés aux forces armées, seront

<sup>1</sup> BRAUMAN Rony, *Les médias et l'humanitaire*, CFPJ, Aubenas, 1996, p.17.

<sup>2</sup> Comité International de la Croix-Rouge, *La mise en œuvre nationale du droit international humanitaire : un manuel*, CICR, Genève, Suisse, Février 2016, p. 45.

<sup>3</sup> Comité International de la Croix-Rouge, *Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Manuel du mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*, 14<sup>ème</sup> Ed Genève, Suisse, 2011, P 37.

<sup>4</sup> Ibid. P 45.

respectés et protégés en toutes circonstances »<sup>1</sup>. A cet effet, il a été décidé d'utiliser pour les comités de secours aux blessés les mêmes signes protecteurs, article (38) : « Par hommage pour la Suisse, le signe héraldique de la Croix-Rouge sur fond blanc, formé par interversion des couleurs fédérales, est maintenu comme emblème et signe distinctif du Service sanitaire des armées. Toutefois, pour les pays qui emploient déjà comme signe distinctif à la place de la Croix-Rouge, le Croissant-Rouge ou le Lion et le Soleil Rouges sur fond blanc, ces emblèmes sont également admis dans le sens de la présente Convention »<sup>2</sup>, l'emblème de Mouvement doit être motionné sur les drapeaux, brassards portant sur le bras gauche du personnel médical et sur le matériel sanitaire et aussi une carte délivrée par les services militaires compétents au personnel médical.

### **b- La deuxième convention de Genève**

Relative à l'amélioration du sort des blessés, des malades et des naufragés - ceux qui étant en avion ont fait un amerrissage forcé ou une chute en mer - des forces armées sur mer, la protection porte aussi sur Les navires-hôpitaux militaires et de secours ( la surface extérieure sera en blanche pourtant plusieurs signes de mouvement en rouge), du personnels, et enfin de transport sanitaire. « La présente Convention remplace la X<sup>e</sup> Convention de La Haye du 18 Octobre 1907 pour l'adaptation à la guerre maritime des principes de la Convention de Genève de 1906, dans les rapports entre les Hautes Parties contractantes »<sup>3</sup>.

### **c- La troisième convention de Genève**

Cette convention souligne le traitement des prisonniers de guerre. « Les prisonniers de guerre doivent être traités en tout temps avec humanité... Les prisonniers de guerre doivent de même être protégés en tout temps, notamment contre tout acte de violence ou d'intimidation, contre les insultes et la curiosité publique. Les prisonniers de guerre ont droit en toutes circonstances au respect de leur personne et de leur honneur... »<sup>4</sup>. La convention fait une description de tout les cas dont un prisonnier de guerre peut rencontrer, au début ou lors de la captivité, à l'internement, au travail, aux sanctions pénales et disciplinaires, à la procédure judiciaire, à la libération et enfin au rapatriement. Il est obligatoire sur les contractants de ladite convention de mettre pour le prisonnier de guerre tout ce qu'il faut afin d'offrir à lui une vie digne (le logement, l'alimentation, l'habillement, l'hygiène et soins médicaux, exercice de leurs

---

<sup>1</sup> Ibid. p. 46.

<sup>2</sup> Ibid. p. 51.

<sup>3</sup> Ibid. p. 84.

<sup>4</sup> Ibid. p. 99.

religion et activités intellectuelles et physiques). La Convention remplace la Convention de Genève du 27 Juillet 1929.

#### **d- La quatrième convention de Genève**

Elle traite la protection des civils en temps de guerre. C'est une nouvelle convention qui protège les non-armés et ceux qui ne font pas partie de la guerre mais qui sont sous le contrôle des occupants. « Le personnel régulièrement et uniquement affecté au fonctionnement ou à l'administration des hôpitaux civils, y compris celui qui est chargé de la recherche, de l'enlèvement, du transport et du traitement des blessés et des malades civils, des infirmes et des femmes en couches, seront respectés et protégés»<sup>1</sup>.

### **3.2 Les protocoles additionnels de 1977 aux conventions de Genève de 1949**

La multiplication des formes de conflits armés et l'apparition des nouvelles pratiques aux hostilités y compris les guerres civiles ont remis en cause les conventions de Genève et ont maintenu une voix vers l'émergence des nouveaux textes additifs qui vont assurer une protection juridique suffisante à toutes les victimes, notamment les civiles, et c'est pour cette raison la nécessité d'organiser une nouvelle conférence qui a vu le jour entre 1974 à 1977 à Genève et qui a abouti à l'adoption de deux (2) protocoles additionnels aux quatre (04) conventions de Genève.

#### **a. Protocole additionnel aux conventions de Genève du 12 Août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (protocole I), du 8 Juin 1977**

L'article 01 (4) prévoit que « les conflits armés dans lesquels les peuples luttent contre la domination coloniale et l'occupation étrangère et contre les régimes racistes dans l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes doivent être considérés comme des conflits armés internationaux »<sup>2</sup>

Le protocole traite des conflits armés internationaux. Ce protocole vient de garantir une meilleure protection de la population civile contre les dangers de la guerre indiscriminés et

<sup>1</sup> Convention de Genève relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre, du 12 août 1949, Art 20.

<sup>2</sup> <https://www.icrc.org/dih/INTRO/470>, consulté le 28/04/2016 à 18 h 56

les conséquences de cette guerre. La population civile ne doit pas être un objet d'attaque, il est interdit de bombarder les villes, les biens indispensables à la survie tels que les zones agricoles, les bétails, l'eau potable et il est interdit strictement aussi d'affamer la population.

### **b. Protocole additionnel aux conventions de Genève du 12 Août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés non internationaux (protocole II), du 8 Juin 1977**

Relatif aux conflits internes, les guerres civiles. Il vise par le biais du gouvernement d'un pays le rétablissement de l'ordre dans son pays détruit par le conflit. Le protocole II établit en effet un ensemble de dispositions destinées à sauvegarder certaines valeurs fondamentales : le respect de l'intégrité physique et morale de l'individu (interdiction de la torture), un traitement humain des personnes privées de liberté...etc. Il incite également l'obligation de protéger le personnel sanitaire ou de respecter le signe de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge. On trouve dans ce protocole et pour la première fois, d'une manière explicite, des règles simples concernant la conduite des hostilités, surtout pour la sauvegarde des populations civiles.

### **3.3. Protocole additionnel aux conventions de Genève du 12 août 1949 relatif à l'adoption d'un signe distinctif additionnel (protocole III), du 08 Décembre 2005**

Ajoutant au deux protocoles précédents, le protocole III est une résolution au refus de quelques pays pour les emblèmes du Mouvement existants, à cet effet, le protocole porte sur l'adoption d'un nouveau signe de Mouvement qui est le Cristal Rouge. « Ce signe distinctif additionnel, composé d'un cadre rouge, ayant la forme d'un carré posé sur la pointe, sur fond blanc, est conforme à l'illustration figurant dans l'annexe au présent Protocole. Dans ce Protocole, il est fait référence à ce signe distinctif en tant qu'emblème du troisième Protocole »<sup>1</sup>.

## **4. Les principes fondamentaux de mouvement**

Les sept (07) principes fondamentaux du Mouvement humanitaire international sont la colonne vertébrale de toute action humanitaire. Les composantes du Mouvement doivent les respecter durant la réalisation de leurs activités, programmes et actions, ces principes ont été proclamés par la XX<sup>e</sup> conférence internationale de la Croix-Rouge à Vienne en 1965. Ce texte

---

<sup>1</sup> Comité International de la Croix-Rouge, Les protocoles additionnels aux conventions de Genève du 12 août 1949, CICR, Genève, Suisse, Mai 2010, p. 118.

révisé est contenu dans les Statuts du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, adoptés par la XXV<sup>e</sup> Conférence internationale de la Croix-Rouge à Genève en 1986. Sur lesquels repose l'action de Mouvement, « ces principes sont :

- 1) **Humanité** : Née du souci de porter secours sans discrimination aux blessés des champs de bataille, le mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, sous son aspect international et national, s'efforce de prévenir et d'alléger en toutes circonstances les souffrances des hommes. Il tend à protéger la vie et la santé ainsi qu'à faire respecter la personne humaine. Il favorise la compréhension mutuelle, l'amitié, la coopération et une paix durable entre tous les peuples.
- 2) **Impartialité** : Il ne fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique. Elle s'applique seulement à secourir les individus à la mesure de leur souffrance et à subvenir par priorité aux détresses les plus urgentes.
- 3) **Neutralité** : Afin de garder la confiance de tous, le mouvement s'abstient de prendre part aux hostilités et, en tout temps, aux controverses d'ordre public, racial, religieux et idéologique.
- 4) **Indépendance** : Le mouvement est indépendant. Auxiliaires des pouvoirs publics dans leurs activités humanitaires et soumises aux lois qui régissent leurs pays respectif, les sociétés nationales doivent pourtant conserver une autonomie qui leur permettra d'agir toujours selon les principes du mouvement.
- 5) **Volontariat** : Il est un mouvement de secours volontaire et désintéressé.
- 6) **Unité** : Il ne peut y avoir qu'une seule société de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge dans un même pays. Elle doit être ouverte à tous et étendre son action humanitaire au territoire entier.
- 7) **Universalité** : Le mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, au sein duquel toutes les sociétés ont des droits égaux et le devoir de s'entraider, est universel »<sup>1</sup>.

## 5. Fonctionnement du Mouvement

Les composantes du Mouvement, tout en conservant leur indépendance dans la réalisation de leurs activités en respectant les traités internationaux (les conventions de

---

<sup>1</sup> Comité international de la Croix-Rouge, Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, 14<sup>ème</sup> Ed Genève, 2011, pp. 757-758.

Genève et ses protocoles additionnels) et leurs statuts, ils agissent en tout temps conformément aux Principes fondamentaux et collaborent entre eux à l'accomplissement de leurs tâches en vue de réaliser leur mission commune.

« En étroite partenariat, les différents membres du Mouvement aident les communautés vulnérables à devenir plus fortes et plus sûres grâce à des projets de développement et de programmes humanitaires très variés. Le Mouvement s'emploie aussi en coopération avec des gouvernements, des bailleurs de fonds et d'autres organismes d'assistance à aider des personnes vulnérables à travers le monde entier. »<sup>1</sup>

## 6. Les composantes du Mouvement

### 6.1. Le comité international de la Croix-Rouge (CICR)

« Est une organisation neutre et indépendante qui assure une aide humanitaire et une protection à des victimes de guerres et de violences armées. »<sup>2</sup>

Le CICR chapeaute toutes les activités de secours internationales du Mouvement. Il est pour mission de promouvoir du droit international humanitaire et des principes humanitaires universels. Il est « Promoteur et gardien du droit international humanitaire, il s'efforce d'assurer protection et assistance aux victimes des conflits armés, de troubles intérieurs, ainsi que d'autres situations de violence interne »<sup>3</sup>.

Le CICR accompagne toute initiative portant sur l'insertion et le développement de droit international humanitaire, il dispose d'un mandat permanent et diffuse les principes de mouvement, il est autorisé à visiter les prisons, à organiser des opérations de secours, à réunir les familles séparées (RLF) et à mener toutes autres activités humanitaires durant les hostilités, et aussi il répond aux besoins des personnes déplacées à l'intérieur de leurs frontières, « Son siège est à Genève, en Suisse. L'organisation emploie plus de 12 000 collaborateurs dans 80 pays. Près d'un tiers de ses activités de terrain sont menées en coopération avec des Sociétés nationales »<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.ifrc.org/fr/vision-et-mission/mouvement/>, consulté le 05 / 04 / 2016 à 16 h16.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Comité International de la Croix-Rouge, Droit international humanitaire : Réponses à vos questions, Avril 2003, p. 1.

<sup>4</sup> <http://www.ifrc.org/fr/vision-et-mission/mouvement/>, consulté le 28/04/2016 à 20 h 09

## 6.2. La fédération internationale des sociétés de la Croix Rouge et du Croissant Rouge

« Est une organisation humanitaire à vocation mondiale qui coordonne et dirige des opérations internationales de secours lors de catastrophes naturelles et dans le cadre de catastrophes d'origine humaine non liées à des situations de conflit. Sa mission consiste à améliorer les conditions d'existence des personnes vulnérables en mobilisant le pouvoir de l'humanité. »<sup>1</sup>.

La fédération soutient les Sociétés nationales pour lutter les souffrances humaines dans le monde. Elle met en place des programmes d'actions de secours et des projets de développement en coordonnant les secours internationaux et la mise en œuvre des activités sanitaires et des campagnes de sensibilisation ainsi que la promotion des valeurs humanitaires. D'une autre manière, « la Fédération internationale soutient des efforts de réduction des risques et de lutte contre la propagation de maladies infectieuses comme le VIH/Sida, la tuberculose, la grippe aviaire et le paludisme. Elle se consacre également à combattre la discrimination et la violence, et à promouvoir les droits de l'homme et l'aide aux migrants. »<sup>2</sup>

La Fédération vise à atteindre divers objectifs, « parmi eux :

- Réduire le nombre des morts et des blessés et minimiser l'impact des catastrophes.
- Réduire le nombre des morts et des malades et minimiser l'impact des maladies et des urgences de santé publique.
- Accroître la capacité des communautés locales, la société civile et les organisations de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à faire face aux situations de vulnérabilité aiguë.
- Promouvoir le respect de la diversité et de la dignité humaine, faire reculer l'intolérance, la discrimination et l'exclusion sociale. »<sup>3</sup>

## 6.3. Les Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

Elles sont pour objectif la mise en application des principes du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge dans 190 pays. Elles sont auxiliaires des pouvoirs publics dans leur propre pays. Elles dirigent toutes les actions humanitaires dans

---

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> <http://www.ifrc.org/fr/vision-et-mission/mouvement/>, consulté le 18/03/2016 à 17 h 54.

les domaines de secours en cas de catastrophe, les services de santé et les programmes sociaux. « En temps de guerre, elles fournissent une assistance à la population civile affectée et apportent leur soutien aux services de santé de l'armée, le cas échéant »<sup>1</sup>.

## 7. Les emblèmes du Mouvement

### 7.1. La création des emblèmes et leur inspiration

En Aout 1864, lors de la conférence diplomatique, les contractants ont adopté l'emblème du Mouvement qui est la Croix-Rouge avec un fond blanc, l'emblème a été constitué suite à l'interversion des couleurs du drapeau suisse.

Durant la guerre qui opposa la Russie à la Turquie 1876-1878, l'Empire Ottoman décida d'utiliser comme emblème d'un Croissant-Rouge au lieu d'une Croix-Rouge, avec le respect de l'emblème de la partie adverse qui est la Croix-Rouge. Cet emblème est amplifié par plusieurs pays musulmans à travers le mouvement de l'histoire (l'interversion des couleurs de drapeau Ottoman). De même, la Perse opta un signe différent qui est le Lion-et-Soleil Rouge. Ces deux derniers ont été reconnus par la conférence diplomatique du 1929. En 1980, la République islamique d'Iran décida d'utiliser le Croissant-Rouge à l'encontre du Lion-et-Soleil Rouge mais avec réserve de réutiliser ultérieurement.

La proposition israélienne pour le bouclier de David Rouge a été rejetée à l'unanimité lors de la conférence de 1949 pour motif de son signification religieuse.

Longtemps, certains pays souhaitent adopter les deux à la fois (la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge), et pour la société de secours israélienne qui utilise le David Magen Adom, mais le CICR ne peut plus la reconnaître en raison de son statut, dans ce sens, le recours à la création d'un nouveau emblème neutre et distinctif devient une nécessité.

En 8 Décembre 2005, les Etats parties aux conventions de Genève adoptent le troisième protocole pourtant création d'un nouvel emblème, et en 2006 il y eut une conférence extraordinaire pour l'adaptation des statuts de mouvement et incarnation de troisième emblème à même titre de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, et l'admission de Magen David Adom par l'Assemblée générale au sein de la Fédération comme membre vu que ce dernier a exprimé ses vœux, s'agissant de la possibilité accordée pour l'insertion d'un symbole supplémentaire à l'intérieur de Cristal Rouge à titre indicatif.

---

<sup>1</sup> Comité International de la Croix-Rouge, L'histoire d'une idée : le mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge de 1859 à nos jours, CICR, Suisse, Genève, Novembre 2007, P 2.

## 7.2. Valeur d'usage des emblèmes

### ➤ **Signe de protection**

Durant les guerres, l'emblème joue un rôle de protecteur grâce à son assurance de maximum de visibilité, il doit être grand et exclu de tout adjonction, il est consacré par le DIH relativement aux conventions de Genève et ses protocoles additifs pour le personnel sanitaire civil et militaire ainsi qu'aux locaux, au matériel et aux moyens de transport médicaux visant à induire un réflexe de non-agression.

### ➤ **Signe distinctif**

En temps de paix, l'emblème a une valeur indicative. Il sert à montrer lequel est en étroite relation avec le mouvement et ses institutions (le personnel) ou les biens appartiennent à lui tels que bâtiment, véhicule ou matériel. L'emblème est accompagné d'une adjonction comme le logo de Croissant-Rouge Algérien et il doit être d'une petite dimension.

## 8. Le comité international de la Croix-Rouge en Algérie

Le CICR a commencé ses activités en Algérie depuis 1955 avec des visites organisées d'une part, pour donner une aide aux réfugiés Algériens dans les camps situés aux frontières du Maroc ou de la Tunisie, d'autre part, pour assurer les bonnes conditions que les prisonniers de guerre doivent avoir et l'établissement de communication entre les deux cotés afin de permettre leur libération.

Depuis 1962, le CICR a continué ses interventions selon les besoins de chaque période, et en fonction des événements. « Au cours de la "Guerre des sables" entre l'Algérie et le Maroc, en 1963-1964, le CICR visita des prisonniers Marocains et Algériens pour leur distribuer des secours et récolter des messages Croix-Rouge adressés à leurs familles »<sup>1</sup>.

L'absence du CICR en Algérie pendant la décennie noire est relative à « un désaccord sur les modalités de travail »<sup>2</sup>, en 1999, le CICR est autorisé de se rendre dans les prisons Algériens, et en 2002 « Le CICR est autorisé à rouvrir une délégation en Algérie et à recruter le personnel nécessaire pour mener à bien des tâches humanitaires »<sup>3</sup> avec un statut qu'il lui permet d'exécuter des actions humanitaire en tant qu'une organisation intergouvernementale accréditée en Algérie.

<sup>1</sup> <http://www.huffpostmaghreb.com/>, consulté le : 01/05/2016 à 00h09

<sup>2</sup> <http://www.djazairress.com/fr/elwatan/348198>, consulté le 01/05/2016 à 01h00.

<sup>3</sup> Journal officiel de la république algérienne, Convention et accords internationaux, 2 avril 2003, n° 23, p. 3.

Actuellement, le champ d'action de CICR est très vaste tel que visiter des personnes détenues, renforcer les capacités opérationnelles du Croissant-Rouge Algérien, rétablir les liens familiaux, et la mise en place d'une Commission nationale de droit international humanitaire, que cette dernière est chargée de la diffusion et de la mise en œuvre de DIH sur le plan national.

## Section 02 : Le Croissant-Rouge Algérien

### 1. Evolution historique de la société nationale Algérienne

#### 1.1.La période coloniale

Le Croissant-Rouge est présent sur le terrain avec une mission de porter secours aux blessés à l'échelle nationale. Il a contribué au déclenchement de la révolution de libération nationale qui a constitué sa branche sociale.

La misère que les Algériens vivaient durant la période coloniale ont obligé le CCE et le FLN de trouver un moyen pour faire connaître au monde cette image catastrophique engendrée par l'armée coloniale et notamment la situation des réfugiés, et aussi d'instituer un représentant officiel auprès des instances internationales.

Le CCE a chargé Abdelkader Chengriha pour l'établissement de statuts de CRA, ce dernier a contacté en septembre 1956 le D<sup>r</sup> Bensmaine Djilali pour rédiger un projet de statut (inspiré des règlements du Croissant-Rouge Tunisien) aidé par Mered Abdellah dans la rédaction du premier rapport de l'organisation de Croissant-Rouge Algérien, le 15 Octobre 1956, ces deux documents sont adressés aux dirigeants de la révolution pour approbation, « le 11 Décembre 1956 le FLN (CCE) approuva la création du CRA, exigeant que les consignes suivantes soient respectées : pas de présidence d'honneur, le comité sera exclusivement composé d'Algérien, le comité démissionnera à la libération du peuple, le comité sera public »<sup>1</sup>.

« La réponse est transmise par le commandement général de la wilaya d'Oran, en l'occurrence le responsable de la fédération du Maroc Taalbi Tayeb, « Si Allal », membre suppléant de CNRA au congrès de la Soummam. Le comité mis en place à Tanger le 29.12. 1956 et présidé par Maître Boukli Hassen fut agréé »<sup>2</sup>

<sup>1</sup> BENATIA Farouk, Les actions humanitaires pendant la lutte de libération (1954-1962), Ed Dahlab, Alger, 1999, pp. 80, 81.

<sup>2</sup> Ibid. p. 81.

« Le 7 Janvier 1957 que fut crée le CRA avec dépôt légal de ses statuts »<sup>1</sup>, à l'Amalat (territoire international neutre à l'époque) de Tanger, l'événement est diffusé par la presse le 9 Janvier de la même année.

Les premières préoccupations de CRA étaient :

- Avoir une assistance étrangère.
- Apporter une meilleure aide aux blessés (formation des secouristes, infirmiers et recrutement des médecins).
- Donner une meilleure prise en charge des réfugiés « plus de 360 000 réfugiés Algériens »<sup>2</sup>.

« Le Croissant-Rouge n'a été reconnu de facto qu'à partir de Juin 1957. Il ne l'a jamais été de jure durant la lutte de libération, les conditions de reconnaissance de jure reposent sur :

- L'existence d'un gouvernement national.
- Le dépôt des statuts de la Croix-Rouge ou de Croissant-Rouge de ce gouvernement. »<sup>3</sup>

Le 25 Septembre 1957, le siège du CRA est transféré de Tanger à Tunis auprès du G.P.R.A. et le 21 Octobre 1958, un nouveau comité fut désigné.

## 1.2.La période Post-coloniale

Dès l'indépendance, le Croissant-Rouge Algérien fut reconnu par le gouvernement provisoire Algérien relatif au décret N° 62-524 du 06 Septembre 1962 complété par le décret N° 98-319 du 06 Octobre 1998 et le décret exécutif N° 08-59 du 13 Février 2008, le CRA est reconnu officiellement par le CICR le 04 Juillet 1963, il est admis au sein de la fédération internationale de la Croix-Rouge le 08 Aout 1963.

## 2. Définition de Croissant-Rouge Algérien

« Le Croissant-Rouge Algérien constitué en association légale possédant la personnalité juridique, sur la base des conventions de Genève auxquelles l'Algérie est partie et des principes formulés par les conférences internationales de la Croix-Rouge, est

---

<sup>1</sup> MAKACI Mustapha, LE CROISSANT ROUGE ALGERIEN : TEMOIGNAGE, Ed alpha, Alger, 2007, p. 91.

<sup>2</sup> Ibid. p. 89.

<sup>3</sup> Ibid. p. 93

officiellement reconnu comme société de secours volontaire, autonome auxiliaire des pouvoirs publics »<sup>1</sup>.

Le Croissant-Rouge Algérien est partie intégrante du mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, il agit en respectant les principes fondamentaux, les conventions du mouvement, ainsi que les statuts et le règlement intérieur.

Selon l'ancien président du Croissant-Rouge Algérien Abdelkader BOUKHROUFA : « Le Croissant-Rouge Algérien est la première organisation humanitaire en Algérie, regroupant des milliers de bénévoles et volontaires qui sont au service des plus démunis disposant tout au long de l'année, dans les villes et les villages, leur aide, leur assistance et leur humanisme »<sup>2</sup>.

### 3. Les objectifs de Croissant-Rouge Algérien

Les missions du CRA sont englobées généralement dans l'article 5 des statuts, « elles sont :

- Agir en cas de conflits armés, et s'y préparer en temps de paix comme auxiliaire des services sanitaires dans tous les domaines prévus par les conventions de Genève et en faveur de toutes les victimes de la guerre tant civiles que militaires.
- Collaborer avec les pouvoirs publics pour promouvoir, diffuser et faire respecter le droit international humanitaire et assurer la protection des emblèmes distinctifs des conventions de Genève.
- Contribuer à l'amélioration de la santé, à la prévention des maladies et à l'allègement des souffrances par des programmes de formation et d'entraide au service des plus vulnérables.
- Organiser, dans le cadre du plan national en vigueur, les services de secours d'urgence en faveur des victimes de désastres de quelque nature que ce soit.
- Recruter, former et affecter le personnel nécessaire et utile à sa mission.
- Promouvoir la participation des jeunes gens à ses activités et particulièrement les jeunes filles.
- Propager les principes fondamentaux du mouvement et du droit international humanitaire afin de développer au sein de la population, notamment parmi les enfants

---

<sup>1</sup>Journal officiel de l'état Algérien, décret n° 62-524 du 06 Septembre 1962 pourtant reconnaissance d'une société nationale de Croissant Rouge Algérien, Rocher Noir, 14 Septembre 1962.

<sup>2</sup> Croissant-Rouge Algérien, guide de l'enseignant : un rôle actif pour les populations en cas de désastre, CRA, Alger, 2003, p. 24.

et les jeunes, les idéaux de paix, le respect et la compréhension mutuelle entre tous les hommes et tous les peuples.

- Entreprendre dans l'intérêt des familles, les recherches de citoyens algériens tant en Algérie qu'à l'étranger et de citoyens étrangers en Algérie.
- Promouvoir, assurer et développer la formation de secouristes»<sup>1</sup>.

#### 4. Les composantes de Croissant-Rouge Algérien

Le Croissant-Rouge Algérien est composé de :

##### 4.1. L'assemblée générale

Elle est l'instance délibérative de Croissant-Rouge Algérien, elle est composée de :

- a. **Membres de droit :** les dix sept (17) délégués régionaux élus par l'Assemblée générale au Conseil d'administration, les présidents des comités de wilaya, trois membres de bureau de wilaya désigné par le président, le représentant national de mouvement de la jeunesse, le président du collège des doyens.
- b. **Invités :** les représentants des pouvoirs publics qui siègent au conseil d'administration, le délégué de CICR, le représentant de la Fédération, le représentant du secrétariat arabe des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, les membres d'honneurs, bienfaiteurs, et les partenaires du Croissant-Rouge.

##### 4.2. Le conseil d'administration

Il est l'instance dirigeante et le contrôle de CRA, il est composé du président de Croissant-Rouge Algérien, les dix sept (17) délégués élus, le représentant nationale du mouvement de la jeunesse, le président du collège des doyens, les représentants des ministères de la défense nationale, des affaires étrangères, des finances, de l'intérieur et des collectivités locales, de la solidarité nationale, de la santé, de la population et de la réforme hospitalière, et enfin du travail de l'emploi et de la sécurité sociale.

##### 4.3. Le comité directeur

Sa mission est d'assurer l'exécution et le suivi des décisions prises par le conseil d'administration, l'élaboration d'un manuel de procédure administratif de CRA, et il propose la structure et l'organigramme nécessaire à l'exécution des plans, programmes et décisions des instances nationales, et cela dans le but d'assurer un bon fonctionnement du CRA à l'échelle nationale, le comité directeur est présidé par le président du CRA, et il est composé

---

<sup>1</sup> Croissant-Rouge Algérien, Statuts du Croissant Rouge Algérien, Alger, 10 et 11 Mars 2014, p. 9.

de vice-président, trésorier, quatre membres élus parmi les délégués régionaux et le secrétaire général.

**4.3.1. Le président :** Le rôle du président de Croissant-Rouge Algérien est de présenter l'organisation à l'échelle nationale et internationale, préside les réunions, et suivre les actions et prend les décisions, y a compris l'attribution des tâches pour chaque membre élu, de plus, il reste judiciaire au nom du comité.

**4.3.2. Le vice-président :** son rôle consiste de remplacer le président et d'exercer son pouvoir durant son absence, d'assurer les tâches confiées par le président. En cas d'impossibilité du président, il assure ses fonctions ainsi que l'intérim jusqu'à l'assemblée générale ordinaire.

**4.3.3. Le trésorier :** ses attributions sont : l'exécution des opérations recettes et dépenses, la tenue des registres comptables obligatoires et facultatifs, le suivi des comptes financiers du CRA et l'arrêt périodiquement de la situation financière, arrêter le compte de gestion annuelle, la mise en œuvre des recommandations des audits intérieurs et extérieurs et enfin le Contrôle de la régularité des dépenses.

**4.3.4. Le secrétaire général :** ici il y a deux cas :

**a. Le comité national :** ici le secrétaire général est recruté par le président du CRA avec approbation du conseil d'administration, il travaille à plein temps, il est considéré le plus haut fonctionnaire du Croissant-Rouge, « il est chargé:

- D'assurer l'exécution de toutes les décisions et mesures approuvées par le conseil d'administration et le comité directeur.
- De représenter en matière de gestion le Croissant-Rouge Algérien sur la délégation accordée par le président.
- D'élaborer les rapports annuels d'activités et de finances ainsi que les prévisions budgétaires pour les soumettre à l'approbation du conseil d'administration.
- De contrôler les chèques et l'ordre de paiement relatifs à la gestion.
- D'élaborer les rapports annuels d'exécution du budget pour les soumettre au conseil d'administration.
- De participer ou coordonner à toute commission technique ou consultative au groupe de travail créé par la gouvernance.
- De répondre tous les actes et résultats se rattachant à la gestion.

- D'élaborer le budget annuel du Croissant-Rouge Algérien en relation avec le trésorier, le soumettre à la commission des finances pour étude, au conseil d'administration pour son approbation et veiller à son exécution.
- D'assurer la gestion des ressources humaines du Croissant-Rouge Algérien.
- D'assurer le secrétariat du conseil d'administration et celui du comité directeur.
- D'élaborer un manuel de procédures administratives relatif à la gestion, pour approbation par le conseil d'administration après avis du comité directeur »<sup>1</sup>.

**b. Comité de wilaya et comité local :** Le secrétaire général est élu comme d'autres membres au bureau exécutif, il est désigné par le président de comité. il a pour une mission principale d'assurer la gestion administrative du comité.

Les assesseurs ont pour mission d'apporter l'aide au bureau exécutif dans la réalisation de ses tâches et d'assurer les tâches attribuées à eux par le président.

Les attributions des membres de bureau exécutif des comités wilaya ou local sont presque les mêmes avec certaines limites à savoir le caractère, la localité et la dimension. Par contre, le comité national agit à l'échelle nationale et en étroite collaboration avec les membres du mouvement international.

#### **4.4. Les comités de wilayas**

Les membres du bureau de wilayas sont élus par l'Assemblée générale de comité de wilaya qui est composée des membres du bureau des comités locaux. Les représentants des doyens et du mouvement de la jeunesse sont élus dans l'assemblée générale par les doyens et les représentants du mouvement de la jeunesse des comités locaux.

#### **4.5. Les comités locaux**

Les membres du bureau exécutif du comité local sont élus lors de l'Assemblée générale communale des adhérents. Ils sont l'appui de comité de wilaya dans ses missions.

### **5. Les organes de soutiens de Croissant-Rouge Algérien**

#### **5.1. Le collège des doyens**

Titre attribué par le conseil d'administration sous la proposition de comité de wilaya, le doyen est un membre de droit à l'assemblée générale, le président du collège des doyens élu dans l'assemblée générale des doyens préside la commission de discipline et d'arbitrage.

---

<sup>1</sup> Croissant-Rouge Algérien, *Statuts du Croissant-Rouge Algérien*, op.cit, pp. 26, 27.

## **5.2. Le mouvement de la jeunesse**

L'objectif de mouvement c'est d'inculquer l'esprit de solidarité chez les jeunes et de former des futurs cadres de Croissant-Rouge Algérien, les jeunes âgés de 12 à 18 ans peuvent adhérer dans ce mouvement, sa mission est aussi de mobiliser d'autres jeunes autour des idéaux de mouvement, participation aux formations, le renforcement des rangs de Croissant-Rouge et la participation aux actes humanitaires.

## **6. Les commissions statutaires**

Elles sont au nombre de six (06), le président de chacun est désigné par le président du CRA, la commission est composée de huit membres dont un président, un vice-président, un rapporteur, et six (06) assesseurs. Chaque commission a un rôle clef dans l'assistance de comité à la réalisation de ses activités et programmes:

### **6.1. La commission des finances, du patrimoine et du développement**

Sa mission consiste de contrôler les comptes du CRA et d'assurer les situations financières et comptables, d'approuver le bilan financier des comités, d'élaborer une politique budgétaire et financière du CRA, de tracer et d'impulser un programme de collecter du fonds au profit des œuvres du CRA, d'inventorier le patrimoine du CRA, de tracer une politique de développement tant au niveau national que régional et local, susceptible d'assurer au CRA les moyens de l'exécution des missions qui lui sont assignées à court, moyen et long termes. Mettre en place un manuel d'audit et de contrôle la gestion du CRA.

### **6.2. La commission de l'information et de la promotion du CRA**

Elle définit le programme d'information et de communication apte à vulgariser l'esprit et la philosophie du CRA, à faire connaître ses activités et son organisation au plan national qu'international. Elle participe à préparer les moyens pédagogiques à la formation et à la sensibilisation.

### **6.3. La commission de préparation des secours**

Elle « est chargée de promouvoir, de suivre et d'évaluer le programmes sanitaire du CRA notamment dans le cadre :

- De la prévention et l'éducation sanitaire.

- De la vulgarisation des soins de premiers secours, et de réaction en situation de catastrophe.
- De la participation à la campagne sanitaire de masse.
- De la mobilisation d'équipes pluridisciplinaires en cas de catastrophe et de conflit armé, ainsi que d'assistance à l'étranger.
- De concevoir un plan de secours permanent tant au plan national que local.
- De définir un plan de secours d'urgence et les moyens nécessaires à son exécution.
- D'identifier de façon rationnelle l'implantation et de secours du CRA.
- De proposer la répartition des dons selon les normes judicieusement définies.
- La conception, l'organisation, le suivi et l'évaluation de la formation de secouristes.
- De promouvoir l'implantation des écoles de formation à travers le territoire national.
- De définir la programmation des divers degrés de formation »<sup>1</sup>.

#### **6.4.La commission du droit international humanitaire**

Elle a pour mission de définir une politique de vulgarisation des principes du droit international humanitaire dans les différentes composantes de la population. De suivre pour le développement et l'approfondissement des concepts du droit International Humanitaire.

#### **6.5.La commission des programmes et des actions**

Selon l'article (74) de règlement intérieur du Croissant-Rouge Algérien, la commission est Présidée par le président du comité, elle est une commission transversale qui a pour mission d'élaborer un plan stratégique qui porte notamment sur :

- La mise en œuvre d'une stratégie de communication et de sensibilisation pour permettre l'engagement de la jeunesse aux principes du Croissant-Rouge Algérien et le recrutement d'avantage des adhérents et la mobilisation des bénévoles.
- La mise en place d'un plan de formation en matière de secourisme et premiers soins, de gestion des catastrophes et de vulgarisation du droit humanitaire.
- La promotion de l'action humanitaire et de solidarité du Croissant-Rouge Algérien.
- Engagement des efforts utiles à la collecte des fonds, indispensables à la pérennité des actions du Croissant-Rouge Algérien.
- Préparer les moyens humains, matériels et organisationnels pour la participation aux secours en situation de catastrophe.

---

<sup>1</sup> Croissant-Rouge Algérien, Règlement intérieur du Croissant Rouge Algérien, Alger, 10 et 11 Mars 2014, pp. 13, 14.

## **6.6.La commission de discipline et d'arbitrage régionale**

Elle est constituée par les comités de wilaya de chaque région, sa mission est de veillée au respect des dispositions statutaires et réglementaires, elle est chargée de se prononcer sur les recours introduits suite à une traduction devant la commission de discipline.

Les commissions statutaires sont les mêmes pour le comité de wilaya et le comité local, à l'exception des certaines attributions relativement au comité national en tant qu'organe suprême de la société.

### **Section 03 : Le comité de wilaya de Bejaia**

#### **1. L'instance de wilaya**

Le comité de wilaya est élu par l'assemblée générale des membres des bureaux exécutifs des comités locaux, son mandat est de quatre (04) ans, sa composition est de 7 à 11 membres, le président est celui qui obtient le plus grand nombre de voix ou par consensus. Le bureau de wilaya une fois est élu, « il doit:

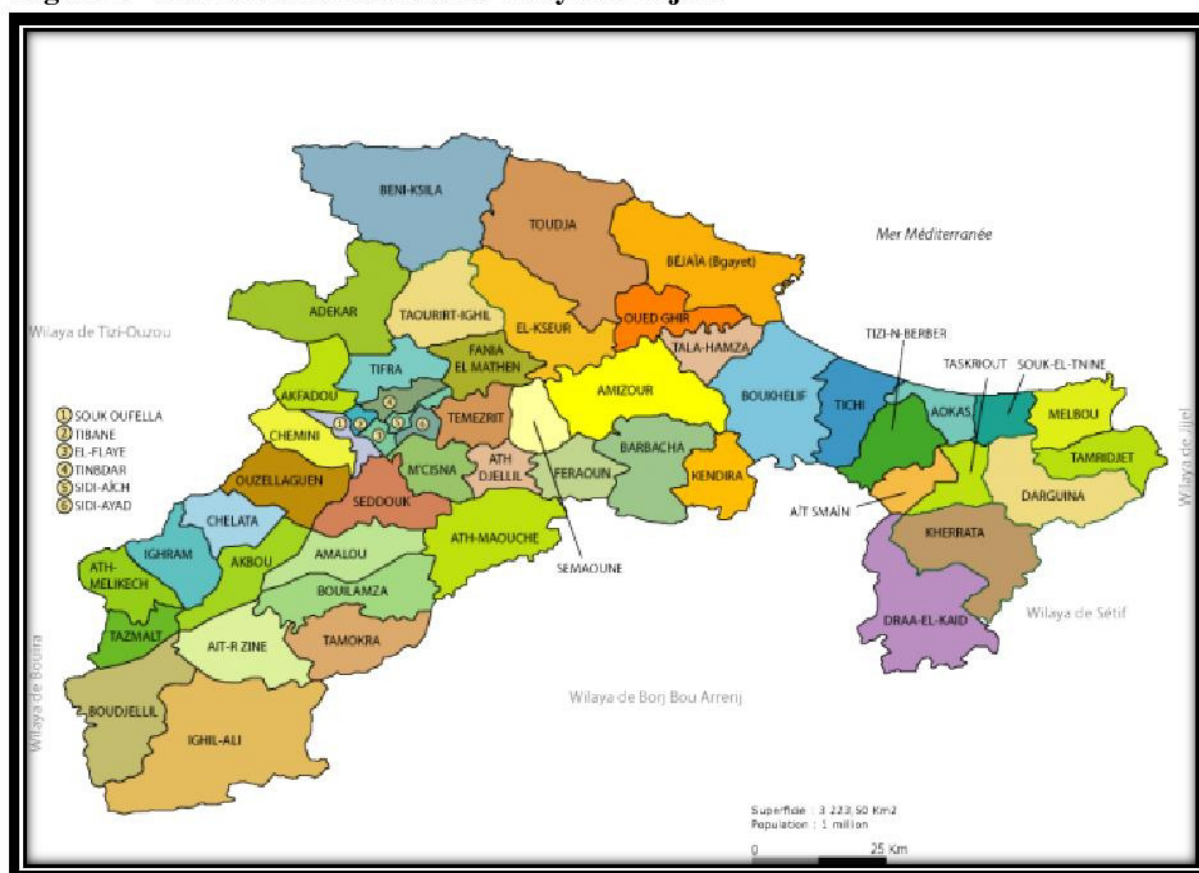
- Diriger l'ensemble des activités du CRA au niveau de la wilaya.
- Prendre toutes les dispositions nécessaires de nature à concrétiser l'ensemble des objectifs définis par les structures nationales du CRA.
- Contrôler la gestion des ressources du CRA à l'échelon de la wilaya.
- Valider les bilans financiers des comités communaux afin d'établir un bilan consolidé du Comité de Wilaya à transmettre au siège National.
- Motiver les activités des structures locales et de sauvegarder les biens matériels et immeubles du CRA.
- Procéder à la création des comités communaux.
- Présider les élections des comités communaux et animer les assemblées de ces structures.
- Dresser un bilan annuel des dons et legs obtenus par le CRA à l'échelon local.
- Arrêter le rapport annuel des activités du CRA à l'échelon de la wilaya.

- Tenir à jour le registre d'adhésion côté et paraphé par le président du comité de wilaya »<sup>1</sup>.

## 2. Situation géographique

Le Croissant-Rouge Algérien comité de wilaya de Bejaïa est situé dans la wilaya de Bejaïa qui est située au nord du pays, dans la région de la Kabylie sur sa côte méditerranéenne. Elle est délimitée de l'Ouest par les wilayas de Tizi-Ouzou et Bouira , au Sud par les wilayas de Bouira et Bordj-Bou-Argeridj , à l'Est par les wilayas de Sétif et Jijel et au Nord par la mer Méditerranée. Elle est divisée administrativement en 52 communes et 19 Daïras. Le siège de comité de wilaya est dans la commune de Bejaïa, commune à 180 km à l'Est d'Alger,

Figure N° 02 : Les communes de la wilaya de Bejaïa



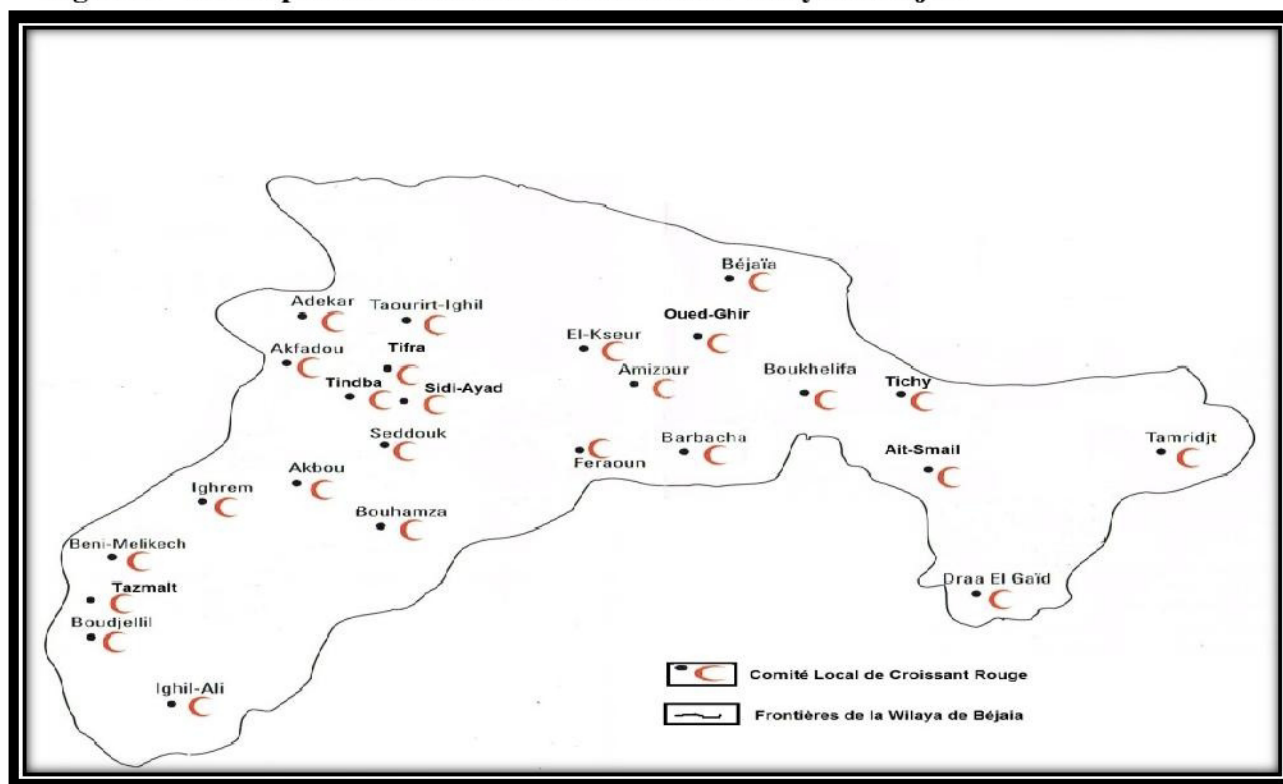
Source : <https://www.kabyle.com>, consulté le 04 Avril 2016 à 10 h 45

<sup>1</sup> Assemblée générale extraordinaire électorale, Règlement intérieur du Croissant Rouge Algérien, Alger, 10 et 11 Mars 2014, pp. 5 et 6.

### 3. Les comités locaux de la wilaya de Bejaïa

Le Croissant-Rouge Algérien comité de wilaya de Bejaïa est composé de 25 comités locaux implantés sur le territoire de la wilaya

**Figure N° 03 : Répartition des comités locaux de la wilaya de Bejaïa**



**Source :** conception des auteurs, le 20 Mars 2016

Les changements qui ont succédé au niveau de bureau de wilaya et l'instabilité de ce dernier a une influence sur les comités locaux d'une part, la majorité sont en fin de mandat de leurs bureau exécutifs, l'inactivité pour certains, et pour les autres, leurs exercices ne sont pas finalisés et d'autre part, l'absence d'une stratégie de faire sortir de cette opacité rend de plus en plus les bénévoles démotivés, décourageants d'où une fuite de éloignement pour de nombreux d'entre eux et même le non renouvellement de leur adhésion annuelle et la non participation dans les activités du mouvement.

La situation de ses comités peut se résumer dans ce tableau ci-dessous relativement à la documentation existante au niveau de bureau de wilaya.

**Tableau N° 02 : Situation organique des bureaux exécutifs des comités locaux arrêtée à l'année 2015.**

N°	Comité local	Observation
01	Tamrijet	Nouvellement crée (2015)
02	Draa-El-Gaïd	Active périodiquement, son mandat est valide, absence des exercices.
03	Ait-Smail	Inactivité et absence des exercices
04	Tichy	Active périodiquement et absence des exercices.
05	Boukhelifa	Demande de renouvellement de comité depuis 2015, absence d'exercices, active périodiquement.
06	Bejaia	Relation déstabilisante avec le comité de wilaya, mandat valide.
07	Oued-Ghir	Fin de mandat, active périodiquement, absence des exercices.
08	El-Kseur	Mandat valide, active périodiquement, manque des exercices.
09	Amizour	Mandat valide, active périodiquement, manque des exercices.
10	Barbacha	Mandat valide, active périodiquement, manque des exercices.
11	Faraoun	Fin de mandat, active périodiquement, manque des exercices.
12	Taurirt-Ighil	Mandat valide, active périodiquement.
13	Adekar	Mandat valide, active périodiquement, manque d'exercices.
14	Tifra	Mandat expiré, manque d'exercices
15	Akfadou	Mandat expiré, manque d'exercices
16	Tinbdar	Mandat expiré, manque d'exercices
17	Sidi-Ayad	Mandat expiré, manque d'exercices
18	Seddouk	Mandat valide, comité nouvellement renouvelé en 2015 sans exercices, active périodiquement.
19	Bouhamza	Mandat valide, présence des exercices, active régulièrement.
20	Akbou	Mandat valide, présence des exercices, active régulièrement.
21	Ighrem	Fin de mandat, absence des exercices, inactive.
22	Ighil-Ali	Mandat valide, inactive, absence des exercices.
23	Tazmalt	Nouvellement crée en 2016.
24	Boudjelil	Mandat valide, inactive, manque des exercices.
25	Beni-Mlikeche	Mandat valide, active périodiquement, manque des exercices

**Source :** Conception des auteurs, le 02 Février 2016

## Conclusion partielle

Du la guerre de Solferino à la guerre de libération nationale, du Genève à Tanger, le principe est le même : le respect de la dignité humaine, l'humanité que beaucoup de gens ont tombés dans le champ d'honneur. Les conventions de Genève et ses protocoles sont une incarnation d'un droit humanitaire, d'un monde de respect réciproque entre les Etats, les composantes du mouvement travaillent pour maintenir les acquis de l'humanité à l'éternel, le monde lui-même est un combat éternel entre la violence, la vengeance et l'injustice... avec la justice, le droit, les libertés et l'humanité.

Depuis l'indépendance à nos jours, le Croissant-Rouge Algérien reste l'organisation humanitaire qui assure ses activités au niveau national grâce à son caractère unique, agit selon les principes du mouvement et aide les personnes vulnérables malgré qu'il n'arrive pas à avoir une représentativité dans toutes les communes du pays depuis 54 ans d'existence. Le Croissant-Rouge Algérien rencontre des entraves qu'on peut les classer sous trois (03) volets: d'ordre organisationnel qui reste parmi les majors obstacles causés d'un manque de compétences, et des ressources humaines qualifiantes au sein des comités capables d'accompagner le mouvement dans la réalisation de ses missions principales et d'être près à gagner les enjeux d'aujourd'hui, ce qui cède la place aux personnes incompetentes dans le monde de gestion administratif et archaïque, manque d'une stratégie de sensibilisation afin d'acquérir des nouvelles énergies, les conflits internes entre les comités et entre les membres dus à la fragilisation du mouvement, des changements répétitifs au sein des bureaux exécutifs sans objectifs communs visant à la restructuration de la société. D'ordre politique qui se résume par l'existence d'un travail collectif restreint entre les acteurs sociaux (les associations, les notables, les organisations ...), les pouvoirs publics et les comités du Croissant-Rouge algérien. Enfin, de l'ordre professionnel vient de l'insuffisance des activités de CRA qui marginalise de façon indirecte l'exploitation des capacités des bénévoles et des richesses humaines et l'émergence des activités routinières et le travail aliénant bénévole. Tous ces dilemmes et beaucoup d'autres nécessitent des résolutions afin de diffuser et de promouvoir le droit international humanitaire, la préservation des valeurs de la société, la consolidation de la solidarité entre les comités et les bénévoles pour inculquer dans la société, et de mettre le train sur le rail !

**Chapitre N° V : Instance  
locale de Croissant-Rouge  
Algérien**

## Introduction partielle

Dans le cadre d'une gestion efficace et dans le but d'assurer la présence du Croissant-Rouge Algérien sur l'ensemble du territoire national, cette noble organisation dispose dans chaque wilaya d'un comité dénommé "comité de wilaya" et dans chaque commune un comité appelé "comité local".

Durant ce chapitre nous allons voir la composition de comité local, son fonctionnement, ainsi que la mission principale de son bureau exécutif. La deuxième section se focalise sur l'étude de l'organisme d'accueil "Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA".

## Section 01 : Le comité local de Croissant-Rouge Algérien

### 1. Composition de comité local

Relativement à l'article (62) des statuts du Croissant-Rouge Algérien adopté en 2014 qui dicte que le comité local se compose de cinq (05) membres élus par l'Assemblée générale communale : président, vice-président, secrétaire général, trésorier et un membre (Assesseur). Et pour un mandat de quatre (04) ans renouvelable.

Le président est déterminé par le candidat qui amène le plus grand nombre de voix ou élu par consensus, et par la suite le président qui désigne dans chaque fonctions les autres membres élus.

### 2. Fonctionnement du comité local

Le comité local est constitué des adhérents de la commune à jour de leur cotisation (cotisation annuelle).

Dans le cadre d'assurance de son bon fonctionnement, le bureau exécutif du Comité local de Croissant-Rouge Algérien se réunit au moins une fois tous les six (06) Mois.

L'Assemblée Générale du Comité de commune se réunit une fois par an en session ordinaire (assemblée générale ordinaire) et en session extraordinaire à la demande des deux tiers (2/3) de ses membres ou sur convocation du président du comité de Wilaya.

Le Comité communal dispose obligatoirement d'un local dédié aux activités du CRA dans un cadre réglementaire.

### **3. Mission de comité local**

Selon l'article (20) de règlement intérieur de Croissant-Rouge Algérien adopté lors de l'assemblée générale extraordinaire électorale tenue le 10 et le 11 Mars 2014 à Sidi Fredj, Alger, que Le comité local a pour mission :

- Tenir à jour le registre des adhérents.
- Animer, orienter, contrôler, et coordonner les activités de comité à l'échelle de la commune.
- Soumettre les questions statutaires et organiques au comité de wilaya.
- Contrôler les finances et l'utilisation transparente des dons et logs.
- Encadrer et contrôler le mouvement des pionniers du CRA au sein de la commune.

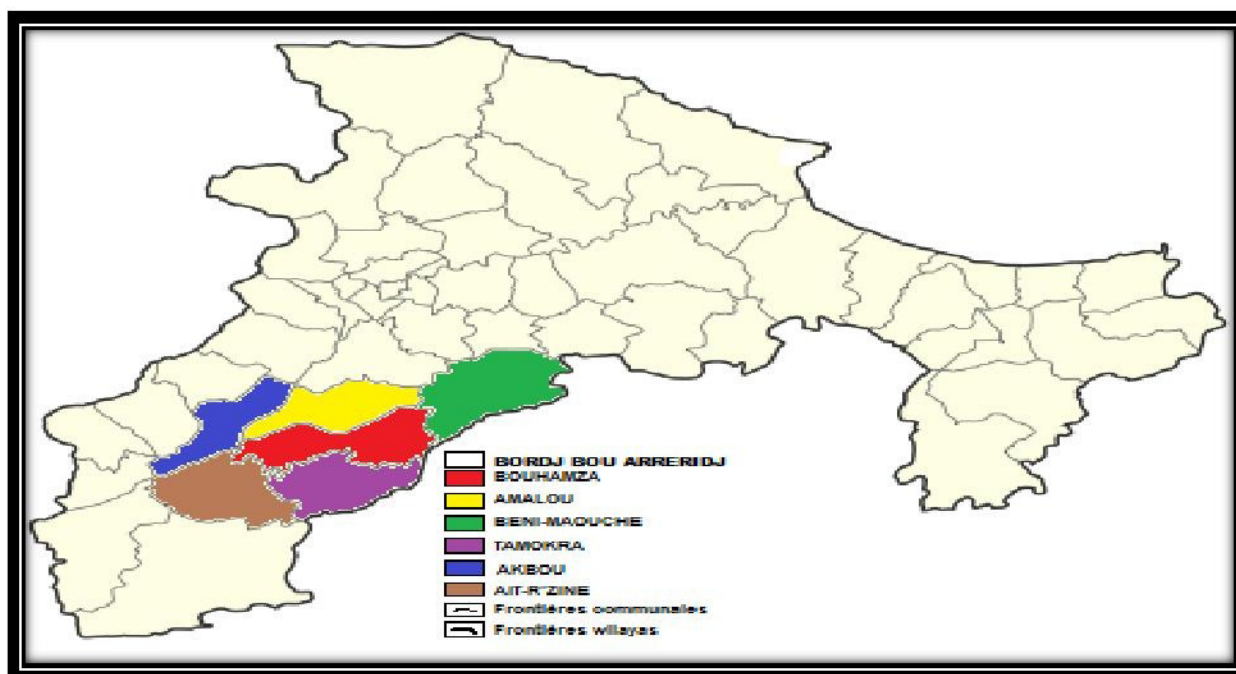
## **Section 02 : Le territoire de BOUHAMZA et le comité local**

### **1. La commune de BOUHAMZA**

#### **1.1 Situation géographique de la commune de BOUHAMZA**

La municipalité de BOUHAMZA est située dans le sud-est de la wilaya de Bejaïa dans la daïra de Seddouk, elle est entourée par de nombreuses communes voisines :

- Au nord : la commune d'Amalou et Beni-mouache.
- Au sud : la commune de Tamoukra et Ait-r'zine.
- A l'est : la commune de Beni-Maouche, Tamoukra et Wilaya de Bordj Bou Arreridj.
- A l'ouest : la commune d'Amalou, Akbou et Ait-r'zine.

**Figure N° 04 : Les communes frontalières de la commune de BOUHAMZA**

**Source :** conception des auteurs, Avril 2016

## 1.2 Les villages composants la commune de BOUHAMZA

La commune de BOUHAMZA est une zone située dans une région montagnarde, elle est composée de quatorze (14) Villages :

BOUHAMZA, MAHFOUDA, TANSOUD, TACHOUAFT, TOUDDERT, TALA-ABDELLAH, BOUHITEM, SAHEL, ICHAABANEN, IWEGHLISSEN, TIZI-OUZROU, BOUMESSAUD, TALGHOUMT, TASFERT.

Ses villages sont repartis dans différents coins de la commune et ils sont différenciés l'un de l'autre selon la densité et le nombre d'habitation ainsi que l'orientation économique et la dévitrication des investissements de chacune.

## 2. Le comité local de BOUHAMZA

### 2.1 Aperçu historique du comité

Sa création remonte au mi-juillet 2011 et officialisé le 20 Janvier 2012, lors de la tenue d'une assemblée générale électorale de comité au niveau de primaire « MAHFOUDA nouvelle » dans le village MAHFOUDA, bien avant, selon les témoignages de certains anciens adhérents et bénévoles qui disent que sa création revient aux années 90 jusqu'à

l'année 2007 mais due au manque d'archives au siège de comité et à l'instance wilaya pour affirmer cette histoire.

Le comité dans sa phase de création et d'installation est fait passer par plusieurs changements et restructurations au niveau de son bureau exécutif et ses commissions, en 23 Aout 2012 le comité a procédé à un remaniement, un nouvel assesseur au sein du bureau exécutif qui s'installe officiellement.

En date de 07 Mars 2013, un autre remaniement au sein de bureau exécutif a été effectué lors d'une réunion au sein du bureau de Croissant-Rouge Algérien comité de wilaya de Bejaïa avec la présence de tous les membres de bureau local et l'assistance des trois (03) membres de bureau de wilaya, le vice-président, le secrétaire général, et le trésorier général. Durant cette réunion, le président sur place a désisté dans son poste au profit de vice-président.

En date du 21 Mars 2014, lors d'une réunion de bureau exécutif au niveau de siège, un autre remaniement vient de toucher la structure de comité et cette fois-ci c'est le président qui a désisté dans son poste au profit de trésorier général,

En date du 20 Octobre 2014 une assemblée générale a été organisée en vue d'une élection d'un nouveau vice-président et aussi un nouveau secrétaire général suite à la radiation et la démission des précédents.

Cette situation organique fructueuse au sein du bureau local de BOUHAMZA suivit en parallèle dans son processus par plusieurs changements au niveau du bureau de wilaya qui sont, l'élection d'un nouveau bureau exécutif du comité de wilaya dans une Assemblée générale extraordinaire en date du 22 Décembre 2012, et la réélection d'un autre nouveau bureau exécutif avec une nouvelle équipe qui s'est tenu le 18 Octobre 2014 pendant une assemblée générale extraordinaire.

De même pendant l'année 2014, il y eu un renouvellement de bureau exécutif de comité national avec l'adoption d'un nouveau statut et du règlement intérieur dans une assemblée générale extraordinaire tenue les 10 et 11 Mars 2014 à Sidi Fredj à Alger.



Cette instabilité au sein de Croissant-Rouge Algérien et notamment à l'échelle des communes et des wilayas peut s'expliquer sur deux volets :

- Tout un changement permet de maintenir et d'ouvrir sur d'autres voies le mouvement pour une planification à jour et une traçabilité transparente des comités ainsi que le renouvellement des énergies positives qui amènent au bon fonctionnement des comités.
- Tout un changement dans la composante peut provoquer une déchirure et une instabilité à l'intérieur qui peut atteindre au dysfonctionnement des comités et qui peut mettre à terme l'existence de cette organisation dans sa localité.

### 2.2 Activités de comité local de BOUHAMZA

Une remarquable évolution et développement en qualité et en quantité des programmes d'actions et des activités réalisées au niveau de la wilaya ainsi qu'à l'échelle nationale ont été enregistrés en comparaison entre les trois (03) années précédentes :

**Tableau N° 03 : Récapitulatif des activités réalisées durant l'année 2013**

N°	Activité	Date et lieu de l'activité	Description
01	<p>Célébration de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail et la commémoration de cinquante quatrième anniversaires de l'événement national de « CHAFA TAMELLALT » (19 Martyrs)</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>12 et 13 Avril 2013 au niveau de C.E.M HAMMOUCHE MALEK MAHFOUDA</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La première exposition : exposition des catalogues, livres et revues de Croissant-Rouge et du mouvement humanitaire international</li> <li>2. La deuxième exposition : exposition de matériels des premiers secours.</li> <li>3. La couverture sanitaire de l'évènement.</li> <li>4. Organisation d'une formation (A.F.P.S) : quinze candidats (15)</li> </ol>

02	<p>Organisation d'une excursion</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>10 Mai 2013 De la commune de BOUHAMZA vers la ville de Bejaïa</p>	<p>Dans le cadre des actions jeunesse, la commission jeunesse de Croissant Rouge-Algérien Comité Local de BOUHAMZA a organisé une excursion destinée aux sites touristiques de la ville de Bejaïa, les bénéficiaires de cette excursion sont les enfants issus des familles défavorisées de la commune, (21enfants)</p>
03	<p>Distribution des pièces d'habillements (vêtements)</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>Le 13 Juin au 01 Aout 2013 dans tous les villages de la commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre des activités sociales, la commission de santé et des actions sociales de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a fait la distribution des pièces d'habillements (vêtements et chaussures) au profit des familles nécessiteuses. Nombre total des pièces distribuées est 3102.</p>
04	<p>Distribution des coffins (Produits Alimentaires) RAMADHAN 2013</p>	<p>27, 28 et 29 de RAMADHAN Commune de BOUHAMZA</p>	<p>La commission de santé et des actions sociales de Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a distribué des produits alimentaires (couffins) au profit des familles nécessiteuses, pauvres ayants des ressources limitées afin d'alléger sur elles durant le mois sacré « RAMADHAN ». Nombre total des coffins : 174</p>
05	<p>Distribution de lait en poudre pour nourrisson</p>	<p>16 Juillet au 28 Aout 2013</p>	<p>Le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA dans le</p>


		Commune de BOUHAMZA	cadre de leurs activités sociales, la commission de santé et des actions sociales a distribuée la quantité de 180 boites de 400 G de lait en poudre « premier âge du 0 à 6 Mois » au profit des nourrissons des familles nécessiteuses.
06	Organisation d'une opération de circoncision « RAMADHAN 2013 »	03 Aout 2013 « 25 de RAMADHAN » au niveau de l'hôpital d'AKBOU	Le Croissant Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA et dans le cadre de leurs activités sociales et sanitaires, la commission de santé et des actions sociales a organisée une opération de circoncision « EL-KHITAN » au profit des enfants issus des familles pauvres et nécessiteuses. Nombre d'enfants : 10.

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

**Tableau N°04 : Récapitulatif des activistes et programmes réalisés durant l'année 2014**

N°	Activité	Date et lieu de l'activité	Description
01	Couverture sanitaire de l'événement d'EL DJABIA NATH EL-KHEYAR (La colline oubliée)  	08 Mars 2014 EL-DJABIA NATH EL-KHEYAR Commune de BENI-MAOUCHE	Sous l'invitation de l'Association Wilaya Tourisme et Patrimoine - Bejaïa- à l'occasion de la célébration de la fête de printemps au niveau de village historique EL-DJABIA NATH EL-KHEYAR dite (la colline oubliée), le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA s'est engagé avec une équipe de secouristes afin d'assurer la couverture sanitaire durant toute l'activité, et ça dans le but : - Intervention en cas de blessés.

**Source :** Photo prise par le comité

			- La sensibilisation de la société à l'importance des gestes des premiers secours.
02	Couverture sanitaire de tournoi de football organisé par l'association sportif « IGHIL N'TALA »	Mois d'Aout 2014 Au stade de village IGHIL N'TALA, commune d'AMALOU	En réponse à l'invitation de l'association sportive du village « IGHIL N'TALA », la commune d'AMALOU, le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA avec sa commission des secours et secourisme et son équipe des secouristes a marqué sa présence durant toute la période de ce tournoi.
03	Opération de circoncision durant le Mois sacré « RAMADHAN » 	23 Juillet 2014 A Hôpital d'AKBOU	Dans le cadre de ses activités sociales le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a organisé une opération de circoncision au profit des enfants des familles défavorisées et nécessiteuses. Nombre d'enfants est 11.
04	Un don vestimentaire destiné aux nécessiteux	27 Juillet 2014 (La fête de l'AÏD EL-FITR), Commune de BOUHAMZA	A l'occasion de la fête de l'AÏD EL-FITR, le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA et à travers sa commission sanitaire et des actions sociales a distribué des vêtements neufs aux profils des familles nécessiteuses.
05	Distribution des boissons gazeuses	27 Juillet 2014 (La fête de l'AÏD EL-FITR), Commune de BOUHAMZA	Dans le cadre de ses activités caritatives, le Croissant Rouge Comité Local de BOUHAMZA par sa commission sanitaire et des actions sociales a distribué une quantité de 102 bouteilles de boisson gazeuse au profit des habitants de

			village TOUDDART.
06	Distribution de l'eau javel	27 Juillet 2014 (La fête de l'Aïd EL-FITR), Commune de BOUHAMZA	Le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a lancé une opération de « mosquée propre » au niveau de toutes les mosquées de la commune de BOUHAMZA et ça avec la distribution des bouteilles de l'eau Javel.
07	Distribution des biscuits et des gâteaux	27 Juillet 2014 (La fête de l'Aïd EL-FITR), Village MAHFOUDA, Commune de BOUHAMZA	A l'occasion de l'Aïd EL-FITR, le village MAHFOUDA a organisé LWZI3A (TIMECRET), et durant cette activité le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a distribué une quantité de 50 paquets de biscuits et de gâteaux au lieu de l'évènement.
08	Don des matériaux de construction et numéraire au profit d'un nécessiteux	Aout 2014 Commune de BOUHAMZA	Dans le cadre de ses activités sociales, la commission sanitaire et des actions sociales a accordée au profit d'un nécessiteux du village de BOUHAMZA une aide numéraire et des matériaux de construction afin de continuer la réalisation de son habitat rural à cause de la destruction de son ancien habitat (habitat traditionnel), et l'insuffisance de ses ressources.
09	Couverture sanitaire d'une excursion	Aout 2014 De BOUHAMZA et BENI-MAOUCHE vers la plage CAPRITOUR, BEJAÏA.	En réponse à l'invitation de l'association Wilaya Tourisme et Patrimoine - Bejaïa- à l'ouverture de son projet « échanges touristiques et de jeunes » dont l'organisation d'une excursion vers la plage, cette excursion est composée de 71 personnes

	 <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>		<p>(estivants) dont 3 bus, le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA s'est engagé avec son équipe des secouristes à l'assurance de couverture sanitaire de cette excursion.</p>
<p>10</p>	<p>une aide médical au profit d'une femme</p>	<p>Aout 2014, Village MAHFOUDA, Commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de leurs activités sanitaires, le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a pris en charge les ordonnances médicales d'une femme nécessitante atteinte d'une maladie chronique.</p>
<p>11</p>	<p>Participation de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA à la gestion de camp des ressortissants subsahariens (Nigériens) installé à SAKET - Bejaïa-</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>du 13 au 22 Novembre 2014 à SAKET, BEJAÏA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités au niveau de territoire wilaya, le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a participé à la gestion de camp des ressortissants subsahariens installés par le comité wilaya de Bejaïa au centre d'accueil à SAKET - BEJAIA-, et l'équipe de gestion a pris en charge la gestion intérieure du camp durant une période de 10 jours avec une équipe de bénévoles composée de dix sept (17) adhérents.</p>
<p>12</p>	<p>La participation à la célébration de la journée mondiale de lutte contre le sida</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>01 Décembre 2014 au niveau de la maison de culture « TAOUS AMROUCHE », Bejaïa</p>	<p>Dans le cadre des activités de sensibilisation et de l'information, le Comité Local de BOUHAMZA a participé à la célébration de la journée mondiale de lutte contre le sida organisé par le comité de wilaya de Bejaïa (expositions, simulation des gestes des premiers secours, chaine signe contre le sida)</p>

<p>13</p>	<p>La participation à la gestion du camp des ressortissants subsahariens (Nigériens) à ZERALDA, Alger</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>Du 30 Novembre au 08 Décembre 2014 à ZERALDA, ALGER</p>	<p>Le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA et sous l'invitation de comité national au comité de wilaya de Bejaïa et sous-couvert de comité de wilaya, l'équipe de gestion des camps de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a participé à la gestion de camp des ressortissants subsahariens « Nigériens » installé par le comité national au centre de jeune à ZERALDA, Alger. L'équipe de comité est composée de 08 membres dont un coordinateur et deux chefs de groupe.</p>
-----------	--	--	---

Source : Conception des auteurs, Avril 2016

**Tableau N° 05: Récapitulatif des activités réalisées durant l'année 2015**

N°	Activité	Date et lieu de l'activité	Description
01	La formation des formateurs aux premiers secours	22, 23 et le 24 Janvier 2015, à TIZI-OUZOU	Dans le cadre d'exécution des stratégies de bureau exécutif qui visent l'encadrement, le développement des compétences et la formation des cadres jeunes de Croissant-Rouge Algérien, et dans le but de l'épanouissement de la commission de préparation des secours et l'aboutissement de l'un de ses objectifs dont la création d'une école de formation en secourisme, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA, en collaboration avec les comités locaux de TAOURIRT-IGHIL,

			d'AKBOU, et de OUED GHIR ont organisés une formation des formateurs aux premiers secours dont le comité de BOUHAMZA a formé trois (03) formateurs.
02	La distribution des produits alimentaires durant la saison hivernale	24 Janvier 2015 Au niveau de Village TOUDDERT, Commune de BOUHAMZA	Dans le cadre de ses activités sociales durant la saison hivernale et dans le souci d'alléger sur les souffrances humaines et sur les familles défavorisées et les régions enclavées de la commune de BOUHAMZA, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHMZA et par le biais de sa commission sanitaire et des actions sociales a distribuée des produits alimentaires.
03	L'installation de comité local de TAMRIJT 	09 Janvier 2015, Commune de TAMRIJT	Suivant le plan d'actions de la commission organique de Croissant Rouge Algérien comité de wilaya de BEJAIA, l'installation de comité local de la commune de TAMRIJT marquée par l'assistance de deux membres de comité local de BOUHAMZA, en tant que membres de la commission organique de comité de wilaya.
04	La participation à la célébration du nouvel an berbère 	12 Janvier 2015, au niveau de la crèche communale d'AKBOU	Dans le cadre de ses activités de coopération, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a participé à la célébration du nouvel an berbère « AMENZU N YENNAYER » organisé par le comité local d'AKBOU

Source : Photo prise par le comité

Source : Photo prise par le comité

<p>05</p>	<p>L'ouverture d'un site web</p>	<p>Mars 2015</p>	<p>Dans le cadre de la promotion de CRA et la diffusion de ses principes ainsi que ses activités et faire les connaitre sur tout le territoire national y compris à l'échelle internationale, le comité a met en place un site WEB :</p> <p><a href="http://www.cra-bouhamza.com">www.cra-bouhamza.com</a></p>
<p>06</p>	<p>La célébration de la fête de la femme 8 Mars</p>	<p>8 et 9 Mars 2015, au niveau de la crèche communale d'AKBOU</p>	<p>Le Croissant Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA en collaboration avec le Croissant-Rouge Algérien Comité Local d'AKBOU ont célébré la journée mondiale de la femme, au programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposition sur le mouvement international de la Croix Rouge et du Croissant Rouge, et diffusion des principes de mouvement.</li> <li>- Assimilation des gestes des premiers secours afin de sensibiliser le large publics sur les risques quotidiens.</li> </ul>
<p>07</p>	<p>La participation aux journées de formation sur le DIH</p> 	<p>27 et 28 Mars 2015 au niveau de centre paramédical SIDI-OUALI, La commune de Bejaïa</p>	<p>A l'invitation de Croissant-Rouge Algérien Comité de Wilaya de Bejaïa, organisateur de deux jours de formation en droit international humanitaire au profit des jeunes et les cadres de Croissant-Rouge Algérien.</p>



Source : Photo prise par le comité


<p>08</p>	<p>La gestion du camp des ressortissants subsahariens du la wilaya de SKIKDA</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>24 au 29 Mars 2015, Au niveau de la Wilaya de SKIKDA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités nationales, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a répondu à l'appel de comité national sous-couvert de comité de wilaya de Bejaia. Avec son équipe de gestion des camps a pris la gestion de l'opération de rapatriement des ressortissants subsahariens (Nigériens) de la wilaya de Skikda,</p>
<p>09</p>	<p>L'organisation d'une formation-recyclage pour les secouristes formés en 2012</p>	<p>03 et 04 Avril 2015 Au niveau de siège de comité, Village MAHFOUDA, Commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités de secourisme et suite à la fondation de l'école de formation et la formation des formateurs, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA en premier lieu a organisé une session de formation-recyclage afin de débloquer les diplômés des secouristes qui ont été suivit la formation de 2012. - 14 Candidats</p>
<p>10</p>	<p>L'organisation d'une formation aux premiers secours</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>10 et 11 Avril 2015, au niveau de village TACHOUAFT, commune de BOUHAMZA</p>	<p>Ouverture officielle de l'école de formation en secourisme en date du 27 Février 2015 et la nomination du directeur de celle-ci, et relativement aux objectifs tracés par la commission de préparation des secours et les programmes de formation suivant par l'école. Organisation de la deuxième session de secourisme de base au profit des adhérents. - 08 Candidats</p>


<p>11</p>	<p>Le renouvellement de comite local d'AKBOU</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>11 Avril 2015 A AKBOU</p>	<p>Suivant le plan d'actions de la commission organique de Croissant-Rouge Algérien comité de wilaya de BEJAIA. La commission a été procédée au renouvellement marqué par l'assistance d'un membre de comité local de BOUHAMZA, entant que membre de la commission organique de bureau de wilaya.</p>
<p>12</p>	<p>Le renouvellement de comite de TAOURIRT-IGHIL</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>15 / 04 / 2015 A TAOURIRT-IGHIL</p>	<p>Dans le cadre d'exécution des programmes de la commission organique de comité de wilaya de Bejaïa dont le renouvellement des comités locaux et l'assistance des assemblées générales de ces derniers, cette fois-ci est le renouvellement de comité local de TAOURIRT-IGHIL dont deux membres de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA ont été présents entant que membres de la commission organique de Croissant-Rouge Algérien comité de wilaya de Bejaïa.</p>
<p>13</p>	<p>La distribution des affaires scolaires</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>Mai 2015 A BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de ses actions sociales, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA et à travers sa commission de santé et des actions sociales à distribué des affaires scolaires au profit des élèves des écoles primaires implantées sur tout le</p>

			territoire communal. - 717 élèves bénéficiés
14	<p>L'organisation d'une opération de circoncision « RAMADHAN 2015 »</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>11 Juillet 2015 A l'hôpital d'AKBOU</p>	<p>Dans le cadre de ses activités sociales et à l'occasion du Mois sacré « RAMADHAN 2015 », le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA à travers sa commission sociale et ses actions sanitaires a organisé une opération de circoncision au profit des enfants de la commune de BOUHAMZA. - 17 Circoncis</p>
15	<p>La remise des cadeaux aux lauréats de BAC 2015 et couverture sanitaire du gala artistique organisé par la direction de la culture en collaboration avec l'APC de BOUHAMZA</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>11 Juillet 2015 Au niveau de Village MAHFOUDA, Commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités culturelles, à l'occasion du Mois sacré « RAMADHAN 2015 » et à l'occasion de la réussite des candidats au BAC 2015, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a engagé son équipe d'intervention et par le biais de sa commission de préparation des secours d'effectuer une couverture sanitaire de Gala artistique organisé par la direction de la culture de la wilaya de Bejaïa. En collaboration avec l'association Wilaya Tourisme et Patrimoine – Bejaïa-, le comité a remis des cadeaux pour les lauréats du BAC 2015. - 16 Lauréats</p>
16	<p>La remise des cadeaux pour les circoncis</p>	<p>13 Juillet 2015 Au niveau de la mosquée de</p>	<p>Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles et à l'occasion du Mois sacré</p>

	 <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>TAKHELICHT à BOUHAMZA</p>	<p>« RAMADHAN 2015 », le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA en collaboration avec l'association Etoile Culturelle de BOUHAMZA et le Comité de Gestion des Affaires de la Mosquée de TAKHELICHT a organisé une cérémonie pour la distribution des cadeaux au profit des enfants circoncis.</p>
<p>17</p>	<p>La distribution des coffins « produits alimentaires »</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>13 et 14 Juillet 2015 Dans les villages de la commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités sociales, à l'occasion du Mois sacré « RAMADAN 2015 » le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA, à travers sa commission sociale et des actions sanitaires a distribué plus de 120 coffins (produits alimentaires) au niveau du territoire communal suivant le fichier social élaboré par la commission et ses commissions villageoises.. ajoutant sa participation à la distribution de plus de 200 autres coffins (produits alimentaires) en collaboration avec des associations des notables des villages de la commune.</p>
<p>18</p>	<p>La participation à TIMECRET « LEWZI3A » (tradition caritative, noble et de solidarité, célèbre en Kabylie)</p>	<p>15, 16 et 17 Juillet 2015 Dans les villages de la commune de BOUHAMZA</p>	<p>A l'appel des organisations des notables des villages de la commune de BOUHAMZA, à l'occasion de la fête de L'AÏD EL-FITR, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a répondu</p>

	 <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>		<p>massivement et engagé avec ses équipes pour la participation à l'organisation de cette fête dont il a entamé plusieurs actions : distribution des boissons (eau, jus, gazeuse), des gâteaux et biscuits, des joués aux enfants.</p> <p>L'aide dans la distribution de la viande et la couverture sanitaire.</p>
<p>19</p>	<p>La distribution de l'eau potable pour les malades des reins</p>	<p>Mois Sacré (RAMADHAN) Au niveau de la Commune de BOUHAMZA</p>	<p>Dans le cadre de ses activités sanitaires et durant le Mois sacré, la commission sociale et des actions sanitaires, a distribué de l'eau potable (Fardeau de 06 bouteilles de 1.5 litres) au profit des malades des reins et cela sur tous le territoire communal.</p> <p>- 1620 bouteilles distribuées</p>
<p>20</p>	<p>Le déménagement de local de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>Aout et Septembre 2015</p>	<p>Le déplacement de local de Croissant-Rouge Comité Local de BOUHAMZA suite à la construction d'une antenne administrative au niveau de celui-ci, les membres de comité ont pris une décision de démonter le local (construction préfabriquée) afin de l'installer comme un stock de CRA dans un autre terrain, et de déplacer temporairement vers un autre local. une fois l'antenne administrative est construite, il aura un bureau de CRA à l'intérieur.</p>

<p>21</p>	<p>La célébration de 20 Aout 1955 et 1956</p>  <p><b>Source :</b> Photo prise par le comité</p>	<p>22 Aout 2015 au Village de TOUDDERT, Commune de BOUHAMZA</p>	<p>Le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a commémoré l'événement national marqué dans l'histoire de la guerre de libération nationale (le congrès de la SOUMMAM), au programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gala artistique.</li> <li>- Pièces théâtrales.</li> <li>- Couverture sanitaire.</li> </ul>
<p>22</p>	<p>L'organisation d'une excursion vers la plage</p>	<p>21 Aout 2015 De village de TACHOUAFT vers la plage de BOULIMAT à Bejaïa.</p>	<p>Durant la période estivale, et dans le cadre des activités coopératives, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA en collaboration avec l'association wilaya Tourisme et Patrimoine – BEJAÏA- a organisé une excursion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 23 personnes bénéficiées</li> </ul>
<p>23</p>	<p>L'hommage à Monsieur AGSOUS Abdenour « une personne au service de l'humanité »</p>	<p>21 Aout 2015 à THINEBDAR</p>	<p>Le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a rendu hommage à Monsieur AGSOUS Abdenour, ex-président de Croissant-Rouge Algérien Comité de wilaya de BEJAÏA dont leur période est considérée la plus prospère de mouvement à l'échelle de la wilaya de Bejaïa.</p>

24	<p>La préparation à l'ouverture d'une bibliothèque</p>  <p><u>Source</u> : Photo prise par le comité</p>	<p>1 Septembre 2015 Village MAHFOUDA</p>	<p>Dans le cadre de ses projets éducatifs et intellectuels, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA a commencé des préparatifs à l'ouverture d'une bibliothèque appelée « bibliothèque de Croissant-Rouge Algérien » au niveau de la municipalité.</p> <p><u>Les phases de processus de L'ouverture</u></p> <p><u>1<sup>ère</sup> phase</u> : Consiste de trouver un local convenable et au centre de la commune.</p> <p><u>2<sup>ème</sup> phase</u> : La préparation de local dont la peinture, les meubles, les étagères, les chaises, micro-ordinateur.</p> <p><u>3<sup>ème</sup> phase</u> : Classification des livres selon les domaines dont il y a 1310 livres de différents domaines.</p> <p><u>4<sup>ème</sup> phase</u> : La conception d'un panneau.</p> <p><u>5<sup>ème</sup> phase</u> : Désignation du directeur de la bibliothèque.</p> <p><u>6<sup>ème</sup> phase</u> : est la dernière afin de la mettre en œuvre, dont le comité a effectué ses démarches pour l'acquisition d'un poste d'employeur au niveau de la direction d'actions sociales.</p>
----	--	--	--

Source : Conception des auteurs, Avril 2016

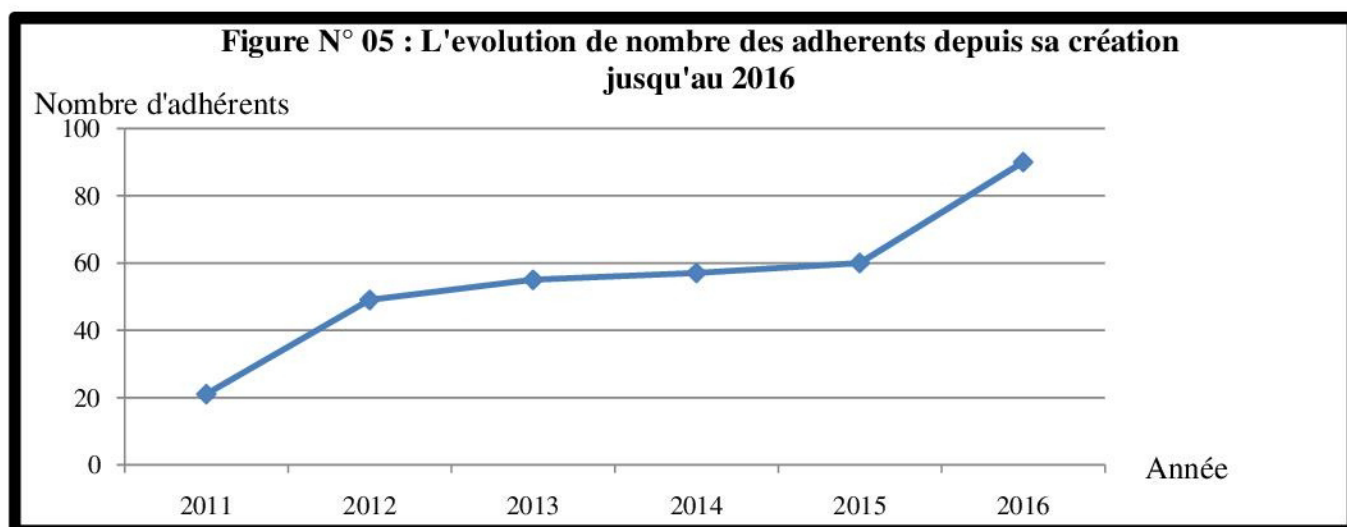
### 2.3. Adhésion et Intégration massive des bénévoles au sein de comité

Le comité depuis sa création en Juillet 2011, est composé de vingt et un (21) adhérents, d'une part les changements entamés au sein de son bureau exécutif qui sont marqués par le débarquement de certains par le non renouvellement de leur adhésion annuelle (cotisations annuelles), et d'autres part une adhésion massive à travers le développement de ses activités et ses plans d'actions riches. Durant toute cette période le comité est devenue le plus grand représentant du mouvement par un nombre d'adhérents évolutif de plus en plus et d'une année à une autre, présent au niveau de la wilaya et au niveau national grâce à ses actions humanitaires, il est le réseau le plus structuré avec sa composition actuelle. En matière des bénévoles, il est composé actuellement de 90 adhérents représentants et repartis dans différentes villages de la commune.

**Tableau N° 06 : La dynamique des adhérents depuis la création de comité à nos jours**

Année	Nombre d' Adhérents
2011	21
2012	49
2013	55
2014	57
2015	60
2016	90

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016



**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

## **2.4.Projets réalisés par le comité**

Aujourd'hui, le comité dispose d'une école de formation en secourisme dont sa création remonte à la date du 30 Janvier 2014 lors d'une réunion de bureau exécutif et suite à la formation des formateurs au niveau de CRA de la wilaya de TIZI-OUZOU.

Un autre projet vient de s'inscrire qui consiste à l'inauguration d'une «bibliothèque du Croissant-Rouge Algérien », cette dernière contient un nombre de 1310 livres, bouquins et catalogues. Elle est implantée dans le village MAHFOUDA dans le cadre du développement des projets éducatifs et intellectuels afin de sensibiliser et d'accompagner les populations dans les zones rurales, la date d'ouverture officielle de cette bibliothèque remonte au 01 Novembre 2015.

## **2.5.Description de l'organigramme de Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA**

Ajoutant aux commissions statutaires du Croissant-Rouge Algérien, le comité local de BOUHAMZA dispose d'un organigramme et de tâches additionnelles afin d'atteindre ses objectifs et réaliser ses missions humanitaires et ses activités régulièrement.

En ce sens, on trouve que le comité a ses commissions permanentes et statutaires inscrites dans le statut du Croissant-Rouge Algérien (Article 23), et de son représentant de jeunes et des doyens, mais aussi, il dispose des autres organes de soutien qu'on peut citer :

### **2.5.1. Commission de santé et des actions sociales**

La commission a été créée suite à une décision de bureau exécutif lors d'une réunion en Mars 2013 vue la nécessité d'organiser des activités sociales et sanitaires dans un organisme indépendant du comité exécutif, cette commission a son autonomie dans la réalisation de ses tâches attribuées, elle est inscrite dans les statuts de Croissant-Rouge Algérien du 8 Avril 2011, elle est composée d'un président désigné par le président et avec le consentement des membres de bureau exécutif.

La commission sanitaire et des actions sociales est chargée de promouvoir, de suivre et d'évaluer le programme sanitaire du comité notamment dans le cadre :

- De la prévention et de l'éducation sanitaire.
- De la vulgarisation des soins de 1<sup>er</sup> secours.

- De la participation à la campagne sanitaire de masse.
- De la mobilisation d'équipes pluridisciplinaires en cas de catastrophes.
- De guider les programmes sociaux de comité.

### **2.5.2. Ecole de formation en secourisme**

Instauration et implantation d'une école de formation au niveau de la commune de BOUHAMZA afin d'améliorer ses rang en nombre de secouristes en tant que organisation humanitaire de secours, et de développer ses programmes, ainsi que de former le maximum pour prévenir contre les imprévues (catastrophes naturelles ou humaines).

Le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA suivant la stratégie tracée par la commission de préparation des secours, création d'une école de formation en secourisme et la désignation de son directeur dont l'objectif principal est d'assurer le coté pédagogique de la formation, elle est chargée:

- De concevoir un plan de secours permanent local.
- De concevoir, d'organiser, de suivre et d'évaluer la formation de secouristes
- De préparer l'avant, pendant et l'après de chaque formation
- De suivre le plan de formation de comité national.
- De respecter les directifs de la commission de préparation des secours de comité.
- De programmer des formations selon la population cible.

### **2.5.3. Commissions régionales**

La progression de nombre des adhérents et membres de comité, nécessite d'adopter un autre model de gestion afin d'assurer un bon fonctionnement, le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA et dans sa gestion de bureau exécutif s'est adopté en Janvier 2015 à la création des commissions villageoises dans le but de décentraliser et de faciliter le canal de communication et aussi l'organisation des activités.

Le rôle de ses commissions est de :

- Chapeauter les activités qui s'organisent dans chaque village.
- Recensement des besoins de la population dans chaque village.

- Promouvoir la solidarité entre les membres de comité dans le même village et entre les membres de tous les villages.
- Assurer une complémentarité entre les régions de la commune et une efficacité de déroulement des activités.

## **2.6.Obstacles rencontrés par le comité**

Malgré la progression de comité, sa gestion et son engagement dans la voie de restructuration et de réalisation de ses programmes d'actions et de ses activités régulièrement, en revanche il reste toujours le fameux et célèbre « Plus vous travaillez d'avantage, plus vous rencontrez des obstacles et entraves », parmi lesquels on peut citer :

- La non-collaboration de Croissant-Rouge Algérien Comité de Wilaya de Bejaïa et manque de canal de communication favorable.
- Les difficultés en matière de transport.
- La collaboration des pouvoirs publics est limitée.
- Les tabous, les traditions et les mentalités.
- Les ressources financières limitées et insuffisantes surtout dans les zone rurales.
- Contraintes de temps pour les bénévoles.

## **Conclusion partielle**

Malgré la création récente et les changements qui sont succédées au sein de la composante exécutive du Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA, ce dernier reste toujours avec une cadence de travail progressiste et une gestion organique et administrative pertinente qui mène au développement et l'acquisition d'un nombre d'adhérents énormément croissant d'une année à une autre. De même, l'influence des transformations du système social coopérative vers une société libérale avec une dimension d'individualité n'a pas des conséquences fortement négatives sur le comité et le mouvement.

**Chapitre N° VI : Analyse et  
interprétation des données de  
la recherche**

## Introduction partielle

Dans ce chapitre, nous essayerons d'analyser et d'interpréter statistiquement et sociologiquement les données obtenues toute au long de notre enquête. Dans la première section, nous allons traiter les données et les caractéristiques de la population étudiée, « l'analyse des résultats obtenus dans le deuxième AXE du questionnaire ainsi que les résultats collectés dans le troisième AXE »<sup>1</sup>, et en deuxième section, nous allons interpréter les deux hypothèses de notre recherche (confirmation ou infirmation) et nous conclurons avec une synthèse générale.

### Section 01 : Interprétation des résultats

#### 1. Interprétation des données des bénévoles de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA

**Tableau N° 07: La répartition de l'échantillon selon le sexe**

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Masculin	40	88,88
Féminin	05	11,11
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

Le tableau montre que l'unanimité des enquêtés sont de sexe masculin qui représente un taux de 88,88 %, alors que le sexe féminin est représenté par 11,11 %.

Ce décalage remarquable peut être expliqué que le rôle du sexe féminin est insuffisant dans le mouvement associatif en Algérie, et surtout dans les régions rurales marquées par leur caractère conservateur où il existe des entraves et une pression sur cette catégorie de population féminine. Parmi ces obstacles, on trouve à titre d'exemple : les tabou, les mentalités, l'image indésirable que la société donne à une fille qui adhère dans une association quiconque.

<sup>1</sup> Voir le questionnaire ci-annexé.

**Tableau N° 08: La répartition de l'échantillon selon l'âge**

Age	Effectifs	Pourcentage (%)
[19 - 29]	34	75,55
[30 - 40]	09	20
[41 - 51]	02	4,44
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

Selon le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des adhérents du Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA sont dans la tranche d'âge de 19 à 29 ans avec un pourcentage de 75,55 %, suivi par la catégorie d'âge de 30 à 40 ans avec une représentativité de 20% et enfin, la tranche d'âge de 41 à 51 ans avec un pourcentage de 4,44 %.

Du point de vue sociologique, l'explication de cette participation massive des jeunes au sein du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA est de nature que leurs fondateurs sont presque des jeunes ainsi que son bureau exécutif. En outre, la stratégie adoptée par le comité et ses activités attirent de plus en plus des jeunes (bibliothèque, formation en secourisme, activités de jeunes...etc.), revenant aux principes du mouvement et au statut du Croissant-Rouge Algérien qui donnent une grande importance aux ressources humaines et en particulier aux jeunes futures cadres de l'organisation. De plus, l'organisation du comité et sa structure influence de plus en plus les jeunes, cette organisation facilite la rapidité d'adhésion, d'intégration et d'épanouissement au sein de l'organisation et de ses principes, sans oublier aussi que la société Algérienne est constituée d'une quasi-totalité des jeunes.

**Tableau N° 09: La répartition de l'échantillon selon l'état civil**

Situation familiale	Effectifs	Pourcentage (%)
Célibataire	35	77,77
Marié (e)	10	22,22
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

Ce tableau indique que les célibataires sont en majorité les composants des adhérents du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA avec un taux de représentativité 77,77 %, suivent par ceux qui sont mariés avec 22,22 %.

Cette différence peut s'expliquer par le fait que les célibataires ont plus de temps libre à consacrer pour le travail bénévole d'avantage par rapport aux mariés qui ont d'autres préoccupations. Ces célibataires sont pris à tout moment au service du CRA à l'échelle locale, nationale qu'internationale, l'engagement restreint des mariés montre que cette catégorie a plus de responsabilité familiale qui ne les permet pas de se libérer au travail bénévole.

**Tableau N° 10: La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage (%)
Primaire	01	2,22
Moyen	11	24,44
Secondaire	09	20
Universitaire	24	53,33
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

La tendance générale de tableau indique que le taux le plus élevé est celui des universitaires avec 53,33 %, suivi par ceux de niveau moyen 24,44 % puis celui de secondaire 20 % en terminant avec le primaire qui représente 2,22 %.

Les fondateurs sont en majorité de niveau universitaire car le milieu universitaire est le plus fréquenté pour la diffusion des principes du mouvement humanitaire et ceux du Croissant-Rouge Algérien, de même, son bureau exécutif est composé d'universitaires. En outre, le caractère de la société Algérienne d'aujourd'hui réside dans sa jeunesse avec des études supérieures, le cadre de formation de secourisme et l'évolution des adhésions aussi attirent les universitaires, enfin la stratégie de comité qui vise d'avoir autant d'universitaire

pour développer ses capacités et ressources humaines en complémentarité d'exécution de cette richesse sur le terrain afin que d'autres vont bénéficier.

## 2. Les œuvres humanitaires et l'adhésion et l'intégration des bénévoles dans le mouvement

**Tableau N° 11: L'acte bénévole et son influence dans l'équilibre social**

	Effectifs	Pourcentage (%)
Adhérents confirmant la nécessité de l'acte bénévole pour l'équilibre social	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que tous les bénévoles ont répondu favorablement que l'acte bénévole est primordial et indispensable dans l'équilibre social avec un taux de 100 %.

L'adhésion dans le mouvement associatif et notamment dans une organisation à caractère humanitaire tel que le Croissant-Rouge Algérien qui a pour but d'éliminer beaucoup de phénomènes qui naissent dans la société tels que la pauvreté, l'analphabétisme, la routine... et cela va ramener à la relance à nouveau de la situation sociales des individus grâce aux activités caritatives, et en plus d'éviter les conséquences de ces phénomènes aussi comme la violence, la fraude, la dégradation de mode de vie....etc.

Les actions bénévoles organisées dans le Croissant-Rouge Algérien chaque année réduisent beaucoup de coûts de charges sur l'Etat en matière des œuvres sociales avec des programmes d'activités très riches.

Nous pouvons aussi dire que la société Algérienne est solidaire, et donc il suffit d'ouvrir le mouvement et de faire sa diffusion pour que les jeunes et le peuple d'une manière générale découvrent l'importance de cette noble organisation.

**Tableau N° 12: L'œuvre humanitaire et leur impact sur l'engagement des bénévoles**

Sexe \ Adhésion pour participation aux œuvres humanitaires	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Masculin	30	75	10	25	40	100
Féminin	03	60	02	40	05	100
Total	33	73,33	12	26,66	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

Nous constatons dans ce tableau, que les adhérents du CRA sont dans le mouvement suite à leur désir de participer dans la réalisation des œuvres humanitaires avec 73,33 %, tandis que d'autres ont adhésés pour d'autres raisons soient 26,66 %.

D'une autre manière, presque tous les bénévoles soit du sexe féminin ou masculin ont tendance à adhérer pour faire des actions humanitaires avec un taux de 75 % pour les hommes et 60 % pour les femmes.

De ce fait, on peut dire que l'adhésion des bénévoles au Croissant-Rouge Algérien est fondée sur une base purement humanitaire qui est l'assurance de l'action humanitaire universelle et qui réponde aux principes du mouvement humanitaire international soulignant que sa composante majeure soient des volontaires, ce qui signifie que les bénévoles aussi ont le même raisonnement. Enfin, l'œuvre humanitaire est une source de motivation des personnes à adopter un comportement volontaire qui se manifeste à travers l'adhésion au sein d'une organisation humanitaire comme le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA.

**Tableau N° 13: Source d'adhésion et d'intégration dans le Croissant-Rouge Algérien**

Source d'adhésion Sexe	Organisation humanitaire aide les personnes et familles défavorisées		Organisation de secours qui assure des formations aux bénévoles		Participation aux différentes activités organisées		Total	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Masculin	31	56,36	11	20	13	23,63	55*	100
Féminin	02	40	01	20	02	40	05	100
Total	33	55	12	20	15	25	60	100

**Source :** Conception des auteurs, Avril 2016

D'après le tableau ci-dessus, la moitié des bénévoles s'engagent à titre adhérent au CRA qui est déterminée par son caractère tant qu'une organisation humanitaire et qui aide les personnes et familles défavorisées avec un taux de 55 %.

En d'autre terme, plus que de la moitié des hommes soient 56,36 %, sont motivés d'adhérer à cette organisation humanitaire qui aide les personnes et familles nécessiteuses. En revanche, 23,63% des hommes et 40 % des femmes y adhèrent pour participer juste aux activités organisées par le CRA.

Sur le plan sociologique, les bénévoles considèrent beaucoup plus le CRA comme une organisation qui offre des actions humanitaires auprès des personnes et familles démunies lors du temps de paix ou aux victimes de la guerre afin d'alléger les souffrances humaines. Le fait que les bénévoles pensent de cette manière montre que les objectifs du CRA sont atteints, et cela a une relation à leur participation dans la réalisation des activités citées précédemment et à leur conscience sur la mission principale de ce mouvement. Cette vision même qui pousse un bénévole de choisir une telle ONG que d'autres afin que sa motivation à l'adhésion soit déterminée dans les objectifs visés par l'organisation " humanité pour tous " et envisagés dans la réalisation de l'acte d'adhésion et d'intégration " charte d'adhésion ".

**NB :** \* Question à choix multiple, plusieurs réponses pour un enquêté.

**Tableau N° 14: L'ancienneté au sein du comité**

Année d'engagement dans la mission de bénévolat Age	Moins d'un an		Un an		Deux ans		Trois ans		Plus de trois ans		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[19-29]	06	17,64	07	20,58	08	23,52	08	23,52	05	14,70	34	100
[30-40]	00	00	00	00	01	11,11	05	55,55	03	33,33	09	100
[41-51]	00	00	00	00	00	00	00	00	02	100	02	100
Total	06	13,33	07	15,55	09	20	13	28,88	10	22,22	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Relativement à ce tableau, nous soulignons que la majorité des adhérents engagés dans la mission de bénévolat remonte à trois ans avec un taux de 28,88 %, suivi par ceux qui sont engagés plus de trois ans avec 22,22 %.

On trouve plus de la moitié des adhérents de tranche d'âge de 30 à 40 ans sont engagés depuis trois ans au sein du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA avec un taux de 55,55 % et 33,33 % étaient au service de cette organisation humanitaire depuis plus de trois ans.

Pour ceux qui ont dans la classe d'âge de 19 à 29 ans, 23,52% d'entre eux s'engagent au sein du CRA entre deux à trois ans et 20,58 % seulement pour ceux qui étaient là depuis un an.

Nous constatons qu'il y a eu une évolution en terme d'adhésion des bénévoles au sein du Croissant-Rouge Algérien, cette dernière revient à certains mécanismes et stratégies adoptées par le comité soit la nécessité d'acquérir un nombre élargit des adhérents pour assurer sa présence dans tous les villages, le renforcement du comité avec des commissions et des organes additifs à l'exécutif y compris les campagnes de sensibilisation au large publics à une influence sur l'adhésion et l'intégration des bénévoles dans le mouvement afin d'assurer la succession d'une génération à une autre sans passation d'une période de récession (dissolution et réinstallation), enfin, la diversification de ses programmes d'actions afin de toucher toutes les classes d'âge surtout les jeunes, le travail régulier et la bonne gestion dans les affaires du comité suivi par la valorisation du travail bénévole est la source d'engagement, d'intégration et le maintien des bénévoles au sein de CRA.

**Tableau 15: Le temps consacré à la mission de bénévolat**

Temps estimatif	Fréquence	Pourcentage (%)
[1 h - 3 h / Semaine]	14	31,11
[3 h - 6 h / Semaine]	10	22,22
[1 J - 3 J / Semaine]	10	22,22
[1 S - 2 S / Mois]	05	11,11
[> 2 S / Mois]	06	13,33
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Ce tableau souligne les temps estimatifs consacrés pour la mission de bénévolat par les adhérents au sein du CRA de BOUHAMZA dont 31,11% adhérents accordent 1 heure à 3 heures hebdomadairement à cette mission, 22,22% d'entre eux donnent 3 heures à 6 heures par semaine de leur temps et avec un même pourcentage soit 22,22 % œuvrent une journée à 3 jours pour le bénévolat, puis 11,11 % travaillent une semaine à deux semaines mensuellement au sein de cette organisation, et enfin, 13,33% viennent pour donner un coup de main tout les deux semaines par mois au sein du CRA.

Les contraintes de temps jouent un rôle néfaste sur le travail de bénévolat et parfois met en évidence des entraves à ce dernier car une fois le bénévole a des diverses préoccupations personnelles, sociales et économiques, son rôle au sein de l'organisation sera réduit, cette conséquence négative éventuelle fragilise la mission de bénévolat au sein de la société d'une manière globale. Il est envisageable qu'un jour viendra où il existera une mission de bénévolat rémunérée mais à ce moment là il n'est plus question de bénévolat mais évidemment de salariat. En outre, le passage de la société Algérienne du socialisme vers le libéralisme et le capitalisme est une conséquence aussi du temps limité de travail bénévole car ce changement social a contribué dans la confiscation de la quasi-totalité des valeurs sociales du peuple Algérien basées sur la solidarité et la coopération, et rend cette société pragmatique et matérialiste et qui conduisent certaines personnes à qualifier le travail bénévole comme une perte de temps.

Malgré ces contraintes cités ci-dessus, le nombre développé des membres de CRA élimine et combat ce type de problème grâce au partage des tâches afin d'atteindre le précieux objectif : « Porter une aide à ce qui en a besoin ».

**Tableau 16: Les œuvres humanitaires les plus appréciées par les adhérents**

L'œuvre humanitaire Niveau d'instruction	RLF		Actions de secourisme		Actions sociales		Actions sanitaires		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Primaire	00	00	00	00	01	100	00	00	01	100
Moyen	01	07,14	06	42,85	05	35,71	02	14,28	14*	100
Secondaire	01	7,10	08	57,14	05	35,71	00	00	14*	100
Universitaire	05	12,50	13	32,50	15	37,50	07	17,50	40*	100
Total	07	10,14	27	39,13	26	37,68	09	13,04	69*	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

On observe dans le tableau que les activités les plus appréciées par les bénévoles du CRA de BOUHAMZA sont inscrites dans le secourisme avec un taux de 39,13 % et plus suivi par des actions sociales avec 37,68 %, tandis que celles de santé avec 13,04 % et la plus faible soit 10,14 % est relative au rétablissement des liens familiaux.

Les adhérents qui se trouvent au niveau secondaire ont apprécié les activités de secourisme avec 57,14 % et 35,71 % sont attirés par le social, 37,50% des universitaires apprécient les œuvres sociales et 32,50 % d'entre eux par le secourisme.

Les actions de secourisme et de social sont les plus appréciées par les adhérents du Croissant-Rouge Algérien vue qu'elles sont organisées presque quotidiennement et habituellement, les actions de secourisme se préparent pour être préventif en cas de catastrophe naturelle qu'humaine et les actions sociales sont faites pour alléger les souffrances humaines. De plus, la vision du comité et l'adoption de ses plans d'actions annuelles classent en priorité le cadre du secourisme en premier et le social en deuxième et notamment l'installation de la commission sociale et des actions sanitaires en 2012 et la création de l'école de formation en secourisme en 2015.

Les liens familiaux et la santé sont inscrits dans l'ordre professionnel car le rétablissement de ces liens nécessite toute une commission détachée et spécialisée sur le domaine en collaboration avec les autres services concernés et qui doit initier par le comité national. En outre, avec une société conservatrice, il est difficile d'y intervenir sauf par le biais des

**NB :** \* Question à choix multiple, plusieurs choix par un enquêté.

notables des villages, des mosquées, des imams...etc. Pour les actions sanitaires sont l'engagement des infirmiers, médecins, psychologues et pharmacies.

Enfin, l'appréciation différenciée des actions humanitaires selon le domaine peut s'expliquer d'une relation à répondre à un besoin de la société c'est-à-dire l'importance du secourisme et l'importance des actions sociales attirent les bénévoles d'adhérer et de travailler dans le CRA.

**Tableau N° 17: L'ancienneté de l'engagement et la participation à la réalisation d'une œuvre humanitaire**

Réalisation d'une œuvre humanitaire Année d'engagement dans la mission de bénévolat	Oui		Non		Total	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Moins d'un an	01	16,66	05	83,33	06	100
Un an	06	85,71	01	14,28	07	100
Deux ans	08	88,88	01	11,11	09	100
Trois ans	12	92,30	01	7,69	13	100
Plus de Trois ans	09	90	01	10	10	100
Total	36	80	09	20	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

La tendance générale du tableau indique que la majorité des adhérents de Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA ont participé à la réalisation d'un acte humanitaire avec un taux de 80 % à l'encontre de ceux qui ne sont pas marqué leur participation avec 20%.

On décrit que les adhérents qui ont plus de trois ans d'existence au sein du CRA sont les plus participants dans la réalisation des œuvres humanitaires avec un taux de 92,30 %, tandis que les nouveaux adhérents dont la majorité n'a jamais eurent l'occasion de contribuer à une mission humanitaire représentent 83,33 %.

On remarque que l'ancienneté dans le comité donne une motivation et opportunité pour les adhérents de participer d'avantage et même à plusieurs reprises dans la réalisation d'une action humanitaire, à cet effet, l'adaptation avec l'ensemble de groupe permet la socialisation au sein du mouvement.

**Tableau N° 18: La participation des adhérents aux actions humanitaires**

Activités	Fréquence	Pourcentage (%)
Activités de mois Sacré "RAMADHAN"	26	44,06
Couverture sanitaire	17	28,81
Opérations de rapatriement	10	16,94
Préparation aux catastrophes	05	8,47
Gestion des produits pharmaceutiques	01	1,69
Total	59*	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Les résultats de ce tableau montrent que le taux le plus élevé selon la participation des adhérents est bien durant le mois sacré du « RAMADHAN » soit 44,06 %, suivi par les couvertures sanitaires effectuées lors des événements et des activités avec 28,81 %, puis les opérations de rapatriement des ressortissants subsahariens (Nigériens) avec 16,94 %, les activités de préparation aux catastrophes avec 08,47 % et la gestion des produits pharmaceutique avec 1,69 %.

L'existence du programme riche pendant le mois Sacré de « RAMADHAN » tels que la distribution des produits alimentaires, vestimentaires et l'opération de circoncision est la signification la plus propre à cette participation grandissante, ainsi que la disponibilité des adhérents durant ce mois sacré accordent un temps avantageux pour faire de la charité et d'humanité. Pour les couvertures sanitaires, des activités sont organisées dans ou hors de la localité dont le CRA de BOUHAMZA marque sa présence avec ses équipes de secouristes. De telle œuvre humanitaire montre l'importance des adhérents et qui assure la mise en application des gestes pris lors des formations sur le terrain, de même de rester en contact entre eux. Dans le cadre des opérations de rapatriement des Nigériens initiées par le comité national, les adhérents ont marqué aussi leurs présences. Enfin, cette participation est une motivation chez les bénévoles et est incluse dans la réalisation de l'acte humanitaire.

NB : \* Question a choix multiple, plusieurs réponses par un enquêté.

### 3. Les relations interpersonnelles et le travail avantageux des volontaires

**Tableau N° 19:** La communication interpersonnelle et le rapprochement des bénévoles au CRA

Age \ Incitation par les proches ou amis	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[19-29]	26	76,47	08	23,52	34	100
[30-40]	07	77,77	02	22,22	09	100
[41-51]	02	100	00	0	02	100
Total	35	77,77	10	22,22	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

La majorité des bénévoles ont été adhérents au Croissant-Rouge Algérien grâce à la sollicitation de leurs proches de ce rapprocher à cette organisation avec un taux de 77,77 %. Plus particulièrement, la plupart des adhérents de différentes catégories d'âge ont été admis au sein du CRA par le biais de leurs amis et familles.

Les relations interpersonnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de CRA montrent son importance qui est évalué à travers la diffusion des principes du mouvement et le renforcement de son rang. Elles peuvent classer comme une publicité d'une organisation à but non lucratif, qui signifie que l'épanouissement du mouvement dépend de ses relations favorables à l'intérieur et l'image donnée à l'extérieure. Enfin, le développement de toute organisation ne peut se faire qu'à une responsabilisation de chaque membre de diffuser à son entourage les objectifs de l'organisation (communication interpersonnelle) cette responsabilisation et le rapprochement de l'un de ses proches rendent l'adhérent très motivé car d'une part il est valorisé par l'organisation et d'autre part il est entendu par leur proche.

**Tableau N° 20: Le degré des relations mutuelles au CRA**

Relations mutuelles existantes au CRA	Fréquence	Pourcentage (%)
Faibles	1	2,2
Moyennes	24	53,3
Fortes	20	44,4
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

On remarque que la moitié des relations mutuelles entre les adhérents du Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA sont moyennes avec un taux de 53,30 %, suivi par celles qui sont fortes avec 44,40 %.

Le climat social dans le travail de bénévolat est la source de toute motivation et son établissement passe par les relations mutuelles favorables fondées sur la coopération et la solidarité entre les membres de groupe car le bénévole n'attend pas une contrepartie matérielle mais celle qui est morale et sociale, et pour cela on trouve que l'existence de ce genre de relations permettent à atteindre une certaine cohésion sociale suivi par le développement de travail au CRA qui est la deuxième famille des adhérents.

**Tableau N° 21: Développement des relations des bénévoles grâce à l'adhésion au CRA**

Développement des relations grâce à l'adhésion aux CRA	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Sexe						
Masculin	38	95	02	5	40	100
Féminin	04	80	01	20	05	100
Total	42	93,33	03	6,66	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

L'unanimité des adhérents a développé leur relation avec autrui suite à leur adhésion au CRA avec un pourcentage de 93,33 %.

On constate que les adhérents ont développé leur relation grâce à leur engagement dans le CRA avec un taux de 95 % chez les hommes et 80 % chez les femmes. Par contre, une faible tendance soit 5 % chez les adhérents et 20 % pour les adhérentes montre l'absence de cette corrélation entre développement de relation et leur adhésion.

En terme sociologique, le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA est un lieu de partage, un réseau social et une organisation qui maintien des relations et renforce les liens entre ses adhérents, grâce à l'ouverture des portes aux bénévoles pour s'exprimer pleinement à savoir la débouche sur plusieurs activités afin de toucher plusieurs catégories de la société et d'activer librement dans le contexte humanitaire. Le travail actuel du comité et l'acquisition d'un nombre évolutif en terme d'adhérents, et à la fin l'intégration des différents bénévoles de diverses villages dans la réalisation des actions et missions humanitaires (opération de rapatriement des subsahariens, formation de secourisme...) permettent à l'élimination de divers obstacles et conflits dans le développement de ces relations.

**Tableau N° 22: Indice d'Attachement des bénévoles au travail régulier**

Raison attachement au travail Régulier	Travail de groupe		La coopération et la solidarité entre membres		La reconsidération et la récompense		Le respect et la valorisation de l'acte bénévole		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sexe										
Masculin	32	47,76	18	26,86	05	7,46	12	17,91	67*	100
Féminin	04	50	03	37,50	00	00	01	12,50	08*	100
Total	36	48	21	28	05	6,66	13	17,33	75*	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

La tendance générale du tableau montre que le travail en groupe est la raison de régularité au sein du comité avec 48 %, la coopération et la solidarité entre les membres présente 28 %.

L'attachement des femmes au travail régulier est relatif au travail de groupe avec un taux de 50 % tandis que la coopération et la solidarité représentent 37,50 %, alors que les adhérents enregistrent 47,76 % pour le travail de groupe contre la coopération et la solidarité entre les membres avec 26,86 %.

Le travail en groupe dans le mouvement et le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA représente une pierre angulaire du travail enrichissant et diversifié. Il maximise le travail et les activités et minimise le gaspillage d'énergie et aussi motive en même temps les bénévoles les plus actives et favorise l'entraide entre eux. Donc, grâce à ce travail de groupe, une culture de régulier sans relâche et sans mépris avec beaucoup d'aspiration et de motivation est incluse.

**NB :** \* Question à choix multiple, plusieurs réponses par l'enquêté.

**Tableau N° 23: Les liens d'amitié influencent positivement sur le travail avantageux**

Liens d'amitié dans un groupe incitent au travail avantageux	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	40	88,90
Non	05	11,10
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Les résultats ci-dessus montrent les liens d'amitié au sein du comité qui motivent les adhérents au travail avantageux avec un taux de 88,90 %.

Le degré d'amitié entre les adhérents du comité signifie qu'il atteint ses hauts niveaux. L'amitié est envisagée dans les activités organisées et la participation des bénévoles, elle favorise le travail avantageux car le fait qu'un bénévole reçoit un respect, une discussion... de part ses collègues, cela incite lui de donner un rendement satisfaisant.

**Tableau N° 24: Types d'actions humanitaires**

Action humanitaire	Fréquence	Pourcentage (%)
Collective	41	85,41
Individuelle	07	14,58
Total	48*	100

Source : Conception des auteurs, Mai 2016

La majorité des adhérents soient 85,41 % aiment le travail collectif contre seulement 14,58% qui travaillent individuellement.

Le travail associatif est dans sa nature collective, c'est pour une telle raison que le CRA de BOUHAMZA a pris une grande importance sur la participation de tout le monde dans la réalisation d'une activité quiconque. Cela n'empêche pas qu'il existe ceux qui aiment déléguer de tâche individuelle pour l'intérêt général ou associatif. Le partage des tâches est parfois nécessaire pour rendre tout le monde actif au sein du mouvement sans distinction ni discrimination.

**NB :** \* Question à choix multiple, plusieurs réponse par un enquête.

**Tableau N° 25: La motivation des rencontres quotidiennes à l'exploitation de la connaissance sur le terrain**

	Fréquence	Pourcentage (%)
Les rencontres quotidiennes	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Le tableau ci-dessus montre que les rencontres quotidiennes entre les bénévoles de CRA les motivent et qui les aident sur l'exploitation de leurs atouts personnels avec un taux de 100%.

Ces rencontres quotidiennes tant à la réunion de travail, à l'atelier qu'à la formation, permettent aux bénévoles de mettre en œuvre leurs connaissances, capacités et compétences acquises dans leur vie au service de la société. Elles sont aussi une source de motivation qui poussent les bénévoles de travailler d'avantage.

**Tableau N° 26: La réalité des relations réciproques entre les bénévoles**

L'existence des relations favorables entre bénévoles	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	43	95,60
Non	02	4,40
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Ce tableau nous souligne la majorité des bénévoles ont des relations favorables et magnifiques dont 95,6% d'entre eux en confirment.

Le Croissant-Rouge Algérien de comité local de BOUHAMZA donne une grande importance au climat social, ce qui fait que presque tout les bénévoles ont des relations chaleureuses entre eux. Cette manière de gestion favorise la diffusion des principes et motive le bénévole de progresser dans le mouvement.

**Tableau N° 27: Les relations interpersonnelles et l'aboutissement au travail collectif**

Les relations interpersonnelles vers l'aboutissement au travail collectif	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	42	93,30
Non	03	6,70
Total	45	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

D'après ce tableau, nous remarquons que la majorité des adhérents soient 93,30 % constatent que grâce aux relations interpersonnelles à l'intérieur du comité qu'ils aboutissent à la réalisation de travail de groupe.

L'instauration de cette politique de travail de groupe n'est pas de ce jour, mais planifiée pour établir et rétablir des relations interpersonnelles favorables au sein de l'organisation et puis de les exploiter afin d'arriver à un travail collectif efficace et convaincu.

**Tableau N° 28: La gestion désirée au CRA**

Gestion	Fréquence	Pourcentage (%)
Gestion participative	28	48,27
Gestion unilatérale	02	03,48
Gestion décentralisée	23	39,65
Total	58	100

**Source :** Conception des auteurs, Mai 2016

Selon le tableau, on constate presque la moitié des adhérents souhaitent une gestion participative avec un taux de 48,27 %.

Toutes les organisations non gouvernementales ont besoin d'une gestion souhaitable pour que les adhérents fassent plus d'effort. En effet, le Croissant-Rouge Algérien comité local de BOUHAMZA met en place une gestion multi-variée d'une part participative appuyée par la proposition et l'implication, d'autre part une gestion décentralisée pour la facilitation de travail des bénévoles (commissions, délégations, partage de tâches...etc.). La gestion participative est la plus fertile dans le travail bénévole car elle valorise les adhérents, elle donne des opportunités pour la participation, et aussi elle crée un climat favorable pour le

travail. L'adhésion croissante au sein du comité est dépendante de sa gestion et même le maintien de bénévoles et leur travail désirable dans l'organisation et la société.

**Tableau N° 29: Les difficultés rencontrées par les adhérents de CRA de BOUHAMZA**

Difficultés rencontrées durant le travail bénévole	Mauvaise gestion et gestion unilatérale		Relations déstabilisantes		Contraintes de temps		Manque de moyens matériels et financiers		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Niveau d'instruction										
Primaire	00	0	00	0	01	100	00	0	01	100
Moyen	01	8,33	01	8,33	03	25	07	58,33	12	100
Secondaire	02	12,50	04	25	06	37,50	04	25	16	100
Universitaire	09	26,47	07	20,58	08	23,52	10	29,41	34	100
Total	12	19,04	12	19,04	18	28,57	21	33,33	63*	100

Source : Conception des auteurs, Mai 2016

Plus de la moitié des problèmes sont d'ordre financier et matériel avec 58,33 %, suivi par ceux de contraintes du temps avec 37,50 %, puis une parité pour la mauvaise gestion et les relations déstabilisantes à 19,04 %.

D'ailleurs l'un des grands problèmes du comité en général s'inscrit dans la limite de ses ressources financières et matérielles, pour les bénévoles leurs difficultés majeures rencontrées sont celles du temps. Plusieurs tentatives de comité pour avoir son indépendance financière, mais cela ne suffit pas et ne reste pas au niveau local mais, il fallait une stratégie pour rendre le Croissant-Rouge Algérien indépendant en la matière. Ce manque est expliqué par l'insuffisance des ressources financières pour plusieurs raisons : manque d'une zone industrielle au niveau de la localité pour solliciter les porteurs de capitaux afin d'aider le CRA, insuffisance collaboration de l'APC pour qu'elle donne une subvention au Croissant-Rouge en même titre avec d'autres associations, non collaboration et instabilité du comité de wilaya suite aux critiques objectives émis par le comité de BOUHAMZA par rapport à la mauvaise gestion ou l'écartement des anciens membres ou la vengeance vers certains comités.

NB : \* Question à choix multiple, plusieurs réponses par un enquêté.

En général, les matériels manquants sont ceux nécessaires pour l'école de formation et pour les équipes de secourisme.

## **Section 02 : Analyse et interprétation des hypothèses**

### **1. Les œuvres humanitaires de Croissant-Rouge Algérien attirent les bénévoles d'adhérer et d'intégrer dans le Mouvement**

D'après notre enquête effectuée, la collecte des données et l'analyse de ses résultats, nous pouvons confirmer que les œuvres humanitaires du Croissant-Rouge Algérien attirent les bénévoles d'adhérer et d'intégrer dans le Mouvement conformément aux résultats issues principalement dans le questionnaire (cf. questions 07-17)<sup>1</sup>. La véracité de cette hypothèse est confirmée par les divers résultats :

- Les œuvres humanitaires influencent sur les bénévoles et qui les amènent à devenir des adhérents et à être une partie intégrante dans la composante du CRA avec un taux de 73,33% de représentativité (cf. tableau N° 06).
- La fiabilité et la pertinence de nos résultats montre que la source d'intégration des bénévoles est dépendante de l'organisation humanitaire qui aide les personnes et les familles défavorisées avec un taux de représentativité de 55 % (cf. tableau N° 07).
- Cette corrélation existante suite à la présence de la majorité des bénévoles participants dans la réalisation des œuvres humanitaires signifie que dès le premier jour de leur engagement, leur objectif était de réaliser ces œuvres qui est une source de motivation morale (cf. tableau N° 11).

### **2. Les relations interpersonnelles et l'amitié maintiennent et poussent les volontaires dans le Croissant-Rouge Algérien de s'adapter et de s'investir d'avantage dans leurs atouts personnels**

Cette hypothèse est confirmée par les résultats acquises précédemment dans l'AXE III de notre questionnaire (cf. questions 18-31)<sup>2</sup>, présenté dans les tableaux et interprété au préalable et elle est affirmée par les arguments suivants:

- Les relations interpersonnelles jouent un rôle important dans le rapprochement des bénévoles au CRA avec un taux de 77,77 %. Le développement des relations entre les

---

<sup>1</sup> Voir le questionnaire ci-annexé.

<sup>2</sup> Voir le questionnaire ci-annexé.

bénévoles est favorisé par leur adhésion avec un taux élevé de 93,33 % (cf. tableau N°13 et N° 15).

- Les bénévoles travaillent régulièrement au sein du CRA avec une méthode de travail collectif. Les relations interpersonnelles favorables et l'amitié entre les adhérents assurent la fidélité de l'engagement de chacun et une continuité au sein du CRA y compris le renforcement des rendements, grâce à cette source de motivation réciproque entre eux dont le taux de représentativité était 48 % (cf. tableau N°16).
- Un argument aussi puissant qui nous incite à avancer que les liens d'amitié entre les adhérents est la base de motivation que pousse les adhérents à travailler sans qu'ils se sentent un épuisement avec 88,90 % de cas (cf. tableau N°17).
- L'unanimité des adhérents partagent le travail collectif avec 85,41%, ceci signifie que le climat social est le fondement d'un travail associatif qui se construit avec l'instauration des relations interpersonnelles aptes à maintenir le canal de communication entre : bénévole / bénévole et bénévole / organisation (cf. tableau N°18).
- Les rencontres quotidiennes favorisent l'établissement, le maintien et le renforcement des relations interpersonnelles dans le groupe et motivent à l'exploitation des connaissances, des capacités et des compétences des bénévoles acquises dans leur vie au service de l'organisation, qui apportent un travail avantageux qui va aboutir à la réussite d'une action au sein du CRA : « Réussite veut dire bénéfice pour la société, bénéfice veut dire développement social durable à 100 % » (cf. tableau N°19).
- Le Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA favorise l'existence des relations interpersonnelles entre les adhérents soient 95,60%, la construction d'un travail de groupe, le maintien et l'intégration des bénévoles, afin de limiter les conflits et les tensions (cf. tableau N°20).
- Enfin, la corrélation entre les relations interpersonnelles et le travail collectif (cf. tableau N° 20).

## Conclusion partielle

Les adhérents du Croissant-Rouge Algérien Comite Local de BOUHAMZA atteignent leur degré de satisfaction et de réalisation à travers la concrétisation des œuvres humanitaires et de leur intégration au sein du CRA. Cette dernière se fait par la participation continuelle au sein du groupe pour l'accomplissement de ces œuvres sans démotivation, ni désistement. De plus, la naissance des relations interpersonnelles caractérisées par les liens de l'amitié, du respect et des travaux sérieux les motivent d'avantage.

Enfin, l'enquête auprès de ces adhérents donne maintes informations qui aident à la découverte de deux aspects de motivation très importants dans le travail non-rémunéré au sein du mouvement associatif et notamment au sein des ONG, l'un dépend des objectifs visés par l'organisation et l'autre est instauré par les membres de l'organisation. Les relations interpersonnelles favorables et la dimension des œuvres humanitaires deviennent une des problématiques liées à la stratégie et la politique des composantes du mouvement humanitaire international et le Croissant-Rouge Algérien qui fait partie intégrante pour progresser et s'adapter aux conjonctures socio-économiques qui influencent la vie sociale des bénévoles et les entités.

# **Conclusion générale**

### Conclusion générale

La motivation des volontaires est l'un des principaux déterminants de toute action bénévole grâce à son importance. Aujourd'hui, les ONG jouent un rôle primordial pour l'acquisition d'un nombre illimité des adhérents, de les intégrer dans le groupe et même de les maintenir au sein de leur mouvement et notamment celles de caractère humanitaire.

La recherche que nous avons entamé est une investigation concrète sur les principales forces de motivation des bénévoles au sein du Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA dont diverses sont envisagées au cours de la pré-requête, l'une s'agit de l'œuvre humanitaire qui motive les bénévoles d'adhérer et l'autre constitue les relations interpersonnelles qui motivent ces bénévoles de s'adapter et de travailler d'avantage, l'une est identifiée dans le caractère même de ladite ONG et ses objectifs visés à atteindre et l'autre est fondée sur une base organisationnelle et la gestion nette de l'ONG. Notre étude est d'ordre motivationnel qui essaye de résoudre un problème organisationnel confirmé.

Les œuvres humanitaires du Croissant-Rouge Algérien et du mouvement humanitaire international englobent toute action, acte et activité intervenant dans le contexte humanitaire qui est une source de motivation incontestable. Elles rapprochent tout être humain qui se sente de l'humanité. L'essor du mouvement humanitaire international et son évolution est un exemple d'une volonté qui a apportée une motivation de concrétiser une idée qui consiste à créer des organismes humanitaires afin de gérer les hostilités et d'alléger les souffrances humaines. Cette culture et modernisation sociale se réalise grâce à une solidarité, une cohésion, une aptitude, et un management plein de stratégie et de planification pour unifier tous les bénévoles autour du mouvement et établir des relations enrichissantes d'union, de coopération, de collaboration et d'amitié ainsi que de fraternité au sein des sociétés nationales et des organismes locaux.

Pour établir cette politique de travail, il faut au sein du Croissant-Rouge Algérien une vision à long terme et un projet constructif en matière d'organisation, de gestion et de renforcement à travers plusieurs démarches avec une restructuration des comités et notamment ceux des wilayas puis ceux des communes, l'appui sur la compétence, les ressources humaines appliquées qui sont conscientes des principes du mouvement et le DIH, une gestion participative décentralisée qui assure l'intégrité et la transparence, un encadrement de l'acte bénévole et le développement des capacités des bénévoles avec des programmes adéquats nécessaires pour la conviction à l'adhésion, la mise en place des mécanismes qui portent sur

## Conclusion générale

son intégration et l'exploitation de ses atouts personnels, l'assurance d'une succession au sein des bureaux exécutifs afin de garantir la continuité, le maintien des adhérents, et le renouvellement des énergies vives, enfin la création d'un climat social favorable pour le travail avantageux collectif et volontaire ce qui amène le passage du mouvement d'une génération à une autre sans passer d'une période de récession.

Les bureaux exécutifs de sociétés nationales du mouvement doivent aussi prendre en considération les préoccupations des adhérents, une ressource qui motive les bénévoles et qui ne décourage pas cette base précieuse afin qu'ils auront à leur disposition tout les nécessaires pour la réalisation des missions et des objectifs purement humanitaires et la réponse aux appels du mouvement à tout moment et à tout lieu, les organisations doivent assurer leur indépendance dans l'exécution de ses programmes et sa gestion en parallèle sans négligence de leur auxiliairité des pouvoirs publics dans la réalisation des missions humanitaires.

Les comités doivent assurer la mise en application des principes du mouvement sans rancune entre eux et avec toute fraternité et unité, les comités ne doivent jamais écarter les membres bénévoles ou de mettre fin à certains d'entre eux au détriment des autres résultant aux conflits internes, car de tels actes dégradent l'image de la société ce qui va amener à la fragilisation du mouvement et notamment la démotivation des bénévoles.

D'autres mécanismes peuvent être étudiés sur les associations, notamment les ONG, les bénévoles et leur motivation sur l'approche sociologique et ressources humaines, parce que le mouvement est indispensable, d'une part, il est le gardien car il préserve les valeurs humaines et d'autre par, il est le développeur de la société grâce à la lutte contre plusieurs phénomènes sociaux et à sa contribution à la progression sociale avec des projets de développement qui visent l'éducation, la santé, le droit, la liberté, le respect, la socialisation...etc. grâce à une volonté motivationnelle morale de ses acteurs.

Savoir gérer les personnes non-rémunérés c'est bien, mais savoir les écouter c'est encore mieux afin de savoir comment les motiver, gérer et prévenir, car demain lors des hostilités ou des crises c'est l'acte du bénévolat qui est décisif, l'engagement de bénévole est toujours digne, son organisation doit donc être souveraine, pour que l'humanité devient son inspiration.

# Liste bibliographique

## Liste bibliographique

### A. Les ouvrages spécialisés

1. AGUITON. C, Le monde nous appartient, Éd Plon, 2001, Paris.
2. Comité International de la Croix-Rouge, Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Manuel du mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, 14<sup>ème</sup> Ed CICR, Genève, Suisse, 2011.
3. Comité international de la Croix-Rouge, Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, 14<sup>ème</sup> Ed CICR, Genève, Suisse, 2011.
4. Comité International de la Croix-Rouge, Les protocoles additionnels aux conventions de Genève du 12 août 1949, CICR, Genève, Suisse, Mai 2010.
5. DOUCIN Michel, Guide de la liberté associative dans le monde, Ed la documentation française, 2000.
6. BENATIA Farouk, LES ACTIONS HUMANITAIRES PENDANT LA LUTTE DE LIBERATION (1954-1962), Ed Dahlab, Alger, 1999.
7. FENOUILLET Fabien, la motivation, édition DUNOD, Paris, 2003.
8. FERRAND-BECHMANN. D, les bénévoles et leurs associations autres réalités, autres sociologies, Ed l'Harmattan, Paris, 2004.
9. FONTANEL et al, Les organisations non gouvernementales ou l'homme au cœur d'une mondialisation solidaire, Ed L'Harmattan, Paris, 2009.
10. SIMONET. G, Natures Sciences Sociétés, ED Sciences, 2009.
11. HOURS. B, L'idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue, Ed L'Harmattan, Paris, 1998.
12. SOUTENAIN Jean-François et Al, Organisation et gestion de l'entreprise, Ed Berti, Alger, 2007.
13. MAKACI Mustapha, LE CROISSANT ROUGE ALGERIEN : TEMOIGNAGE, Ed alpha, Alger, 2007.
14. PLANE Jean-Michel, Théorie des organisations, 4<sup>ème</sup> Ed Dunod, Paris, 2013.
15. BRAUMAN Rony, L'action humanitaire, Ed Flammarion, paris, 1995.

## La liste bibliographique

16. BRAUMAN Rony, **Les médias et l'humanitaire**, Ed CFPJ, Aubenas, Paris, 1996.
17. RYFMAN Philippe, **Les ONG**, Ed la découverte, Paris, 2009.
18. Simon. L, DOLAN, et autres, **Psychologie du travail et comportement organisationnel**, Ed Gaétan Morin, Paris, 1996.
19. VALLERAND R.J. et THILL E.E, **Introduction au concept de motivation**, Ed études vivantes- Vigot, Laval, Québec, 1993.

### 1. **Les ouvrages méthodologiques**

1. AKTOUF Omar, **Méthodologie des services sociaux et approche qualitative des organisations**, ED MACCINTSH, Québec, 1987.
2. ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthode des sciences humaines**, édition Québec, 1997.
3. ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, Ed CASBAH, Alger.
4. GRAWITZ Madeleine, **le lexique des sciences sociales**, 7<sup>me</sup> édition Dalloz, paris, 1999.
5. GRAWITZ Madeleine, **méthodes des sciences sociales**, 4<sup>me</sup> Edition, Dalloz, paris, 1979.

### 2. **Les journaux, revues et articles**

1. THIBAUT Ph. D. André, FORTIER Julie, ALBERTUS Patrice, **rendre compte du mouvement bénévole au Québec : créateur de liens autant que de biens**, Rapport de recherche, Laboratoire en loisir et vie communautaire, Juillet 2007.
2. ROBERT Anne-Marie, M.A, **Les organisations non gouvernementales face à la mondialisation**, cahier de recherche, laboratoire d'étude sur les politiques publiques et la mondialisation, Vol. I, no 3 : Mars 2008.
3. Assemblée générale extraordinaire électorale, **Règlement intérieur du Croissant Rouge Algérien**, Alger, 10et 11 Mars 2014.
4. BATLEY Richard, ROSE Pauline, **Collaboration in delivering education: relations between governments and NGOs in south Asia, development in practice**, Vol. 20, n<sup>o</sup> 4-5, 2010.
5. BELAALI Mohamed, **l'humanitaire au service du capital**, Le grand soir, 23 Août 2009.

## La liste bibliographique

6. Comité International de la Croix-Rouge, **Droit international humanitaire : Réponses à vos questions**, Avril 2003.
7. Comité International de la Croix-Rouge, **La mise en œuvre nationale du droit international humanitaire** : un manuel, CICR, Genève, Suisse, Février 2016.
8. Comité International de la Croix-Rouge, **L'histoire d'une idée : le mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge de 1859 à nos jours**, CICR, Suisse, Genève, Novembre 2007
9. **Convention de Genève relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre**, du 12 août 1949, Art 20.
  
10. COTE, Christiane, **le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles ?**, Secrétaire moderne, Février 1989.
11. Croissant-Rouge Algérien, **Statuts du Croissant Rouge Algérien**, Alger, 10 et 11 Mars 2014.
12. Croissant-Rouge Algérien, **guide de l'enseignant : un rôle actif pour les populations en cas de désastre**, CRA, Alger, 2003.
13. Croissant-Rouge Algérien, **Règlement intérieur du Croissant Rouge Algérien**, Alger, 10 et 11 Mars 2014.
14. Assemblée générale extraordinaire élective, **Règlement intérieur du Croissant Rouge Algérien**, Alger, 10 et 11 Mars 2014.
15. Daniel NEU, **POUR DES STRATEGIES DE RENFORCEMENT DES CAPACITES**, GRET - F3E.
16. DECI. E et RYAN. R.M, **The empirical exploration of intrinsic motivation processes**, Ed in L.berkowitz, 1980.
  
17. Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, **politique relative au volontariat**, adopté à la 18<sup>ème</sup> de l'assemblée générale, tenue du 23 au 25 novembre 2011 à Genève.
18. FHI 360, MSI, CAP et USAID, **Renforcer votre organisation grâce aux volontaires**, publication Numéro 39, Juin 2011.
19. Hilary BINDER-AVILES, **Guide des ONG**, Département d'Etats-Unis d'Amérique Bureau international de l'information, 2012.

## La liste bibliographique

20. Guido MUNZEL et Sandro GUZZI HEEB, **Rapport sur le travail bénévole en suisse**, publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel, Suisse, 2004.
21. Journal officiel de l'état Algérien, **décret n° 62-524 du 06 Septembre 1962 pourtant reconnaissance d'une société nationale de Croissant Rouge Algérien**, Rocher Noir, 14 Septembre 1962.
22. Journal officiel de la république algérienne, **Convention et accords internationaux**, 2 Avril 2003, N° 23.
23. Ministère éducation nationale jeunesse vie associative, **le guide du bénévolat à l'usage des dirigeants associatifs**, Paris cedex13, France, avril 2011.
24. Nathalie DUBOST, **Motivations des bénévoles**, une revue de la littérature, laboratoire orléanais de gestion, rue de Blois, France, 2007.
25. Olivier GODECHOT, **Les déterminants sociaux de l'amitié ou Aristote sociologue**, CREST Laboratoire de sociologie quantitative, 3 juillet–31 Août 1996.
26. Pierre KEABLE, **L'intégration sociale, un cadre conceptuel porteur de changements**, Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, Namur , Belgique, du 3 au 7 juillet 2007.
27. Susan M. ARAI, **Typology of Volunteers for a Changing Sociopolitical Context: The Impact on Social Capital, Citizenship and Civil Society**. *Loisir et société*, vol. 23, 2000.
28. Sylvie BRUNEL, **ONG et mondialisation**, cahiers français « mondialisations et inégalités », N°305, documentation française, Paris, Novembre – Décembre 2001.

### 3. **Les dictionnaires**

1. AKOUN André et ANSART pierre, **Dictionnaire de sociologie**, Edition le robert seuil, Juin 2006.
2. DORTIERS Jean François, **Dictionnaire des sciences humains**, édition, sciences humaines, Paris, 2004.

#### **4. Les sites Web**

1. <https://www.france-volontaires.org>
2. <http://www.pro-bono.fr>
3. <http://www.wwo.fr>
4. <http://aspd.revues.org>.
5. <http://www.djazairess.com>.
6. <http://www.ifrc.org>
7. <http://www.huffpostmaghreb.com>
8. <http://www.djazairess.com>
9. <http://www.larousse.fr>
10. <http://www.insee.fr>
11. <http://www.cadredesante.com>
12. <http://www.famillesrurales.org>
13. <http://www.legrandsoir.info>
14. <https://www.icrc.org>
15. <https://www.kabyle.com>

# **Annexes**

**Thème : L'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG  
Cas de Croissant-Rouge Algérien**

**LES ENTRETIENS EXPLORATOIRES**

**Annexe N° 01**

1. La motivation des bénévoles est une motivation ?

Morale

Matérielle

2. L'engagement de bénévole formel est-il ?

Volontaire et libre

Obligatoire et social

3. Dans le Croissant Rouge Algérien, quelle est l'aide qui vous attirez à engager ?

L'aide ponctuelle

L'aide continue (obligé)

L'aide continue et volontaire

4. Dans les quatre (04) catégories de motivation ci-dessous, la quelle sous l'acte bénévole ?

- Les motivations d'ordre axiologique qui répand sur les valeurs d'altruisme et l'humanisme
- Les motivations d'ordre social relatif au désir d'interagir avec d'autre personne
- Les motivations d'ordre professionnel qui découlent de volontaire de mettre en valeur son savoir-faire, ses habilités et ses connaissances, son désir d'accroître ses expériences professionnelles
- Les motivations d'ordre personnel (satisfaire son égo, accroître l'estime de soi, combattre son sentiment de culpabilité à l'égard des personnes dans le besoins.

5. Quelles sont les forces internes et externes qui poussent des personnes à faire du bénévolat ?

.....  
.....  
.....

6. Quels sont les motivations qui rendent le bénévole plus actif ?

.....  
.....  
.....

7. Entant que bénévole, qu'est ce qu'il diffère le Croissant Rouge (ONG) et les associations ?

.....  
.....  
.....

Spécialité : Sociologie du Travail, Emploi et Organisation  
Option : Sociologie du Travail, et des Ressources Humaines  
Niveau : Master

## **THÈME**

**« L'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG »**

Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin d'étude, nous tenons à saisir l'occasion pour demander votre collaboration afin d'accomplir notre recherche qui s'intitulait « l'impact de la motivation sur le rendement des bénévoles au sein d'une ONG ». Pour cela, nous vous prions de bien vouloir répondre à nos questions d'une manière claire et objective. Enfin, ce questionnaire est anonyme.

**Merci pour votre contribution**

**Réalisé par :**

M<sup>f</sup>: FELLA Mohamed

M<sup>f</sup>: HADJADJ Krimou

**Encadré par :**

M<sup>me</sup>: BENBELKACEM Imene Sabra

2015-2016

## AXE I: Données personnelles de l'enquêté

1. Genre : M  F
2. Age : .....
3. Etat civil :
  - Célibataire
  - Marié (e)
  - Divorcé (e)
  - Veuf (ve)
4. Niveau d'instruction :
  - Primaire
  - Moyen
  - Secondaire
  - Universitaire
5. Votre profession : .....
6. Quel est votre niveau de vie :
  - Elevé
  - Moyen
  - Bas

## AXE II : Les œuvres humanitaires et l'adhésion, l'intégration des bénévoles

7. Pensez-vous que l'acte bénévole est nécessaire dans l'équilibre social ?
  - Oui
  - Non
8. Qu'est ce qui vous a poussé d'adhérer dans le Croissant Rouge Algérien ?
  - Participation aux œuvres humanitaires
  - Les formations
  - La solidarité
  - Autres.....
9. Sur quelle base riposte votre choix de Croissant Rouge Algérien pour votre adhésion et intégration ?
  - Organisation humanitaire aide les personnes et familles défavorisées
  - Une organisation de secours qui assure des formations pour les bénévoles
  - La participation dans les différentes activités organisées par leurs instances exécutives

➤ Autres.....

10. Depuis quand avez-vous engagé dans cette mission de bénévolat ?

➤ Un an

➤ Deux ans

➤ Trois ans

➤ Autres.....

11. Quel est le temps estimatif que vous consacrez pour cette mission ?

➤ 1h - 3h/semaine

➤ 3h - 6h/semaine

➤ 1j - 3j/semaine

➤ 1 semaine – 2 semaine/mois

➤ Autres (à préciser).....

12. Comment pouvez-vous qualifier une œuvre humanitaire ?

➤ Action obligatoire dont toute personne a le devoir de la faire

➤ Action qui est bénévole dont chaque personne est libre de choisir

13. Est-ce que les œuvres humanitaires vous attirent à travailler en tant que bénévole dans le CRA ?

➤ Oui

➤ Non

14. Quelles sont les œuvres humanitaires que vous appréciez ?

➤ Rétablissement des liens familiaux

➤ Actions de secourisme

➤ Actions sociales

➤ Actions sanitaires

➤ Autres.....

15. Avez-vous déjà participé dans la réalisation d'une œuvre humanitaire ?

➤ Oui

➤ Non

16. Laquelle dans ces actions humanitaires vous avez participé ?

➤ Activités durant le mois sacré « RAMADAN ».

➤ Opération de rapatriement des ressortissants subsahariens.

➤ Couverture sanitaire des équipes de secourisme pour les événements et les activités.

➤ Autres.....

17. Comment pouvez-vous mesurer l'influence de l'action humanitaire sur l'adhésion et l'intégration des bénévoles dans le CRA ?

.....  
.....  
.....

### AXE III : Les relations interpersonnelles et l'amitié

18. Pouvez-vous classer le CRA comme ?

- Un réseau social qui permet de s'attacher à lui et à long terme ainsi que de s'épanouir vos relations et votre amitié avec autrui
- Un lieu de partage des idées, de proposition, et le maintien des liens sociaux avec autrui
- Une organisation humanitaire qui permet de développer vos idées et à la mise en application sur le terrain.

19. Avez-vous incité parmi vos amis ou proches pour être bénévole au CRA ?

- Oui
- Non

20. Les relations mutuelles dans le CRA sont-elles ?

- Faibles
- Moyennes
- Fortes

21. Est-ce que vos relations sont développées grâce à votre adhésion au CRA ?

- Oui
- Non

22. Dans quelle voie vous s'inscrivez votre attachement au CRA ?

- Le sacrifice de vos collègues de mouvement
- Vos relations mutuelles avec vos collègues
- Réalisation des activités d'ordre professionnel par le biais de CRA

23. Dans le Croissant Rouge Algérien, pouvez-vous nous souligner l'indice le plus montrant de votre attachement au travail régulier et avantageux ?

- La coopération et la solidarité entre les bénévoles.
- Le travail de groupe
- La reconsidération et la récompense
- Le respect et la valorisation de l'acte bénévole.

24. Pensez vous que les liens d'amitié dans un groupe soudé vous incitent à travailler d'avantage dans le CRA ?

➤ Oui

➤ Non

25. Laquelle dans ces actions humanitaires que vous jugez apte d'exprimer largement et de travailler mieux ?

➤ Individuelle

➤ Collective

26. Est ce que les rencontres quotidiennes entre vous et les autres bénévoles vous motivent d'exploiter vos connaissances et votre savoir faire sur le terrain ?

➤ Oui

➤ Non

27. Est ce que vos relations avec d'autre bénévoles sont dans la bonne voie ?

➤ Oui

➤ Non

28. Pensez-vous que les relations entre vous tant que bénévoles aboutissent à la réalisation de travail collectif ?

➤ Oui

➤ Non

29. D'après vous, laquelle de ces indices qui déterminent une gestion efficace de Croissant Rouge Algérien ?

➤ Une gestion participative appuie par la proposition et l'implication

➤ Une gestion unilatérale avec une dimension administrative

➤ Une gestion reposant sur la décentralisation avec facilité du travail bénévole

➤ Autres.....

30. Est-ce que les difficultés rencontrées dans votre travail bénévole sont inscrites dans ?

➤ La mauvaise gestion de bureau exécutive et gestion unilatérale

➤ Les relations déstabilisantes entre les membres de groupe

➤ Des contraintes de temps

➤ Le manque de moyens matériels et financiers

31. Comment pouvez-vous mesurer l'influence des relations interpersonnelles et l'amitié dans l'épanouissement de l'activité bénévole dans le CRA?

.....  
.....

Reconnaissance  
du Croissant-Rouge algérien

GENÈVE, le 4 juillet 1963.

*Quatre cent quarante-sixième circulaire  
aux Comités centraux des Sociétés nationales  
de la Croix-Rouge  
(Croissant-Rouge, Lion-et-Soleil-Rouge)*

MESDAMES ET MESSIEURS,

Nous avons l'honneur de vous informer que le Comité international de la Croix-Rouge a, en date du 4 juillet 1963, prononcé la reconnaissance officielle du Croissant-Rouge algérien.

C'est par une lettre datée du 24 juin 1963 que la nouvelle Société a sollicité sa reconnaissance. A l'appui de sa demande étaient joints le Décret promulgué le 6 septembre 1962 par l'Exécutif provisoire algérien reconnaissant la Société, les Statuts de celle-ci ainsi qu'un rapport d'activité.

Cette reconnaissance, que le Comité international de la Croix-Rouge est heureux de pouvoir annoncer au monde de la Croix-Rouge, porte à 94 le nombre des Sociétés membres de la Croix-Rouge internationale. Le Croissant-Rouge algérien devient ainsi la seizième Société nationale reconnue sur le continent africain.

L'action du Croissant-Rouge en Algérie a été assumée par la Croix-Rouge française, avec dévouement et compétence, jusqu'à

l'accession du pays à l'indépendance. Elle a été reprise aussitôt par la nouvelle Société, qui avait été créée durant le conflit. Celle-ci est reconnue comme auxiliaire des Pouvoirs publics et du Service de Santé militaire. Elle comprend des Comités départementaux et locaux. Elle assume des cours de secourisme et d'aides soignantes et dirige des ouvriers et des gouttes de lait. Elle a ouvert quelques dispensaires et en prépare d'autres; elle a mis en service plusieurs ambulances. Un Croissant-Rouge de la Jeunesse est en voie de développement.

Le Gouvernement provisoire algérien a adhéré aux Conventions de Genève de 1949 le 20 juin 1960.

La Société est présidée par M. Mustapha Kernia; son Secrétaire général est M. A. Tahraoui. Elle a son siège à Alger.

Le Comité international de la Croix-Rouge est heureux de recevoir cette nouvelle Société au sein de la Croix-Rouge internationale et de l'accréditer, par la présente circulaire, auprès des autres Sociétés nationales, en la recommandant à leur accueil le meilleur. Il formule des vœux sincères pour son avenir et le succès de son œuvre charitable.

Veuillez agréer, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

POUR LE COMITÉ INTERNATIONAL  
DE LA CROIX-ROUGE

Léopold BOISSIER  
Président

## Annexe N° 04

Tableau des diverses missions effectuées en Algérie par le CICR entre  
janvier 1955 et le 1er juillet 1962 :

Missions	Durée	Délégués	Nombre de lieux de détention visités
1ère mission	du 28 fév. au 18 avril 1955	MM. Bovey Maunoir Gaillard	43
2ème mission	du 22 avril au 28 juin 1956	MM. Pilloud Gaillard Dr Gaillard Dr Willener	57
3ème mission	du 16 oct. 56 au 3 nov. 56	M. Gaillard Dr Gaillard	7
4ème mission	du 15 mai 57 du 6 juil. 57	M. Gaillard Dr Gaillard	48
5ème mission	du 23 nov. 57 au 28 fév. 58	M. Gaillard Dr Gaillard	115

6ème mission	du 4 au 23 déc. 58	MM. Gaillard Vust	16
7ème mission	du 14 oct. au 27 nov. 1959	MM. Gaillard Vust Dr de Chastonay	82
8ème mission	du 24 janv. au 23 fév. 1961	MM. Gaillard Vust Dr de Chastonay	61
9ème mission	du 24 nov. au 15 déc. 1961	MM. Gaillard Vust Dr de Chastonay	51
10ème mission	de mai à juin 1962	MM. Martin Vust Dr de Chastonay	10

Total 480

**Décret n° 62-523 du 8 septembre 1962 portant désignation des représentants de l'Etat algérien au conseil d'administration de l'organisme technique franco-algérien de mise en valeur des richesses du sous-sol saharien.**

Le Président de l'Exécutif provisoire,  
Sur proposition du délégué aux affaires économiques,  
L'Exécutif provisoire entendu,

**Décète :**

Article 1<sup>er</sup>. — Sont désignés pour représenter l'Etat algérien au conseil d'administration de l'organisme technique franco-algérien de mise en valeur des richesses du sous-sol saharien :

- M. Abderrahmane Khène.
- M. Mohammed Liassine, ingénieur des ponts et chaussées.
- M. Abdelmalek Lakhdari, ingénieur des mines.
- M. Joseph Sixou, ingénieur de l'aéronautique.
- M. Sid Ahmed Ghozali, ingénieur des ponts et chaussées.
- M. Kamal Abdallah Khodja, économiste.

Art. 2. — Le délégué aux affaires économiques est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de l'Etat algérien.

Fait à Rocher Noir, le 8 septembre 1962.

Le Président de l'Exécutif provisoire algérien,  
Signé : A. FARES.

**Décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale de Croissant Rouge algérien.**

Le Président de l'Exécutif provisoire,  
Sur proposition du délégué aux affaires sociales ;  
L'Exécutif provisoire entendu,

**Décète :**

Article 1<sup>er</sup>. — Le Croissant Rouge Algérien constitué en association légale possédant la personnalité juridique, sur la base des Conventions de Genève auxquelles l'Algérie est partie et des principes formulés par les conférences internationales de la Croix Rouge, est officiellement reconnu comme Société de secours volontaire, autonome auxiliaire des pouvoirs publics.

Art. 2. — Le Croissant Rouge Algérien est reconnu comme auxiliaire autonome des Services de santé militaire, conformément aux dispositions de la Convention de Genève, n° 1 de 1949, article 26.

Art. 3. — Le Croissant Rouge Algérien est reconnu comme la seule société nationale de Croissant Rouge, pouvant exercer son activité sur le territoire algérien.

Fait à Rocher Noir, le 6 septembre 1962.

Le Président de l'Exécutif provisoire algérien,  
Signé : A. FARES.

## SECRETARIAT GENERAL

**Arrêté du 9 août 1962 portant nomination du secrétaire général de l'Exécutif provisoire.**

Le Président de l'Exécutif provisoire algérien,  
Vu le règlement de l'Exécutif provisoire algérien du 12 mai 1962 portant création et organisation du secrétariat général de l'Exécutif provisoire ;

Vu la délibération de l'Exécutif provisoire en date du 19 juillet 1962,

**Arrête :**

Article 1<sup>er</sup>. — M. Saïd Hocine est nommé secrétaire général de l'Exécutif provisoire algérien.

Art. 2. — Le vice-président de l'Exécutif provisoire est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de l'Etat algérien.

Fait à Rocher Noir, le 9 août 1962.

Le Président de l'Exécutif provisoire de l'Etat algérien,  
Signé : A. FARES.

## DELEGATION AUX AFFAIRES ADMINISTRATIVES

**Décret n° 62-512 du 7 septembre 1962 portant délégation dans les fonctions de procureur près le tribunal de grande instance d'Alger.**

Le Président de l'Exécutif provisoire,  
Sur proposition du délégué aux affaires administratives,  
L'Exécutif provisoire entendu,

**Décète :**

Article 1<sup>er</sup>. — M. Abdelhamid Hammad, Avocat à la Cour d'Appel d'Alger est délégué dans les fonctions de Procureur près le Tribunal de grande instance d'Alger, poste vacant.

Art. 2. — Le Délégué aux Affaires Administratives est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de l'Etat Algérien.

Fait à Rocher Noir, le 7 septembre 1962.

Le Président de l'Exécutif provisoire,  
Signé : A. FARES.

Le Délégué aux Affaires Administratives,  
Signé : A. CHENTOUF.

## DELEGATION A L'ORDRE PUBLIC

**Décret n° 62-522 du 7 septembre 1962 portant création de la garde nationale de sécurité.**

Le Président de l'Exécutif provisoire algérien,  
Sur le rapport du délégué à l'ordre public,  
L'Exécutif provisoire algérien entendu,

**Décète :**

Article 1<sup>er</sup>. — Il est créé sous l'appellation de garde nationale de sécurité, une force destinée à concourir au maintien de l'ordre, relevant de la direction de la sûreté nationale.

Art. 2. — Les candidats, provisoirement recrutés en qualité d'agents contractuels, doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° être âgé de 19 ans au moins et de 34 ans au plus ;
- 2° jouir des droits civiques et être de bonne moralité ;
- 3° satisfait à un examen médical constatant l'aptitude à servir de jour comme de nuit.

Art. 3. — Un crédit de fonctionnement de 10 millions de nouveaux francs est alloué à la garde nationale de sécurité. Les dépenses venant en dépassement de ce crédit seront supportées par le budget de la direction de la sûreté nationale.

Art. 4. — Un arrêté du délégué à l'ordre public définira ultérieurement le statut des agents de la garde nationale de sécurité.

Art. 5. — Le délégué à l'ordre public est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au Journal officiel de l'Etat algérien.

Fait à Rocher Noir, le 7 septembre 1962.

Le Président de l'Exécutif provisoire de l'Etat algérien,  
Signé : A. FARES.

Le délégué à l'ordre public,  
Signé : A. EL-HASSAR.

Le délégué aux finances,  
Signé : MANNONI.

Décret exécutif n° 98-319 du 15 Jomada Ethania 1419 correspondant au 6 octobre 1998 complétant le décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale de Croissant rouge algérien.

Le Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;

Vu la loi n° 89-09 du 25 avril 1989 portant approbation des protocoles additionnels aux conventions de Genève du 12 août 1949 relatifs à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I) et non internationaux (Protocole II), adoptés à Genève le 8 août 1977 ;

Vu la loi n° 90-31 du 4 décembre 1990 relative aux associations, notamment son article 30 ;

Vu le décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale de Croissant rouge algérien ;

Vu le décret présidentiel n° 89-68 du 16 mai 1989 portant adhésion aux protocoles additionnels aux conventions de Genève du 12 août 1949 relatifs à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I) et non internationaux (protocole II), adoptés à Genève le 8 août 1977 ;

Vu le décret présidentiel n° 97-230 du 19 Safar 1418 correspondant au 24 juin 1997 portant nomination du Chef du Gouvernement ;

Vu le décret présidentiel n° 97-231 du 20 Safar 1418 correspondant au 25 juin 1997 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Décrète :

Article 1er. — Le présent décret a pour objet de compléter les dispositions du décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale de Croissant rouge algérien par les articles 4, 5, 6 et 7 rédigés comme suit :

"Art. 4. — Les modalités d'organisation et de fonctionnement du Croissant rouge algérien sont fixés par ses statuts adoptés en assemblée générale, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur".

"Art. 5. — Conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n° 90-31 du 4 décembre 1990 susvisée, le Croissant rouge algérien bénéficie de subventions de l'Etat et des collectivités locales, en contrepartie de sa contribution à la mise en œuvre des programmes de solidarité nationale et de l'accomplissement des missions d'intérêt national, en Algérie et à l'étranger, qui lui sont confiés par les pouvoirs publics.

Le montant des subventions citées à l'alinéa ci-dessus est déterminé sur la base d'une évaluation des actions et des missions mises à sa charge".

"Art. 6. — Le Croissant rouge algérien peut entreprendre toute activité, en vue d'accroître son potentiel d'aide au profit des actions humanitaires et ce, en conformité avec ses statuts, la législation et la réglementation en vigueur".

"Art. 7. — Le Croissant rouge algérien peut bénéficier de la mise à disposition de personnel d'encadrement et d'exécution relevant de la fonction publique, pour contribuer à la mise en œuvre de son programme d'action".

Art. 2. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 15 Jomada Ethania 1419 correspondant au 6 octobre 1998.

Ahmed OUYAHIA,

## DECISIONS INDIVIDUELLES

Décret présidentiel du 13 Jomada Ethania 1419 correspondant au 4 octobre 1998 mettant fin aux fonctions du wali de la wilaya de Tiaret.

Par décret présidentiel du 13 Jomada Ethania 1419 correspondant au 4 octobre 1998, il est mis fin aux fonctions du wali de la wilaya de Tiaret, exercées par M. Ali Dahlouk.

Décret présidentiel du 13 Jomada Ethania 1419 correspondant au 4 octobre 1998 portant nomination du wali de la wilaya de Tiaret.

Par décret présidentiel du 13 Jomada Ethania 1419 correspondant au 4 octobre 1998, M. Ahcène Ezziat est nommé wali de la wilaya de Tiaret.

**Décret exécutif n° 08-58 du 6 Safar 1429 correspondant au 13 février 2008 fixant le montant des droits de concession d'exploitation des services de transport maritime.**  
-----

Le Chef du Gouvernement,

Sur le rapport conjoint du ministre des finances et du ministre des transports,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;

Vu l'ordonnance n° 76-80 du 23 octobre 1976, modifiée et complétée, portant code maritime ;

Vu la loi n° 2000-02 du 24 Rabic El Aouel 1421 correspondant au 27 juin 2000 portant loi de finances complémentaire pour 2000, notamment son article 4 ;

Vu le décret présidentiel n° 07-172 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination du Chef du Gouvernement ;

Vu le décret présidentiel n° 07-173 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 02-183 du 13 Rabic El Aouel 1423 correspondant au 26 mai 2002 fixant le montant des droits de concession d'exploitation des services de transport maritime ;

Vu le décret exécutif n° 08-57 du 6 Safar 1429 correspondant au 13 février 2008 du correspondant au fixant les conditions et les modalités de concession d'exploitation des services de transport maritime ;

**Décrète :**

Article 1er. — En application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 2000-02 du 24 Rabic El Aouel 1421 correspondant au 27 juin 2000, susvisée, le présent décret a pour objet de fixer le montant des droits de concession d'exploitation des services de transport maritime comme suit :

**A - au titre de la navigation à proximité du littoral :**

— concession générale du droit d'exploiter l'ensemble des services de transport maritime : cent mille dinars (100.000 DA) ;

— concession particulière pour exploiter un service des transports maritimes particuliers : cent cinquante mille dinars (150.000 DA).

**B - au titre de la navigation en toutes zones :**

concession générale du droit d'exploiter l'ensemble des services de transport maritime : deux cents mille dinars (200.000 DA) ;

— concession particulière pour exploiter un service des transports maritimes particuliers : deux cent cinquante mille dinars (250.000 DA).

Art. 2. — Le montant des droits de concessions est payé annuellement.

Art. 3. — Les dispositions du décret exécutif n° 02-183 du 13 Rabic El Aouel 1423 correspondant au 26 mai 2002, susvisé, sont abrogées.

Art. 4. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 6 Safar 1429 correspondant au 13 février 2008.

Abdelaziz BELKHADEM.

-----★-----

**Décret exécutif n° 08-59 du 6 Safar 1429 correspondant au 13 février 2008 complétant le décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale du croissant rouge algérien.**  
-----

Le Chef du Gouvernement,

Sur le rapport du ministre de la solidarité nationale,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;

Vu la loi n° 90-30 du 1er décembre 1990 portant loi domaniale ;

Vu la loi n° 90-31 du 4 décembre 1990 relative aux associations, notamment son article 38 ;

Vu la loi n° 91-10 du 27 avril 1991, modifiée et complétée, relative aux biens wakfs ;

Vu l'ordonnance n° 95 20 du 19 Safar 1416 correspondant au 17 juillet 1995 relative à la Cour des comptes ;

Vu le décret n° 62-524 du 6 septembre 1962, complété, portant reconnaissance d'une société nationale de croissant rouge algérien ;

Vu le décret présidentiel n° 07-172 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination du Chef du Gouvernement ;

Vu le décret présidentiel n° 07-173 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 01-351 du 24 Chaâbanc 1422 correspondant au 10 novembre 2001 portant application des dispositions de l'article 101 de la loi n° 99-11 du 15 Ramadhan 1420 correspondant au 23 décembre 1999 portant loi de finances pour 2000 relatives aux modalités de contrôle de l'utilisation des subventions de l'Etat ou des collectivités locales aux associations et organisations ;

**Décète :**

Article 1er. — Le présent décret a pour objet de compléter les dispositions de l'article 4 du décret n° 62-524 du 6 septembre 1962 portant reconnaissance d'une société nationale du croissant rouge algérien, *in fine*, comme suit :

"Art. 4. — .....

.....

L'organisation citée à l'alinéa 1er ci-dessus doit prévoir dans tous les cas, une représentation des pouvoirs, publics au sein des organes de direction du croissant rouge algérien.

Les représentants des pouvoirs publics sont désignés par les autorités dont ils relèvent".

Art. 2. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 6 Safar 1429 correspondant au 13 février 2008.

Abdelaziz BELKHADEM.



**Décret exécutif n° 08-60 du 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008 portant mesures transitoires d'application du décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007 fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires.**

-----

Le Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-4° et 125 (alinéa 2) ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique ;

Vu le décret présidentiel n° 07-172 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination du Chef du Gouvernement ;

Vu le décret présidentiel n° 07-173 du 18 Joumada El Oula 1428 correspondant au 4 juin 2007 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007 fixant la grille indiciaire des traitements et le régime de rémunération des fonctionnaires ;

**Décète :**

Article 1er. — A titre transitoire et en attendant l'adoption des statuts particuliers, les grades des fonctionnaires des institutions et administrations publiques sont classés dans la grille indiciaire des traitements prévue par le décret présidentiel n° 07 304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé, conformément au tableau de translation annexé à l'original du présent décret.

Art. 2. — Les modalités de calcul de la rémunération des fonctionnaires s'effectuent conformément aux dispositions du décret présidentiel n° 07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007, susvisé.

Art. 3. — Les modalités d'application du présent décret sont précisées par instruction interministérielle conjointe du ministre des finances et de l'autorité chargée de la fonction publique.

Art. 4. — Les dispositions du présent décret cessent de produire leurs effets au fur et à mesure de l'adoption des statuts particuliers.

Art. 5. — Le présent décret prend effet à compter du 1er janvier 2008, et sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008.

Abdelaziz BELKHADEM.

## DECISIONS INDIVIDUELLES

**Décret présidentiel du 25 Moharram 1429 correspondant au 2 février 2008 mettant fin aux fonctions du directeur général des libertés publiques et des affaires juridiques au ministère de l'intérieur et des collectivités locales.**

-----

Par décret présidentiel du 25 Moharram 1429 correspondant au 2 février 2008 il est mis fin, à compter du 9 août 2007, aux fonctions de directeur général des libertés publiques et des affaires juridiques au ministère de l'intérieur et des collectivités locales, exercées par M. Saïd Zerrouki, décédé.

**Décret présidentiel du 25 Moharram 1429 correspondant au 2 février 2008 mettant fin aux fonctions d'un sous-directeur à l'ex-ministère de l'intérieur, des collectivités locales, de l'environnement et de la réforme administrative.**

-----

Par décret présidentiel du 25 Moharram 1429 correspondant au 2 février 2008 il est mis fin aux fonctions de sous-directeur de la promotion et du développement des zones frontalières à l'ex-ministère de l'intérieur, des collectivités locales, de l'environnement et de la réforme administrative, exercées par M. Abdelkader Abbar, admis à la retraite.

# Annexe N° 08



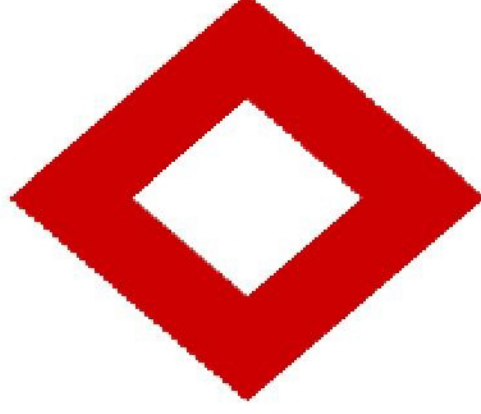
Croissant-Rouge



Croix-Rouge



Lion et Soleil Rouge

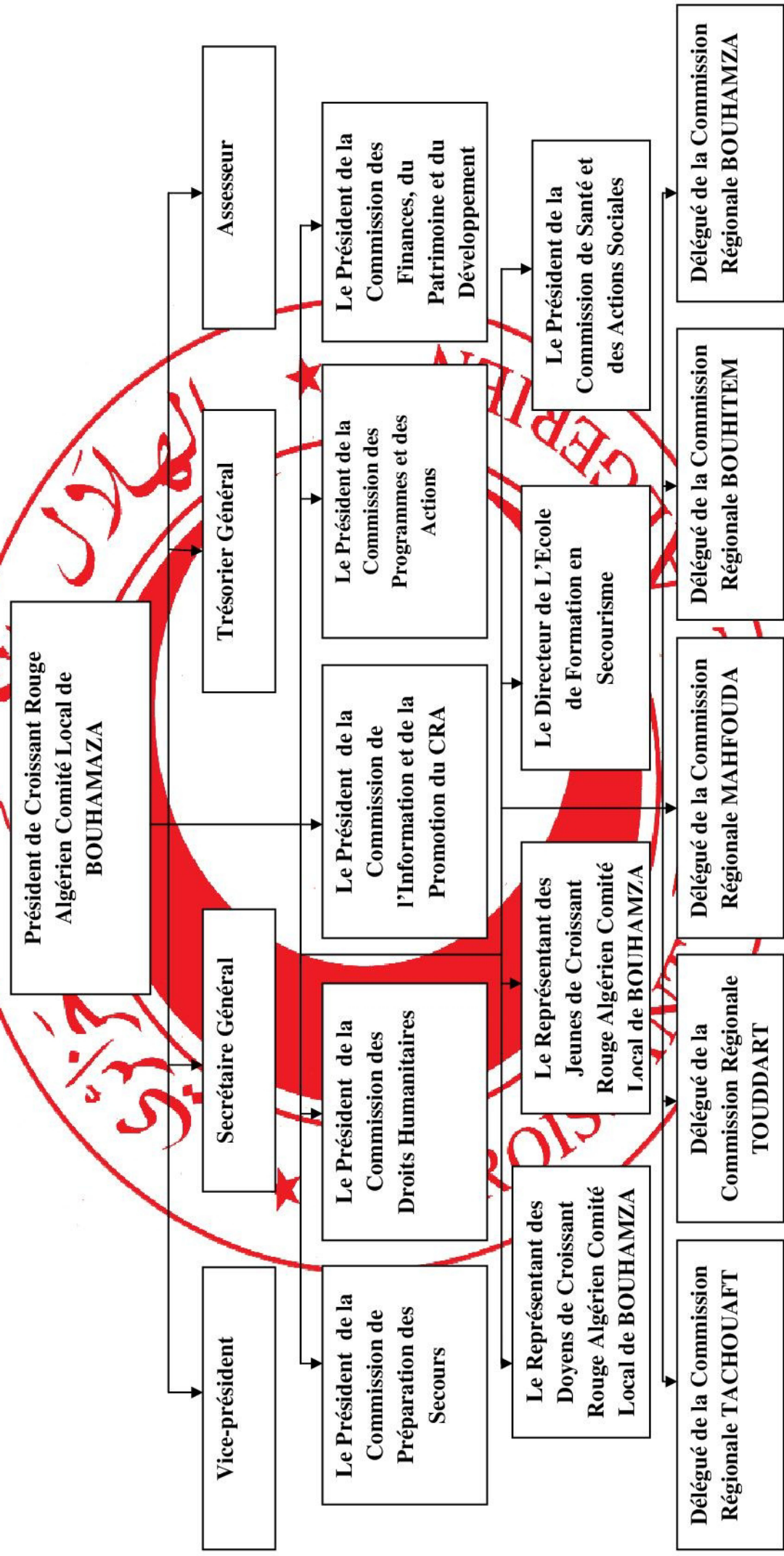


Cristal Rouge

Signes de mouvement international de la Croix -Rouge et du Croissant-Rouge



**Organigramme de Croissant-Rouge Algérien Comité Local de BOUHAMZA**





**BULLETIN D'ADHESION AU CROISSANT-ROUGE ALGERIEN**

N° : .....

# Annexe N° 10

Wilaya : .....  
Localité : .....  
Nom : .....  
Prénom : .....  
Date et lieu de naissance : .....  
Situation familiale : .....  
Nombre d'enfants : .....  
Niveau d'étude: .....  
Diplômes obtenus : .....  
Langues maîtrisées : .....  
Profession actuelle : .....  
Employeur actuel : .....  
Adresse personnelle : .....  
.....  
Téléphone : ..... Fax : ..... E-mail : .....  
Groupe sanguin : ..... Reçu : .....



Après avoir pris connaissance des statuts et du règlement intérieur du CRA. Je m'engage à respecter les principes fondamentaux, son cadre juridique et à m'abstenir de faire toute déclaration ou publication pouvant nuire à son intégrité et sa respectabilité.

Pièce d'identité nature : .....  
Numéro : .....  
Etablie le : .....  
Par : .....

Fait le : ..... à .....

Signature de l'intéressé (e)

N°...../ C.R.A / C.W.B / C.L.B / 20....

# Attestation d'Adhésion

Je soussigné, président de Croissant-Rouge Algérien comité local de  
BOUHAMZA, certifie que le nommé (e):

- Nom : .....
- Prénom : .....
- Né (e) le : ..... à .....
- Carte d'Adhérent N° : .....

Est membre actif au Croissant-Rouge Algérien Comité Local de  
BOUHAMZA

<u>Année</u>	.....	.....	.....	.....	.....
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Cette Attestation d'adhésion lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à BOUHAMZA, le : ...../...../.....

Le président