

DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR
ET DE LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE

Tel : 27 20 30 90 20 / 27 20 30 67 00

Fax : 20 21 35 87

Email : dgtcp@tresor.gouv.ci

BP V 98 ABIDJAN



Abidjan, le

06 AOÛT 2025

Le Directeur Général

N° - 06674 / MFB/DGTCP/DRH/KKAM/KAA

Destinataires : A l'ensemble du personnel

V/Réf. :

Objet : Enquête d'évaluation du sentiment d'appartenance et de recueil de propositions en vue de l'élaboration de la culture institutionnelle du Trésor Public.

Nombre de pièces jointes : 00

Dans le cadre des actions prioritaires du Plan Stratégique de Modernisation et de Développement (PSMD) 2024-2028, la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique engage une démarche de construction de sa culture institutionnelle.

A cet effet, une enquête d'évaluation du sentiment d'appartenance et de recueil de propositions individuelles et collectives sera organisée du lundi 11 au mardi 19 août 2025.

Cette enquête, qui se déroulera sous forme de questionnaires anonymes en ligne, a pour finalité de :

- mesurer le niveau d'adhésion, d'engagement et d'identification des agents à l'égard du Trésor Public ;
- recueillir les attentes, suggestions et propositions du personnel pour définir les valeurs, les repères, les comportements et les symboles qui structureront notre culture institutionnelle commune.

A cet effet, il est formellement attendu :

- la participation active et effective de l'ensemble du personnel, sans distinction de grade, d'ancienneté ou de statut ;
- l'implication pleine et entière de tous les responsables d'unités administratives pour la sensibilisation et la mobilisation des agents placés sous leur autorité.

Je sais pouvoir compter sur l'engagement de l'ensemble du personnel du Trésor Public pour faire de cette opération un succès collectif.



AHOUSI Arthur Augustin Pascal
Directeur Général
du Trésor et de la Comptabilité Publique



TERMES DE REFERENCE DE L'ENQUETE D'ÉVALUATION DU SENTIMENT D'APPARTENANCE ET DE RECUEIL DE PROPOSITIONS POUR L'ELABORATION DE LA CULTURE INSTITUTIONNELLE DU TRESOR PUBLIC DE COTE D'IVOIRE

Référence : DGTCP-DRH-PS2-TDR-104.....2025

Date de rédaction : 28/07/2025 Page : 1/9

Objet : Le présent document vise à décrire un cadre clair et précis pour la conduite d'une enquête relative à l'évaluation du sentiment d'appartenance et de recueil de propositions pour l'élaboration de la culture institutionnelle du Trésor Public de Côte d'Ivoire.

Rédaction du document	Vérification du document	Validation du document
<p>Monsieur KOUASSI Adou Anthelme</p> <p>Inspecteur vérificateur</p> <p>Visa :</p> 	<p>Madame KOUAME Adjoua Monique épouse KANGA</p> <p>Directrice des Ressources Humaines, Chef du projet 10</p> <p>Visa :</p>  <p>Monsieur KALOU Emmanuel</p> <p>Conseiller Technique, Coordonnateur du projet 10</p> <p>Visa :</p> 	<p>DIRECTION GENERALE DU TRESOR ET DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE</p> <p>Visa</p>  <p>AHOUSI Arthur Augustin Pascal Directeur Général du Trésor et de la Comptabilité Publique</p>
Gestionnaire du document	Direction des Ressources Humaines	
Destinataires pour action	Destinataire pour information	Validité
Équipe-projet 10	Direction Générale	À compter du : 1 1 AOUT 2025



SOMMAIRE

I-	CONTEXTE ET JUSTIFICATION	3
II-	OBJECTIFS DE L'ENQUETE.....	4
II-1	Objectif général	4
II-2	Objectifs spécifiques.....	4
III-	RESULTATS ATTENDUS	4
IV-	LIVRABLE.....	5
V-	POPULATION CIBLE.....	5
VI-	TAILLE DE L'ECHANTILLON.....	5
VII-	METHODOLOGIE.....	6
VIII-	CONTENU DU QUESTIONNAIRE (voir en annexe).....	6
IX-	CONFIDENTIALITE ET ANONYMAT	6
X-	DIFFUSION ET PROMOTION DE L'ENQUETE.....	6
XI-	ANALYSE DES DONNEES	7
XII-	UTILISATION DES RESULTATS	7
XIII-	DELAJ DE REALISATION.....	7
XIV-	CHRONOGRAMME (DIAGRAMME DE GANT) DE MISE EN ŒUVRE .	8
XV-	RESPONSABILITES.....	8



I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Trésor Public de Côte d'Ivoire, acteur central de la gestion des finances publiques et garant de la bonne exécution budgétaire de l'État, évolue dans un environnement socio-économique et institutionnel en constante mutation. Face aux défis croissants de modernisation, d'amélioration de la gouvernance, de renforcement de la transparence et d'optimisation de la performance, il est impératif de s'appuyer sur un personnel engagé, motivé et uni autour de valeurs et de principes partagés.

L'instauration du projet 10 relatif au « développement du sentiment d'appartenance et de la culture institutionnelle » dans le Plan Stratégique de Modernisation et de Développement (PSMD) 2024-2028 répond à cette nécessité stratégique. En effet, un fort sentiment d'appartenance favorise l'engagement des agents, renforce la cohésion interne, améliore la qualité du service rendu aux citoyens et contribue à l'atteinte des objectifs institutionnels. Parallèlement, une culture institutionnelle clairement définie et largement adoptée permet d'harmoniser les pratiques, de promouvoir des comportements éthiques et professionnels, et de renforcer l'identité et la crédibilité du Trésor Public.

La présente enquête constitue une étape cruciale dans la conduite de ce projet. Elle vise à établir un diagnostic précis du niveau actuel de sentiment d'appartenance au sein du Trésor Public et à mobiliser l'intelligence collective de ses agents. En sollicitant leurs perceptions, leurs expériences et leurs propositions, l'équipe- projet 10 souhaite :

- obtenir une compréhension approfondie des facteurs qui influencent le lien des agents avec leur institution, qu'ils soient d'ordre organisationnel, managérial, social ou liés aux valeurs perçues ;
- identifier les leviers existants et les axes d'amélioration pour renforcer ce sentiment d'appartenance et favoriser un engagement durable ;
- donner une voix à l'ensemble des fonctionnaires et agents, en reconnaissant leur rôle essentiel dans la définition de l'identité et des fondements de la culture institutionnelle du Trésor Public ;
- recueillir des idées novatrices et des propositions concrètes, ancrées dans le vécu quotidien des agents, pour l'élaboration d'une culture institutionnelle qui soit à la fois inspirante, mobilisatrice et en adéquation avec les missions et les valeurs du Trésor Public ;
- créer une dynamique participative et inclusive qui favorise l'adhésion et l'appropriation de la future culture institutionnelle par l'ensemble du personnel.

Les résultats de cette enquête fourniront des données probantes essentielles pour orienter les prochaines étapes du projet, notamment la définition des valeurs fondamentales, l'identification des comportements clés à promouvoir et l'élaboration d'un plan d'action



concret pour le développement d'une culture institutionnelle forte et d'un sentiment d'appartenance solide au sein du Trésor Public de Côte d'Ivoire.

II- OBJECTIFS DE L'ENQUETE

II-1 Objectif général

L'objectif principal de l'enquête est d'établir un diagnostic précis du niveau actuel de sentiment d'appartenance au sein du Trésor Public et de recueillir des propositions en vue d'élaborer la culture institutionnelle du Trésor Public.

II-2 Objectifs spécifiques

L'enquête vise à atteindre les objectifs suivants :

- évaluer le niveau global de sentiment d'appartenance des agents du Trésor Public ;
- identifier les différences de sentiment d'appartenance en fonction de différents facteurs (ancienneté, grade, direction/service, etc.) ;
- comprendre les aspects de l'environnement de travail qui contribuent le plus au sentiment d'appartenance (reconnaissance, communication, leadership, etc.) ;
- identifier les aspects qui pourraient être améliorés pour renforcer le sentiment d'appartenance ;
- recueillir des idées et des suggestions concrètes des agents sur les valeurs, les principes et les comportements à intégrer dans la culture institutionnelle du Trésor Public ;
- identifier les leviers et les obstacles potentiels à l'adoption et à la diffusion d'une nouvelle culture institutionnelle.

III- RESULTATS ATTENDUS

A l'issue de l'enquête, les résultats suivants sont attendus :

- le niveau global de sentiment d'appartenance des agents du Trésor Public sera évalué ;
- les différences de sentiment d'appartenance en fonction de différents facteurs (ancienneté, grade, direction/service, etc.) seront identifiés ;
- les aspects de l'environnement de travail qui contribuent le plus au sentiment d'appartenance (reconnaissance, communication, leadership, etc.) seront appréhendés ;
- les aspects qui pourraient être améliorés pour renforcer le sentiment d'appartenance seront identifiés ;
- des idées et des suggestions concrètes des agents sur les valeurs, les principes et les comportements à intégrer dans la culture institutionnelle du Trésor Public seront recueillies ;



- les leviers et les obstacles potentiels à l'adoption et à la diffusion d'une nouvelle culture institutionnelle seront identifiés.

IV- LIVRABLE

- Un (01) questionnaire renseigné.
- Un (01) rapport d'enquête.
- Une (01) matrice des recommandations de l'enquête.

V- POPULATION CIBLE

L'enquête s'adresse à l'ensemble des fonctionnaires et agents du Trésor Public de Côte d'Ivoire, quelle que soit leur catégorie, leur grade, leur ancienneté ou leur lieu d'affectation.

VI- TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

L'effectif global des agents du Trésor public étant de cinq mille cinq cent vingt (5520)¹ agents., la taille d'échantillon (n) de l'enquête est déterminé ainsi qu'il suit :

$$n = \frac{t^2 \times p(1-p)}{m^2}$$

n = taille de l'échantillon ;

t = niveau de confiance à 95% (valeur type de 2,05) ;

p = taux de réponse estimé (dans le cas d'espèce, 50%) ;

m = marge d'erreur à 5% (valeur type de 0,05) ;

$$n = \frac{2,05^2 \times 0,5 (1-0,5)}{0,05^2} = 360$$

La taille de l'échantillon nécessaire à l'enquête est de trois cent soixante (360) individus.

Pour un taux de réponses estimé à 50%, l'atteinte de la taille d'échantillon nécessaire requiert l'invitation de 720 individus de la population à participer à l'enquête.

¹ Effectif du Trésor Public à la date du 06 mai 2025 à 10 heures 34 minutes.



VII- METHODOLOGIE

La méthodologie sera participative et inclusive. L'enquête sera menée à travers un questionnaire anonyme et confidentiel afin d'encourager les réponses sincères et ouvertes.

Le questionnaire sera administré via « Google forms » auprès de (720)² agents environ, repartis dans l'ensemble des services du Trésor Public.

La durée de réponse au questionnaire sera clairement indiquée. Un délai suffisant sera accordé pour permettre à tous les agents de participer.

VIII- CONTENU DU QUESTIONNAIRE (voir en annexe).

Le questionnaire comprendra des sections visant à recueillir des informations sur :

- le profil socio-démographique et professionnel de l'agent (facultatif et pour l'analyse des tendances) ;
- le niveau de sentiment d'appartenance (à travers des échelles d'évaluation) ;
- les facteurs influençant le sentiment d'appartenance ;
- les perceptions et les attentes concernant la culture institutionnelle ;
- les propositions concrètes pour l'élaboration de la culture institutionnelle.

IX- CONFIDENTIALITE ET ANONYMAT

La confidentialité des réponses et l'anonymat des participants seront strictement garantis. Aucune information permettant d'identifier individuellement les répondants ne sera collectée ou divulguée. Les données seront traitées de manière agrégée à des fins d'analyse.

X- DIFFUSION ET PROMOTION DE L'ENQUETE

Une communication claire et engageante sera mise en place pour informer les agents de l'objectif et de l'importance de l'enquête, ainsi que des modalités de participation. Cela pourra inclure :

² C'est le nombre d'individus de la population à inviter à participer, pour atteindre la taille d'échantillon nécessaire pour un taux de réponses estimé à 20%.



- des notes de service de la Direction Générale ;
- des informations sur l'intranet du Trésor Public ;
- des messages par e-mail ;
- des sessions d'information (si possible).

XI- ANALYSE DES DONNEES

Les données collectées seront analysées de manière rigoureuse à l'aide d'outils statistiques appropriés. L'analyse permettra de :

- calculer le niveau global de sentiment d'appartenance ;
- identifier les corrélations entre le sentiment d'appartenance et les différents facteurs étudiés.
- synthétiser les propositions et les thèmes clés exprimés par les agents concernant la culture institutionnelle.

XII- UTILISATION DES RESULTATS

Les résultats de cette enquête seront essentiels pour :

- éclairer l'équipe projet dans l'élaboration de la culture institutionnelle du Trésor Public ;
- identifier les actions prioritaires pour renforcer le sentiment d'appartenance des agents ;
- mesurer l'impact des initiatives mises en place dans le cadre du projet ;
- servir de base pour des discussions et des ateliers participatifs avec les agents.

XIII- DELAI DE REALISATION

L'enquête durera deux (02) mois et se déroulera du 01 juillet au 31 août 2025, en quatre (04) étapes, telles que définies ci-dessous :

- élaboration du TDR (15 jours)
- administration du questionnaire (2 jours)
- collecte, analyse et traitement des données collectées (28 jours)
- production du rapport (15 jours)



XIV- CHRONOGRAMME (DIAGRAMME DE GANT) DE MISE EN ŒUVRE

N°	Activités	1 ^{er} au 15 juillet	16 au 18 juillet	19 au 31 juillet	1 ^{er} au 15 août	16 au 31 août
1	Elaboration et validation du questionnaire	■				
2	Transmission du questionnaire aux Correspondants RH et Sensibilisation des chefs de poste sur l'enquête		■			
3	Collecte des données/ des questionnaires			■		
4	Confection du masque de saisie et élaboration du plan d'analyse des données			■		
5	Codification, saisie et analyse des données				■	
6	Analyse des données et élaboration du rapport de l'étude				■	
7	Transmission du rapport préliminaire à la Directrice des Ressources Humaines pour lecture et observations					■
8	Intégration des observations de la Directrice des Ressources Humaines et finalisation du rapport de l'enquête					■
9	Restitution des résultats de l'enquête au Comité de Direction					■

XV- RESPONSABILITES

L'équipe- projet 10 sera responsable de :

- l'élaboration finale et de la diffusion du questionnaire ;
- la collecte des réponses (en ligne et/ou papier).
- l'assurance de la confidentialité et de l'anonymat.
- l'analyse des données collectées.
- la communication des principaux résultats.