REPUBLIQUE DU BENIN
✷✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(MESRS)
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
✷✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(UAC)
UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI
✷✷✷✷✷✷✷✷
(FLASH)
FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES
✷✷✷✷✷✷✷✷
(DPSE)
DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION

MEMOIRE DE MAITRISE

Filière : **Psychologie** **Option** : **Psychologie de la vie sociale Et professionnelle**

SUJET

CAUSES ET IMPACTS DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL AU BENIN : CAS DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE.

Réalisé et soutenu par :

BIO ALASSANE Alimi-yao

Maître de mémoire :

Dr. Thierry K. KOUGBEAGBEDE

Enseignant de Psychologie à l'UAC

2013-2014

REPUBLIQUE DU BENIN
✷✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(MESRS)
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
✷✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(UAC)
UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI
✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(FLASH)
FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES
✷✷✷✷✷✷✷✷✷
(DPSE)
DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION

MEMOIRE DE MAITRISE

Filière : **Psychologie** **Option** : **Psychologie de la vie sociale Et professionnelle**

SUJET

CAUSES ET IMPACTS DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL AU BENIN : CAS DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE.

Réalisé et soutenu par :
BIO ALASSANE Alimi-yao

Maître de mémoire :
Dr. Thierry K. KOUGBEAGBEDE
Enseignant de Psychologie à l'UAC.

Président du jury : Dr. Rogatien SEGLA

Rapporteur : Dr. Thierry K. KOUGBEAGBEDE

Examinateur : Dr. Florentin NANGBE

Date de la soutenance : 29/07/2014

Mention : BIEN

2013-2014

SOMMAIRE

SOMMAIRE i

DEDICACE 2

REMERCIEMENTS 3

LISTE DES GRAPHIQUES 4

LISTE DES TABLEAUX 5

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION 6

INTRODUCTION 7

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE THEORIQUE 10

ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE 10

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE 11

CHPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE 25

DEUXIEME PARTIE : CADRE PRATIQUE DE 33

L'ETUDE, PRESENTATION, ANALYSE ET 33

INTERPRETATION DES RESULTATS. 33

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE. 34

CHAPITRE IV : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS. 42

CONCLUSION 68

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 71

ANNEXE 74

DEDICACE

À

- mon père **Bio Alassane IBRAHIM** pour avoir su jouer ton rôle de bon père en recherchant à tout moment l'évolution de tes enfants ;
- ma défunte mère **Amina BARAGA** pour ta chaleur maternelle qui ne m'a pas fait défaut depuis mon tendre enfance jusqu'à ton dernier jour, paix à ton âme ;

  Recevez ce modeste travail comme les fruits de vos multiples efforts et le début de la réalisation de votre très cher vœu, celui de voir vos enfants faire ce que vous n'avez pas pu réaliser. Puisse l'Éternel Dieu vous accorder, paix, santé et longue vie afin que vous jouissez des fruits de vos multiples sacrifices en ma faveur.
- Tous les hommes victimes de la violence, soyez consolés à travers cette contribution à la compréhension et la réduction des violences dont vous êtes victimes.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail a été possible grâce à plusieurs personnes. Cette rubrique est consacrée à la reconnaissance de la contribution de chacune de ces personnes.

Nos profondes gratitudes vont à l'endroit de :

- Mon maître de mémoire, Dr Thierry K. KOUGBEAGBEDE qui a dirigé ce travail avec abnégation malgré ses multiples occupations. Recevez ici, cher Professeur, l'expression de nos sincères reconnaissances pour vos conseils et orientations forts utiles. Au-delà de votre rôle de maître, vous nous avez servi de guide tel que cela se doit pour un jeune frère et enfant.
- Tous les enseignants du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education pour avoir contribué à la réussite de notre formation ;
- Monsieur Kélè SOGBE, pour ta disponibilité chaque fois que le besoin se fait sentir ;
- Messieurs Orou Assouma SINANWONNON, Issa BAWA SAKA, Roger BOUROUGO, Madame Delphine Martienne WOROU, pour votre assistance et vos conseils,
- Tout le personnel du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche, pour votre humble contribution ;
- Toutes les personnes qui, de près ou de loin, nous ont aidés dans la rédaction de ce mémoire.

Sincères gratitudes à vous tous !

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique I : Répartition des agents enquêtés selon leur catégorie. 43

Graphique n° II: Répartitions des enquêtés selon leur situation de victimes ou non. 44

Graphique n° III: Répartition des enquêtés selon leur position par rapport au lien entre violence au travail et répartition des postes. 46

Graphique n°IV: Répartition des enquêtés selon les critères de répartition des postes. 47

Graphique n°V: Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences par catégories d'agents. 49

Graphique n°VI: Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences. 49

Graphique n° VII: Répartition des enquêtés selon la reconnaissance de l'impact de la violence sur le travail. 51

Graphique n° VIII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé des travailleurs. 52

Graphique n° IX: Répartition des enquêtés selon les effets de la violence ressentis par les travailleurs 53

Graphique n° X: Répartition des enquêtés selon leur prise de conscience du coût de la violence sur l'administration. 55

Graphique XI: Répartition des enquêtés selon les conséquences de la violence sur l'administration. 56

Graphique n° XII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé du travailleur et celle de l'administration. 57

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° I : Répartition des agents enquêtés selon leur catégorie. 43

Tableau n° II: Répartitions des enquêtés selon leur situation de victimes ou non 44

Tableau n° III: Répartition des enquêtés selon leur position par rapport au lien entre violence au travail et répartition des postes. 45

Tableau n° IV : Répartition des enquêtés selon les critères de répartition des postes. 47

Tableau V : Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences. 48

Tableau n° VI : Répartition des enquêtés selon la reconnaissance de l'impact de la violence sur le travail. 50

Tableau n° VII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé des travailleurs. 51

Tableau n° VIII: Répartition des enquêtés selon les effets de la violence ressentis par les travailleurs..... 53

Tableau n° IX : Répartition selon le coût de la violence sur l'administration. 55

Tableau n° X : Répartition des enquêtés selon leur prise de conscience du coût de la violence sur l'administration. 56

Tableau n° XI: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé du travailleur et celle de l'administration. 57

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION

BIT : Bureau International du Travail

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

MAEP : Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche

UAC : Université d'Abomey-Calavi

FLASH : Facultés des Lettres, Arts et Sciences Humaines

DPSE : Département de Psychologie et des Sciences de l'Education

MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Cf : confer

INTRODUCTION

Au cours de ces dernières décennies, une attention soutenue est portée au phénomène de la violence. Cette attention est concentrée tout particulièrement au plan de la violence conjugale, ce qui a permis de développer le concept de la violence au travail et de conscientiser, non seulement les chercheurs ou les intervenants, mais également l'ensemble de notre société. Parallèlement à la recherche sur la violence conjugale, de nombreux travaux et efforts de sensibilisation ont aussi porté sur le harcèlement sexuel. Ces deux champs d'étude, issus de préoccupations essentiellement féminines, ont entre autres permis un avancement des connaissances et un changement des mentalités relativement aux violences qui se produisent en milieu de travail.

Aujourd'hui malgré les multiples débats et sensibilisations on constate qu'il y a une hausse importante de la violence dans la société de point de vue psychologique. Cette augmentation a été remarquée et, à certaines occasions, peu quantifiée dans les milieux de travail en terme de genre. Les efforts pour décrire et comprendre le phénomène de la violence au travail se sont donc accentués au cours de ces dernières années. C'est ainsi que la protection des travailleurs contre la violence en générale ou professionnelles et les accidents résultant du travail est l'un des objectifs exposés dans le préambule de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Plus récemment, la protection des travailleurs contre la violence au travail, qui est essentielle pour que chacun, à l'heure de la mondialisation, bénéficie de conditions de travail décentes, a été réaffirmée. La sécurité et la santé au travail sont, non seulement, indispensables au travail décent mais constituent aussi un facteur important de croissance économique et de productivité.

Or, la mondialisation de l'économie aggrave certains facteurs qui favorisent la survenue de la violence au travail du fait de la diffusion des technologies modernes. Ceci donne naissance à de nouveaux modes d'organisation du travail et par conséquent à de nouvelles formes d'exposition aux risques de violences. Selon le Bureau International du Travail (BIT), la plupart des organisations de travail dans les pays en voie de développement ne sont pas convenablement protégées par les lois sur la sécurité et la santé.

Malgré toutes les dispositions normatives et réglementaires mises en œuvre tant au niveau international que national, le constat est que les accidents de travail et les maladies liés à la profession, et en particulier les troubles psychologiques (stress, dépression, anxiété et autres) causés par la violence au travail, connaissent une croissance remarquable. Face à cette situation, et dans le contexte du monde du travail béninois, nous avons choisi de réfléchir sur le sujet : « *Causes et impacts de la violence au travail au Benin : Cas du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche »*

L'objectif du présent travail est de contribuer de façon significative à la compréhension du phénomène de la violence au travail, d'analyser ses causes et ses effets sur les acteurs du monde du travail et sur l'administration. Ainsi permettra-t-il de contribuer à la diminution significative voire à l'éradication de la survenance de la violence au travail chez les travailleurs en général et dans l'Administration publique en particulier pour un meilleur rendement et un bien être psychologique des travailleurs.

Ce travail de recherche s'organise autour de deux parties. La première partie prend en compte, le chapitre I intitulé contexte théorique et le chapitre II intitulé démarche méthodologique de la recherche. Quant à la seconde partie,

elle est consacrée au chapitre III intitulé cadre pratique de l'étude et chapitre IV intitulé présentation, analyse et interprétation des résultats.

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE THEORIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE

1- PROBLEMATIQUE

Au sein d'une organisation, l'intérêt est davantage porté sur le niveau de la production et moyennement sur les attentes et les besoins des acteurs de cette production.

Pendant longtemps, cette réalité fut très dominante dans le contexte de l'organisation scientifique du travail où le phénomène de la violence au travail n'a été que peu quantifié jusqu'à présent. Outre les études sur le harcèlement sexuel ayant fait progresser les connaissances empiriques sur cette forme spécifique de violence et les données relatives aux incidents ayant causé des blessures ou la mort. Peu de données existent sur les autres formes de violence au travail par le fait de rapporter les incidents reposant presque entièrement sur la présence de blessures physiques reliées à l'incident (décès, blessures majeures, blessures nécessitant une hospitalisation ou entrainant une incapacité de travailler pendant plusieurs jours…) et non sur la gravité de l'incident lui-même sur la vie psychologique du travailleur et de son entourage immédiat.

La violence au travail demeure une donnée à prendre en compte, car elle compromet l'état émotionnel et affectif du travailleur dans son milieu de travail. Or, l'état émotionnel et l'état affectif du travailleur demeurent des constantes assez importantes, car ils favorisent le bon épanouissement de l'homme au travail, témoignent de sa satisfaction ou non dans son environnement de travail. Il faut aussi noter que la satisfaction au travail stimule la bonne coopération des travailleurs, permettant ainsi une bonne exécution des tâches en préservant leur bien-être. L'expérience montre que les travailleurs sont presque toujours motivés si les problèmes qu'ils rencontrent, leurs problèmes quotidiens, sont pris en compte et si possible résolus. Et c'est certainement là

que résident les plus grands potentiels gains de productivités à l'avenir mais aussi de progression au niveau de la qualité du service. Porter une attention particulière à la violence au travail devient donc nécessaire pour la bonne marche du travail et pour le bien-être du travailleur.

Malheureusement, le constat qui se fait de nos jours, dans les entreprises (publiques, privées ou semi-publiques.) est que les gestionnaires ignorent ou ne voient pas le coté psychologique des violences au travail (souffrances au travail) dans la gestion du personnel. La mauvaise perception de cet aspect joue en défaveur des entreprises qui ne sont pas soit performantes, soit compétitives comme il se doit. Elle entraine un coût considérable sur les travailleurs aussi bien en termes de santé que de relation professionnelle. En outre, la violence sur le lieu de travail, qui émerge des facteurs individuels, situationnels et organisationnels, a un coût important sur l'administration comme l'absentéisme pour des raisons médicales ou le retard, la baisse de productivité et de rendement. Donc pour mieux utiliser les ressources collectives de l'administration (publique ou privée) il semble essentiel de réduire au maximum les pertes sociales et économiques dues aux violences. Pour y parvenir, il s'avère nécessaire de trouver des réponses aux questions que voici :

Quels sont les phénomènes de violences réellement observables ? Quels sont les facteurs qui sont à la base des violences en milieu de travail ? Quels en sont leurs coûts sur l'administration et sur les individus ?

C'est justement à ces questions que cette étude essaie d'apporter des réponses. Dans cette optique, l'étude a ciblé spécifiquement les travailleurs du Ministère de l'Agriculture, de l'élevage et de la pêche.

2- JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

Il est bien évident que dans notre société les problèmes émotionnels et affectifs touchent de façon significative la santé, le bien-être des personnes et provoquent les changements d'humeur en un rien de temps. Ils nuisent aussi à la santé de l'administration, car ils ralentissent la productivité et ensuite le rendement de l'employé. En effet, les organisations poursuivent actuellement des objectifs complexes et difficilement conciliables: devenir plus compétitives, productives et rentables. Pour atteindre ces objectifs, les organisations doivent évoluer constamment (changement de l'organisation de la production et du travail, innovations technologiques, nouvelles politiques de gestion des ressources humaines, formes innovantes d'organisation du travail). La rapidité des changements qui s'opèrent dans le monde du travail engendre de la violence contre les travailleurs. Cette étude, accorde une attention particulière aux travailleurs car ils sont les seuls moteurs en matière de la création de richesse, de la prospérité et du bien-être de tous y compris eux mêmes.

Toutes perturbations d'ordre psychologique au cours d'accomplissement de leurs tâches sont susceptibles de compromettre leur bien-être. Ainsi, toute la société en reçoit un coup puisque ceux-ci constituent l'un des maillons capital pour la construction et l'avancement de celle-ci. C'est ce qui motive notre choix pour cette étude. Notre objectif n'est ni de faire un réquisitoire contre les uns et les autres, ni de chercher à trouver un fautif idéal sur lequel nous pourrions reporter les responsabilités des souffrances au travail malheureusement trop souvent constatées mais plutôt de contribuer de façon significative à la compréhension du phénomène de la violence au travail, d'analyser ses causes et ses effets sur les acteurs du monde du travail et sur l'administration.

3- OBJECTIFS

a-OBJECTIF GENERAL

L'objectif du présent travail est de contribuer de façon significative à la réduction du phénomène de la violence au travail.

b- OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Identifier les différentes occasions de dysfonctionnement ou de situations paradoxales qui, vécues de manière conflictuelle ou angoissante, conduisent à créer de la violence contre soi-même ou contre autrui.
- Montrer comment les facteurs individuels, situationnels et organisationnels contribuent à la violence en milieu de travail.
- Faire ressortir les impacts de la violence sur la santé des travailleurs et sur l'organisation.

Dans le but d'atteindre ces objectifs, les hypothèses ci-dessous sont formulées.

4. HYPOTHESES DE RECHERCHE:

a- Hypothèse générale :

La principale hypothèse qui guide cette étude est que la violence au travail s'explique à partir des facteurs (individuels, situationnels et organisationnels) qui engendrent des conséquences sur les travailleurs et sur l'administration.

b-Hypothèses spécifiques :

- La répartition inégale des postes entre les acteurs crée de la violence au travail.

- La souffrance au travail vient du déni de la violence et de la complicité silencieuse.
- La violence sur le lieu de travail a un coût sur l'administration et sur la santé des travailleurs.

5-CLARIFICATION CONCEPTUELLE

Dans le souci de rendre ce travail accessible et compréhensible, certains concepts méritent d'être définis. En effet, l'étude ayant porté sur la violence en milieu de travail, il est donc nécessaire de clarifier chacun des termes à savoir : la violence, milieu de travail, travail et la violence au travail.

- LA VIOLENCE

Selon E. kwast et S. laws (2006)[1], on parle de violence : « *lorsque quelqu'un utilise sa force ou son autorité pour blesser volontairement quelqu'un d'autre, c'est-a-dire en le faisant exprès* ».

A ce propos, Y. MICHAUD (1978)[2] affirme : « *il y a violence quand, dans une situation d'interaction, un ou plusieurs acteurs agissent de manière directe ou indirecte, massée ou distribuée, en portant atteinte à un ou plusieurs autres à des degrés variables soit dans leur intégrité physique, soit dans leur intégrité morale, soit dans leurs possessions, soit dans leurs participations symboliques et culturelles* ».

La violence se manifeste sous des formes multiples telles que, par exemple l'agression physique, les injures verbales, l'intimidation, la discrimination fondée sur la religion, la race, le handicap, le sexe ou en

[1] E. Kwast et S. Laws (2006). *Étude du secrétaire Général de Nations Unies sur la violence contre les enfants et les jeunes:Version écrite pour les enfants et adolescents*. New York. UNICEF. p.8.

[2] Y. Michaud (1978). *Violence et Politique*. Coll. « Les essais ». Paris. cité par Y. Michaud (1999). *La violence,* Paris. PUF. 5e éd. coll. « Que sais-je ». pp.9-10.

tout état de cause, la différence, et peut être exercée par des personnes à l'intérieur comme à l'extérieur de l'environnement de travail.

Dans le cas de la violence physique il y a lieu de constater que celle-ci peut avoir dans l'immédiat ou dans l'avenir des conséquences non seulement physique mais également psychologique.

L'OMS (2002)[3], pour sa part, définit la violence comme étant :

« *La menace ou l'utilisation intentionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi même, contre autrui, contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychologiques, un mal-développement ou des privations* »

Le Bureau International du Travail (2003)[4], quant à lui propose la définition suivante: « *Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail* ».

Ces définitions confirment l'importance cruciale de la violence psychologique même lorsqu'il est question de violence physique, mais elle va plus loin encore et englobe une série de comportements dans la notion générale de harcèlement : brimades, harcèlement morale et harcèlement sexuel, trois manifestations qui nécessitent une intervention rapide partout dans le monde.

- VIOLENCE PHYSIQUE ET VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

Si l'existence de la violence physique personnelle sur le lieu de travail a toujours été reconnue, l'existence de la violence psychologique, longtemps sous-estimée, reçoit aujourd'hui seulement l'attention qu'elle mérite. La violence

[3] OMS (2002), Rapport mondial sur la violence et la santé, Genève, p.5.
[4] BIT (2003), Recueil des données pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et des mesures visant à combattre ce phénomène, Genève, p.4.

psychologique est de plus en plus une préoccupation prioritaire sur le lieu de travail. Il est important de noter que dans la réalité, la violence physique et la violence psychologique sont souvent simultanées ou consécutives, comme dans les cas de harcèlement sexuel, ou les attouchements occasionnels peuvent se doubler de commentaires à connotation sexuelle à certaines occasions ou à des moments précis.

- Violence physique *:* C'est le recours à la force physique contre une personne ou un groupe entraînant des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques.

- Violence psychologique est quant à elle, l'exercice intentionnel d'un pouvoir à l'encontre d'une personne ou d'un groupe portant préjudice à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Comme toute forme de violence apparaissant dans le cadre d'une relation, la violence psychologique, que l'on appelle aussi parfois « cruauté mentale », est un abus de pouvoir et de contrôle. Les comportements suivants sont généralement reconnus comme des formes de violence psychologique :

- Rejeter la personne : Ignorer sa présence ou sa valeur; lui faire comprendre qu'elle est inutile ou inférieure; dévaloriser ses idées et ses sentiments. Exemple : traiter régulièrement un enfant différemment de ses frères et sœurs, d'une manière qui laisse croire qu'on lui en veut, qu'on le rejette ou que l'on éprouve de l'aversion pour lui.
- Dégrader la personne : L'insulter, la ridiculiser, lui adresser des injures, la parodier ou l'infantiliser; se comporter d'une manière qui porte atteinte à son identité, à sa dignité et à sa confiance en elle. Exemples : humilier la personne en public ou la traiter d'idiote; si elle est handicapée, contrefaire

ses gestes ou sa démarche; traiter un aîné comme s'il était incapable de prendre des décisions.

- Terroriser la personne : Lui inspirer un sentiment de terreur ou de peur extrême; la contraindre par l'intimidation; la placer dans un milieu inapproprié ou dangereux, ou menacer de l'y placer. Exemples : hurler, blasphémer, obliger un enfant à être témoin d'actes de violence envers un membre de sa famille ou un animal qu'il aime; menacer une personne de l'abandonner, de la brutaliser ou de la tuer, menacer d'abandonner, de brutaliser ou de tuer un animal ou un être qui lui est cher; menacer de détruire ses possessions; menacer de la faire déporter ou institutionnaliser; traquer la personne.
- Isoler la personne : Limiter son espace vital; réduire ses contacts; restreindre sa liberté de mouvement dans son propre milieu. Exemples : exclure un aîné des prises de décisions qui le concernent; enfermer un enfant dans un placard ou l'enfermer, seul, dans une pièce; empêcher la partenaire ou une personne âgée d'avoir accès à sa propre fortune ou de gérer ses finances; refuser à un aîné le contact avec ses petits-enfants; priver quelqu'un de moyens de déplacement ou de transport.
- Corrompre ou exploiter la personne : L'amener à accepter des idées ou des comportements proscrits par la loi; l'exploiter matériellement ou financièrement; apprendre à un enfant à servir les intérêts de la personne qui abuse de lui plutôt que les siens. Exemples : exploiter sexuellement un enfant; laisser un enfant consommer de l'alcool ou des drogues; entraîner quelqu'un dans le commerce du sexe.
- Priver la personne de chaleur humaine : Se montrer insensible et inattentif envers elle; faire preuve d'indifférence à son égard; ne s'adresser à elle qu'en cas de nécessité; ignorer ses besoins sur le plan mental. Exemples :

ignorer les tentatives de communication d'un enfant; priver un enfant d'affection, de soins ou d'amour; traiter un aîné institutionnalisé comme s'il était un objet ou « un fardeau ».

- LE TRAVAIL

Selon le dictionnaire universel (2008)[5], le travail est « *tout effort que l'on fait, peine que l'on prend pour faire une chose ; effort long et pénible ; ensembles des activités, des efforts nécessaires pour produire quelque chose, pour obtenir un résultat déterminé.* »

- LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La définition assez large de la violence au travail, adoptée par la Commission européenne en 1995, reflète l'évolution du concept et montre que la violence psychologique est considérée comme une forme de violence au même titre que la violence physique. Cette définition décrit la violence en milieu de travail comme étant : *« Tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé »*.

- IMPACT

Effet produit par un événement.

Dans le cadre de cette étude, la violence est beaucoup plus abordée dans le contexte du milieu de travail, que ce soit dans l'environnement du travailleur ou dans les différentes situations défavorables à leurs épanouissements.

[5]T. Vieillard (2008). Dictionnaire universel. hachette/edicef. 5ème edition. pp1264 paris.

Le cadre conceptuel du sujet étant précisé, la place est donc faite aux connaissances déjà élaborées en matière de la violence au travail.

6-REVUE DE LITTERATURE

Aucune recherche ne peut émaner du néant, elle s'inscrit nécessairement dans le prolongement des études antérieures sur la question. Dans cette optique, ce travail fait référence aux connaissances déjà élaborées dans le domaine de la violence en général et en particulier de la violence au travail. En effet, plusieurs auteurs ont abordé ce sujet mais de diverses manières bien que le principal objectif soit d'éradiquer ce phénomène ou du moins de le réduire. Les points de vue de quelques-uns d'entre eux sont donc exposés dans cette section.

Dans son *Abrégé de psychanalyse*[6], Freud distingue deux catégories de pulsions[7] : la pulsion de vie ou Eros et la pulsion de mort (Thanatos). Le but de Eros, c'est la conservation de l'espèce alors que celui de Thanatos, c'est la destruction. L'origine de cette dernière date du développement du « Surmoi » où des pulsions d'agression envahissent le « Moi » à travers les règles, l'éducation, les contraintes… . L'individu ne pouvant pas les extérioriser totalement, ces instincts de mort se fixent dans le « Moi ». Chaque fois qu'il fera face à des situations frustrantes, cette agressivité refait surface. Ainsi, l'agressivité ou la violence est le fruit de la pulsion de mort qui est toutefois fondamentale dans la conservation et l'affirmation du « Moi ».

S. Freud[8] a décrit l'évolution psycho-sexuelle de l'individu en plusieurs étapes le conduisant à la maturité psychologique. Celle-ci repose sur le

[6] S. Freud (1938). *Abrégé de psychanalyse- chapitre 1 à 3*. dans *GEOPSY.COM – Psychologie interculturelle et Psychothérapie*.

[7] Une pulsion est une force inconsciente, entre le psychisme et le somatique, qui oriente le sujet vers un certain objet pour lui donner la satisfaction.

[8] C. Marsan. (2006). Violence en entreprise. Comment s'en sortir ? édition de boeck. Bruxelles. pp32.

dépassement des différents complexes. Le premier consiste à dépasser la symbiose avec la mère. Puis, le complexe de castration permet d'intégrer les frustrations et de dépasser l'illusion de toute-puissance. Enfin, le complexe, une fois résolu, permet de construire une relation à l'autre mature, aboutie, et considérant autrui comme un autre sujet.

L'absence de structures et de limites apportées par les parents empêche le passage par ces différents stades. La conséquence est alors que certains individus restent « fixés » à un stade de développement plus archaïque que les personnes élevées dans un terrain normatif où l'autorité était clairement identifiée. Ces niveaux d'évolution contribuaient à l'intériorisation des normes, des limites et des frontières. Ce qui explique que certains n'ont que intégré ces contraintes. De ce fait, le surmoi, instance intégrant toutes ces limites justement, devient poreux[9] et c'est alors le terrain de prédilection des passages à l'acte violent, c'est-à-dire des violences en tout genre par manque d'intériorisation de ce que représente la différence avec l'autre, de ses limites comme des siennes propres.

R. Girard (1961)[10] part, quant à lui, du désir mimétique pour expliquer la genèse de la violence. En indiquant que tout désir est l'imitation du désir d'un autre, il souligne qu'entre l'objet désiré et le sujet désirant, il y a un médiateur qui est le modèle. Lorsque ce médiateur est réel, au même niveau que le sujet et ne lui permet pas d'avoir accès à l'objet, il se transforme alors en rival et en obstacle pour l'appropriation de l'objet dont la valeur augmente à mesure que la rivalité croît. Ainsi, naît la violence. Ce qu'illustre le « complexe d'Œdipe »[11].

[9] CF Georges Escribano. *Analyse Transactionnelle et psychologie clinique.* Psicom édition. Gap.1992.
[10]R. Girard (1961). *Mensonge romantique et vérité romanesque.* DansWikipédia. Encyclopédie libre, consultée le 12. 10. 2013.
[11] VoirF. Askevis-Leherpeux. C. Baruch et A. Cartron (2006). *La Psychologie*. coll. « repères pratiques » n°64. Paris. Nathan. pp.132-133.

En effet, l'enfant voulant posséder sa mère ou son père et voyant que son père ou sa mère constitue un obstacle, il cherche inconsciemment à le tuer pour atteindre son but.

C. Marsan (2006)[12] parle, du fait que mon besoin annule celui de l'autre. « *Lorsque mon besoin est si fort que je ne peux pas accueillir celui de l'autre. A partir de là, il y a violence* ». Ainsi elle se résume en disant que la violence est un passage à l'acte. C'est-à-dire on parle d'acte de violence lorsqu'on ne peut plus parler et que l'on veut malgré tout continuer à exister. La violence serait tout ce qui reste quand la parole ne peut plus avoir de place. Effectivement, ce qui distingue la violence du conflit, c'est qu'il n'y a plus de dialogue. Tandis que le conflit consiste dans le fait que deux personnes sont en opposition par rapport à un objectif commun, dans ce cas de figure, l'altérité[13] existe toujours. Elles sont opposées mais elles se reconnaissent encore. Simplement elles ont un discours ou des arguments qui divergent par rapport à l'intérêt qu'elles ont en commun. Mais il y a bien deux positions et deux personnes. Tandis que dans la situation de violence, l'autre n'existe plus. La violence pose alors de façon cruciale la problématique de l'altérité (la négation de l'altérité). Pour elle la violence au travail vient notamment du déséquilibre de représentativité des différents acteurs sociaux ; l'individualisme encouragé contribue à l'isolement et la personne est alors une proie facile de la violence.

Pour J. Bergeret (1984)[14] la violence fondamentale est décrite comme une violence naturelle, qui serait une sorte de nécessité primitive absolue, vitale, dès les premiers moments de l'existence, et dont le sujet ne tire aucune joie particulière.

---

[12] C. Marsan (2006). *Violence en entreprise. Comment s'en sortir?*. De boeck université. Bruxelles. pp.14-16
[13] Altérité : Caractère de ce qui est autre.
[14] Bergeret, J. (1984). *Laplace de la violence dans l'évolution affective humaine.* Actes du congrès international violence et violences. Lyon.

L'agressivité, de son côté, si elle peut être considérée également comme vitale, renferme, à la différence de la violence fondamentale, une part de satisfaction dans le fait de voir souffrir l'autre. Elle tient compte, au moins partiellement, d'une problématique œdipienne et génitale, alors que la violence fondamentale demeure du registre archaïque, prégénital, narcissique et inné. La violence fondamentale, à son origine, relève plus d'un instinct, l'un des tous premiers instincts de vie, que d'une véritable pulsion.

Dans un processus de développement normal, cette violence fondamentale doit se transformer grâce à l'amour des parents en processus créateur, vivant. La partie mal intégrée de la violence fondamentale peut donner lieu à l'expression de comportements violents, dénués de connotation sexualisée et génitale.

Ainsi, pour Bergeret, la violence fondamentale mal intégrée est le maître d'œuvre de la construction de la structure psychotique, utilisant à son profiles les éléments libidinaux éparpillés récupérables, pour atteindre des buts devenus ainsi essentiellement agressifs, sadiques et masochistes (Bergeret, 1984).

Cette violence fondamentale est bien illustrée par le mythe d'œdipe.
La mythologie nous livre bien souvent les fantasmes humains les plus profonds. Le mythe d'Oedipe, pris comme exemple pour évoquer l'importance individuelle et collective de l'imaginaire génital et incestueux, en témoigne. Comme Freud, Bergeret cherche à illustrer sa théorie en reprenant le mythe d'Oedipe.

Ainsi, lors d'une visite chez un premier oracle, avant la naissance d'Oedipe, Apollon aurait prédit à Jocaste et Laïos qu'il serait très dangereux de mettre l'enfant au monde, car un dilemme redoutable se poserait dès la naissance : ou bien l'enfant tuerait l'un ou l'autre des parents pour avoir droit à la vie, ou bien il faudrait que, par mesure de sécurité, les deux parents le mettent à mort pour survivre eux-mêmes.

Les parents choisissent cette solution ensemble, même si c'est la mère qui abandonne son fils pour le faire dévorer par les bêtes sauvages; l'enfant ne sera sauvé que par hasard.

Par la suite, un autre oracle parle de tuer le père pour épouser la mère. Donc, ce n'est que plus tard que le complexe d'Oedipe entre en scène.
Dans le premier oracle, il s'agit avant tout de l'expression d'une violence fondamentale, d'une lutte pour la vie ou la survie. C'est « lui ou moi ».

Cette revue montre que les déterminants de la violence au travail sont de divers ordres. De plus, les différentes analyses des auteurs ci-dessus mentionnés témoignent de l'importance des facteurs psychosociaux qui sous-tendent ce phénomène. De ce point de vue, la présente revue constitue le fondement de ce travail. Ce pendant cette revue n'examine pas les différentes occasions de dysfonctionnement ou de situation paradoxale qui, vécues de manière conflictuelle ou angoissante, conduisent à créer de la violence contre autrui ou contre soi-même. À cet effet, cette étude apporte sa modeste contribution dans le souci d'atteindre le principal objectif qu'est la compréhension et l'éradication de la violence au travail ou du moins sa réduction significative. Pour qu'elle aboutisse à des résultats concluants, une démarche méthodologique bien précise s'avère nécessaire.

CHPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Afin de pouvoir vérifier les différentes hypothèses et d'explorer à fond la question de la violence au travail, cette étude est guidée par une démarche méthodologique que nous tenons à présenter. En effet, dans une recherche en sciences humaines ou sociales, la méthodologie est un élément capital permettant de légitimer la recherche et de lui donner un caractère scientifique. Dans ce contexte, l'identification des causes et impacts de la violence au travail au Benin : cas du ministère de l'agriculture de l'élevage et de la pèche, est faite à travers une approche quantitative. À cet effet, l'étude s'est basée sur trois hypothèses qui sont abordées dans une démarche compréhensive et extensive avec un échantillon plus ou moins réduit. De plus, l'étude a pour vision le changement de comportements des personnes dans leur lieu de travail à travers la proposition des aspects du phénomène sur lesquels des actions peuvent porter pour être efficaces. Ce qui fait donc appel à des représentations, à des perceptions dont la connaissance nécessite l'approche sus-indiquée.

Compte tenu des objectifs poursuivis par cette étude, elle prend appui sur des cibles bien précises.

1- POPULATION CIBLE ET ÉCHANTILLONNAGE

Cette étude prend en compte des travailleurs qui persécutent et ceux qui subissent la violence (occasionnel, contractuel, permanant...), travaillant au ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche.

L'échantillon de cette étude a été obtenu à partir des techniques d'échantillonnage non probabilistes qui sont complémentaires. Il s'agit de l'échantillonnage par choix raisonné, les questionnaires d'enquête précédés par les recherches documentaires et les pré-enquêtes et par l'enquête proprement

dite. En ce qui concerne la technique d'échantillonnage par choix raisonné, le choix des individus se fonde sur des critères définis par le chercheur à partir des entretiens et le pré-enquête. En effet, le choix des individus de la population cible s'est fondé sur des critères prédéfinis : ils sont soit des victimes, soit auteurs ou encore des avertis dans le domaine. Par ailleurs, aucune liste des individus de la population cible n'existe à ce jour et puisque le phénomène de la violence au travail est quasiment ignoré, il est difficile d'avoir accès à ceux qui sont directement concernés par le sujet (surtout les auteurs). De même, les travailleurs ayant participé à l'enquête par questionnaire ont servi de guide dans le processus ayant abouti à quelques entretiens avec les victimes de violences au travail.

Les questionnaires sont envoyés à 80 employés du MAEP mais 63 ont été récupérés, soit un taux de 78,75%. Les raisons qui justifient cet état de choses sont : la méfiance du personnel, l'indisponibilité et aussi la non collaboration de certains travailleurs.

Ainsi, la population enquêtée est représentée par un échantillon de 63 employés répartis comme suit :

- ✓ 15 agents permanents,
- ✓ 32 agents contractuels,
- ✓ 10 agents occasionnels et
- ✓ 06 agents admis à la retraites.

La collecte des informations nécessaires auprès de cette population a nécessité des techniques et instruments correspondants à l'approche quantitative adoptée dans le cadre de ce travail.

2- TECHNIQUES ET INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNÉES

L'observation, le questionnaire d'enquête et l'entretien semi-directif sont les principales techniques utilisées pour collecter les données.

- Observation:

L'observation est une technique très efficace au cours de ce travail, comme c'est d'ailleurs le cas en sciences sociales et humaines de façon générale. Elle s'applique à un champ peu étendu et consiste à étudier les comportements tels qu'ils se produisent spontanément. Cette méthode présente un grand intérêt pour le chercheur qui s'inscrit dans une approche hypothético-déductive.

L'observation, en tant que méthode qualitative, présente un intérêt spécifique essentiel dans l'analyse des organisations : celui d'appréhender les phénomènes dans leur globalité et leur complexité, de rechercher le naturel et d'appréhender « la saisie dynamique d'un monde en transformation ». Le chercheur devra gérer les relations avec le collectif observé, contrôler le rôle qu'il exerce dans la co-construction avec les acteurs observés des connaissances.

D'autant plus que le sujet est répréhensible et donc suscite assez de méfiance, ce n'est qu'à travers l'observation que certains aspects du phénomène de la violence sont perceptibles. On peut citer à titre d'exemple, les réactions de certains travailleurs qui dévoilent certains déterminants au cours des entretiens avec quelques-uns. De même, des conséquences psychologiques et même sociales dont les victimes ne prennent pas conscience apparaissent à travers leurs réactions.

Enquête par questionnaire : il a pour but de recueillir des informations relatives aux attitudes, aux opinions, aux motivations, aux caractéristiques personnelles, connaissances de celui qui y répond.

Le questionnaire peut comprendre des questions ouvertes (le sujet est libre d'organiser sa réponse) ou des questions fermées (le sujet doit choisir une réponse parmi celles qui lui sont proposées).

Il a été conçu par rapport aux problèmes spécifiques identifiés. Ce travail est fait avec des questions fermées qui nous ont permis de vérifier, de manière directe, nos hypothèses. (*Cf* . en annexe n°2)

- Entretien semi-directif :

L'entretien est direct si le psychologue pose, dans un ordre déterminé, des questions ouvertes d'introduction aux thèmes sur lesquels porte l'échange. Il n'est pas direct si le psychologue se contente d'introduire le thème général de l'entretien et si l'interviewé est libre d'organiser sa réponse. Dans l'entretien semi direct, comme celui utilisé dans ce travail, il y a un guide d'entretien ; l'ordre dans lequel les thèmes sont abordés est libre mais, si l'interviewé n'aborde pas un thème, le psychologue le lui propose. Cette technique qui est largement utilisée en sciences sociales et humaines a été utile tout au long de cette étude**.** En effet, un guide et un questionnaire élaborés à partir des objectifs que visent ce travail et des hypothèses que ce dernier est appelé à vérifier ont été adressés respectivement aux différents travailleurs. Ces guides abordent les aspects que voici : les facteurs générant et les impacts de la violence au travail et les actions menées.

Aussi faut-il signaler qu'avant d'être administré à l'échantillon de la population cible, les questionnaires et le guide d'entretien ont fait objet d'un test

sur un nombre réduit d'individus concernés par cette étude. Ce test a consisté à faire l'entretien avec trois (03) Chefs services, une (01) secrétaire de la direction du matériel, un (01) secrétaire de la direction des ressources humaines. Après ce test, des relances floues et frustrantes ont été corrigées. Ces instruments mis à jour ont servi à la collecte des données.

3- ORGANISATION DE LA COLLECTE DES DONNÉES

La collecte des données s'est déroulée en trois (03) principales phases :

- Recherche documentaire

Elle concerne essentiellement la consultation d'ouvrages qui a lieu dans différentes bibliothèques et centres de documentation, à savoir:

- La bibliothèque centrale de l'Université d'Abomey-Calavi où sont disponibles des ouvrages généraux et quelques mémoires abordant d'autres aspects du phénomène ;
- La bibliothèque des jésuites qui est aussi pourvue d'ouvrages généraux et spécifiques ayant contribué à l'élaboration de ce travail ;
- Celle de la Faculté des Sciences de Santé dans laquelle quelques mémoires relatifs à ce thème sont accessibles.

Pour ce qui est des centres de documentation, il y a entre autres, celui de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines de l'Université d'Abomey-Calavi avec les différents mémoires disponibles.

En complément aux informations collectées au niveau de ces bibliothèques et centres de documentation, l'internet a été d'une utilité non négligeable. C'est donc cette première phase qui nous a permis de faire le point des connaissances déjà élaborées sur le sujet ; ce qui a donné l'orientation à la suite de la recherche. Ainsi, cette phase constitue un fondement pour celle qu'elle précède.

- Pré-enquête :

Démarrée le 31 janvier 2013, elle a pris fin le 10 février de la même année. Elle a été déterminante dans le choix des personnes à prendre en compte lors des entretiens, des structures pouvant permettre de toucher ces cibles et des zones dans lesquelles les recherches doivent être concentrées pour être fructueuses. D'où le choix du Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche.

Aussi bien la recherche documentaire que la pré-enquête sont fort utiles dans l'échantillonnage, l'élaboration d'un (01) guide d'entretien et d'un (01) questionnaire d'enquête.

Après ces deux premières étapes, les questionnaires sont administrés à l'échantillon de cette étude.

- Enquête proprement dite :

L'enquête a eu lieu du 10 septembre à 25 octobre 2013 et a pris en compte les travailleurs du MAEP.

Il est à noter que quelques entretiens ont suscité une écoute attentive dont l'importance en sciences sociales et humaines n'est plus à démontrer s'est imposée. De plus, lors de l'entretien avec des cibles qui consentent librement, nous faisons usage d'enregistreur afin d'éviter la perte d'informations.

4- LE TRAITEMENT DES DONNEES

C'est la méthode manuelle de traitement des données qui a été utilisée. Après le dépouillement des questionnaires et la collecte des statistiques, les informations obtenues ont été classées en fonction des variables retenues, puis analysées sans préjugés.

5- DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Un certain nombre de difficultés ont freiné l'évolution normale de notre étude. D'agréables accueils ne nous ont pas toujours été réservés dans tous les services. Ainsi, nous avons constaté peu d'ouverture, l'indifférence de certains enquêtés, et le manque de disponibilité car ils étaient très débordés. L'abstention des réponses aux questions s'explique par le manque de volonté pour certains, et pour d'autres par la crainte du personnel quant-à la divulgation d'informations confidentielles et des représailles éventuelles de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Entre autres difficultés nous étions vraiment limités sur le plan financier.

6. THEORIE DE REFERENCE

Cette étude est partie des actes de violences qui constituent des comportements observables pour faire ressortir les facteurs à la base de ces comportements des travailleurs. Pour ce faire, elle se réfère à une perspective béhavioriste ou comportementale. En effet, le béhaviorisme est un courant de pensée qui se base sur les comportements observables dans une vision d'objectivité. Selon cette approche, chaque comportement est une réponse à un stimulus de l'environnement de l'individu. Développé par J. B. Watson, elle se résumait au départ à la relation :

Stimulus ⟶ Réponse (comportement observable).

Mais au cours de son évolution, les tenants de cette approche se sont rendus compte de ce que chaque comportement qui apparait suite à un stimulus est modulé par le psychisme de l'individu, d'où le néo-béhaviorisme. Selon Tolman (1932) le sujet intervient d'une manière constructive au plan cognitif et dynamique. La situation ne peut pas être décrite simplement en termes

physiques, elle a toujours une signification pour le sujet en fonction de son expérience passée, de ses attitudes et de ses motivations, en fin de compte de sa personnalité. Il est de même de la réponse. Cette psychologie qui est la psychologie des conduites se centre, comme le pensait les psychologues du comportement, sur ce que l'homme fait, mais ce qu'il fait est dépendant de sa personnalité. La personnalité, c'est tout à la fois l'équipement biologique, l'expérience passée, les besoins et les motivations, les élaborations cognitives, y compris l'intégration dans un moi de toutes ces possibilités. A cet effet, la relation qui s'impose est alors de type :

Stimulus -----→ Personnalité -----→ Comportement

C'est à cette dernière relation sur laquelle se base le néo-béhaviorisme que cette étude fait référence.

Les résultats obtenus sont présentés, analysés et interprétés dans la seconde partie de ce travail qui se penche, dans un premier temps, sur le cadre pratique de l'étude.

DEUXIEME PARTIE : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE, PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE.

Comme déjà signalé dans la démarche méthodologique, cette étude a pris en compte des travailleurs du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pèche situés dans la ville de Cotonou, des auteurs ou témoins et les personnes ressources. À cet effet, nous faisons une brève présentation du ministère, compte tenu de ses particularités qui, nous semble-t-il, ne sont pas sans importance dans la manifestation du phénomène de la violence.

I -BREVE PRESENTATION DE LA VILLE DE COTONOU

1-historique de la ville de Cotonou

La ville de Cotonou a été créée en 1830 sur l'initiative du Roi Guézo (illustre roi d'Abomey). Selon l'une des légendes, « Kutonou », signifierait la

«Lagune de la mort» en raison de sa situation de carrefour du trafic des esclaves.

A la fin du 19ème siècle, Cotonou s'est développée à partir de quelques villages de pêcheurs situés à l'Est et à l'Ouest de la lagune. En 1888, le territoire de la ville a été cédé à la France par le roi d'Abomey ; ce qui eut pour effet l'accélération du processus de son développement.

A partir du noyau originel des Toffins, la ville de Cotonou s'est progressivement enrichie de toutes les ethnies du Bénin. Certains quartiers en portent aujourd'hui la marque. Ainsi, Guincomey signifie « sur la terre des populations Guin », venues de Grand-Popo et d'Agoué pour participer à laconstruction du Wharf de Cotonou. De même, Xwlacodji désigne la terre des Xwla.

Aujourd'hui, Cotonou est devenue une représentation du Bénin en miniature et sa croissance accélérée est en train de donner naissance à une vaste

« région urbaine » allant de Porto-Novo (à l'Est) jusqu'à Ouidah (à l'Ouest) et Abomey-Calavi (au Nord) [PDC, 2008][15].

2-Situation géographique de Cotonou

Cotonou, capitale économique du Bénin, est située sur le cordon littoral qui s'étend entre le lac Nokoué et l'Océan Atlantique. Cette ville, limitée au Nord par la commune de Sô-Ava et le lac Nokoué, au Sud par l'Océan Atlantique, à l'Est par la commune de Sèmè-Kpodji et à l'Ouest par celle d'Abomey-Calavi. Elle s'étend sur une superficie de 79 km^2 et compte 13 arrondissements. Elle est coupée en deux par le chenal (lagune de Cotonou). La partie Est est reliée à celle de l'Ouest par trois ponts.

3-Situation sociodémographique

Cotonou compte environ 665100 habitants en 2002[16], 761 137 habitants en 2006 avec une densité de 9 635 habitants/km^2. Dans la réalité, cette population aurait atteint à ce jour plus d'un million d'habitants.

Le port autonome, l'aéroport international, les grandes industries, les structures étatiques et le siège des institutions internationales qu'elle abrite font d'elle, non seulement, la plus importante porte d'entrée et de sortie du Bénin mais aussi une ville très attractive. Ce qui justifie le fait que la migration vers cette ville est avant tout un phénomène national (83,6% en 2002). En 2002, près de quatre (04) habitants sur dix (10) sont des migrants avec une proportion élevée de femmes (40,2%). Parmi les raisons évoquées pour justifier ce déplacement, vient en premier lieu celle de rejoindre la famille, ensuite la recherche d'emploi et enfin la poursuite des études. Ces populations sont de

[15]DPDM (2008), Plan de développement de la ville de Cotonou, chapitre 1.
[16]INSAE (2003), *RGPH3 de 2002* : Synthèse des résultats, Cotonou, p.7. (Voir aussi Afrique Conseil, 2006).

diverses ethnies (Afrique Conseil, 2006, Chapitre 2). 3- Activités socioéconomiques

Le commerce est la principale activité menée par les populations. Le marché de Dantokpa qui est d'une envergure internationale alimente significativement ce secteur d'activité. En dehors du commerce, la population pratique l'artisanat, l'agriculture généralement familiale, la pêche, l'hôtellerie, le transport (Taxis-villes, zémidjan…), etc. La ville est très animée à cause de la présence du port autonome, des industries et de grandes Administrations qui utilisent un nombre important de main d'œuvre (cf. PDC, 2008, Chapitre 6).

C'est dans cette ville que se trouve le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche que l'étude a pris en compte.

II. BRÈVE PRÉSENTATION DU MINISTERE

1- Structure organisationnelle du MAEP

a. Historique

La création du ministère en charge du Développement Rural remonte à juillet 1958. Cette initiative était motivée par le souci de favoriser les conditions relatives à l'amélioration des revenus agricoles et du niveau de vie des populations en vue d'assurer l'autosuffisance alimentaire et la prospérité agricole. Ce ministère a connu plusieurs dénominations depuis sa création à ce jour. C'est ainsi qu'il a été successivement dénommé Ministère de l'Agriculture et du paysannat (MAP) en 1962, Ministère du Développement Rural et de l'Action Coopérative (MDRAC) en 1970, Ministère des Fermes d'Etat, et de la pêche (MFEEP) en 1984, Ministère du Développement Rural (MDR) en 1991 et Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la pêche (MAEP) depuis 2006.

Il convient de signaler que les changements de dénomination de ce département ministériel et la multitude de ministres qu'il a connu de 1958 à ce jour, n'ont presque rien changé à sa mission régalienne.

b. Situation géographique du MAEP

Le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) se trouve dans la ville de Cotonou au 12ème arrondissement à l'EST des deux (02) tours administratives.

2. Missions et attributions du MAEP

Le MAEP est une institution étatique dont les activités concourent à la conception, à l'organisation, à la programmation et l'exécution de la politique du gouvernement et de l'Etat dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche.

Selon les dispositions de l'article 1er du décret N° 2006-582 du 02 novembre 2006 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche, ce département ministériel a pour mission de ''*créer les conditions favorables à l'amélioration de la production, des revenus agricoles et du niveau de vie des populations''***.**

Au regard de cette mission et des attributions qui en découlent, quels peuvent être l'organisation et le fonctionnent qui les sous-tendent ?

3. Organisation et fonctionnement du MAEP

Le MAEP, tout comme les autres départements ministériels, est une entité administrative qui se présente comme suit :

Le cabinet du ministre :

Il est composé du Directeur de Cabinet(DC), de son Adjoint, ses conseillers techniques, de l'Assistant du Ministre, du Secrétaire Particulier, de l'Attaché de Cabinet et du Chef de la Cellule de Communication du Ministère.

Placé sous l'autorité directe du Ministre, le Directeur de Cabinet coordonne les activités du Cabinet et a, sous son autorité, tous les autres membres du Cabinet énumérés ci-dessus. Il apprécie les correspondances soumises à la signature du Ministre et expédie les affaires courantes en son absence.

Les services directement rattachés au ministre :

Il s'agit de :

- l'Inspection Générale du Ministère (IGM) : elle a une mission permanente de vérification et de contrôle de la gestion administrative, financière et technique de toutes les structures du Ministère.

- la Cellule de Communication (C.Com) : elle est chargée de contribuer à la conception et la mise en œuvre de la politique de communication du Ministère.

Le Secrétariat Général du Ministère (SGM) :

Le SGM a pour mission d'assister le ministre dans l'administration et la gestion du ministère. Il est composé au niveau interne du Secrétariat Administratif du ministère, du Service du Protocole, du Service de Pré archivage, du Service des Relation avec les usagers, Service Informatique et de la Cellule de Passation des Marchés Publics. Le SGM coordonne les activités des directions centrales et techniques ainsi que celles des offices, organismes et sociétés sous tutelle.

Les directions Centrales :

Elles sont au nombre de trois (03), à savoir :

- La Direction des Ressources Humaines (DRH) qui est chargée de la gestion administrative et de la rationalisation de l'utilisation des ressources humaines du Ministère ;
- La Direction des Ressources Financières et Matériel (DRFM) qui s'occupe de la gestion des ressources financières et matérielles du Ministère ;
- La Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP) chargée d'assurer pour l'ensemble du Ministère et en relation avec les directions techniques, la définition des politiques de développement et la planification stratégique, l'élaboration des projets et programmes, la mobilisation des financements, la centralisation et la synthèse des informations sur le secteur agricole ainsi que l'analyse des facteurs de son évolution.

Les Directions Techniques :

- La Direction du Conseil Agricole et de la Formation opérationnelle (DICAF) qui a pour mission de superviser la mise en œuvre des politiques et stratégiques nationales de conseil agricole et de formation opérationnelle ;
- La Direction de l'Agriculture (DAgri) dont la mission est de définir la politique de l'Etat en matière de productions végétale et de veiller à son application ;
- La Direction des Pêche (DP) qui est chargée de définir la politique de l'Etat en matière de productions halieutiques et de veiller à son application ;

- La Direction de l'Elevage (DE) dont la mission est de définir la politique de l'Etat en matière de santé, de production et de protection animale, de santé publique vétérinaire et de veiller à son application ;
- La Direction du Génie Rural (DGR) dont la mission est de veiller à son application ;
- La Direction de la Promotion et de la Législation Rurales (DPLR) qui est chargée de définir la politique de l'Etat en matière de promotion des sociétés coopératives, des groupements économiques d'initiative commune, des organisations professionnelles agricoles et autres institutions rurales, des activités des jeunes ruraux et des femmes rurales et de veiller à son application ;
- La Direction de l'Alimentation et de la Nutrition Appliquée (DANA) qui a pour mission de définir la politique de l'Etat en matière de promotion d'alimentation et de nutrition et de veiller à son application ;
- La Direction de la Promotion de la Qualité et du Conditionnement des produits agricoles (DPQC) qui a pour mission de définir la politique de l'Etat en matière de promotion de la qualité et du conditionnement des produits et de veiller à son application.

Les Offices, Organismes et Sociétés sous tutelle :

Ces structures sont au nombre de six (06) à savoir :

- Les six (06) Centres Régionaux pour la Promotion Agricole (CeRPA) actuel CARDER ;
- L'Office National de Soutien des revenus agricoles (ONS) ;
- La Société Nationale pour la Promotion Agricole (SONAPRA) ;
- L'Institut National des Recherches Agricoles du Benin (INRAB) ;

- L'Office National d'Appui à la Sécurité Alimentaire (ONASA) ;
- La Chambre Nationale d'Agriculture du Benin (CNAB).

Le cadre pratique de l'étude étant situé nous présentons, analysons et interprétons les résultats dans le chapitre suivant.

CHAPITRE IV : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.

Les différents instruments et outils utilisés, conformément à l'approche quantitative suivant laquelle ce travail a été réalisé ont permis la collecte des données quantitatives : ces données sont successivement présentées et analysées. Enfin, l'ensemble des résultats est interprété. Ce chapitre sera terminé lorsque nous aurions fait part de nos approches de solutions et suggestions.

Les informations recueillies lors de notre enquête sont ici présentées et analysées en se référant à chaque problème spécifique.

1- PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

❖ Données quantitatives

- Résultats relatifs à l'hypothèse 1

Cette hypothèse : « la répartition inégale des postes entre les acteurs crée de la violence au travail » a été traitée par les questions (cf : annexe questions n° 3 et 7) liées à la répartition des postes et les facteurs pouvant générés des violences.

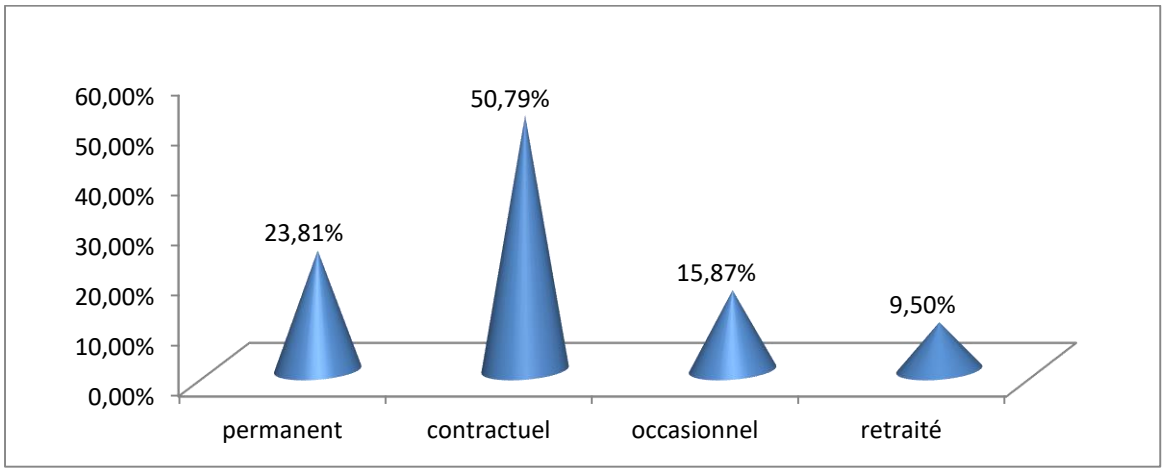
Les différents résultats obtenus sont présentés sur les tableaux et représentés par les graphiques ci-dessous: le premier tableau nous montre la répartition des agents selon leurs catégories.

Tableau n° I : Répartition des agents enquêtés selon leur catégorie.

Catégories d'agents	Effectifs	Fréquences
Permanent	15	23,81%
Contractuel	32	50,79%
Occasionnel	10	15,87%
Retraité	06	9,50%
Total	**63**	**100%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique ci-dessous nous montre une représentation graphique des résultats du tableau.



Graphique I : Répartition des agents enquêtés selon leur catégorie.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

Comme déjà signalé dans la méthodologie, les agents ayant participé aux enquêtes sont au nombre de 63. Les agents permanent représentent 23,81%, soit 15 agents, les agents contractuel sont d'un effectif de 32 soit 50,79%, les agents occasionnel sont au nombre de 10 soit 15,87% et les agents admis à la retraite sont au nombre de 06 soit 9,50% comme le présente le graphique ci-dessus.

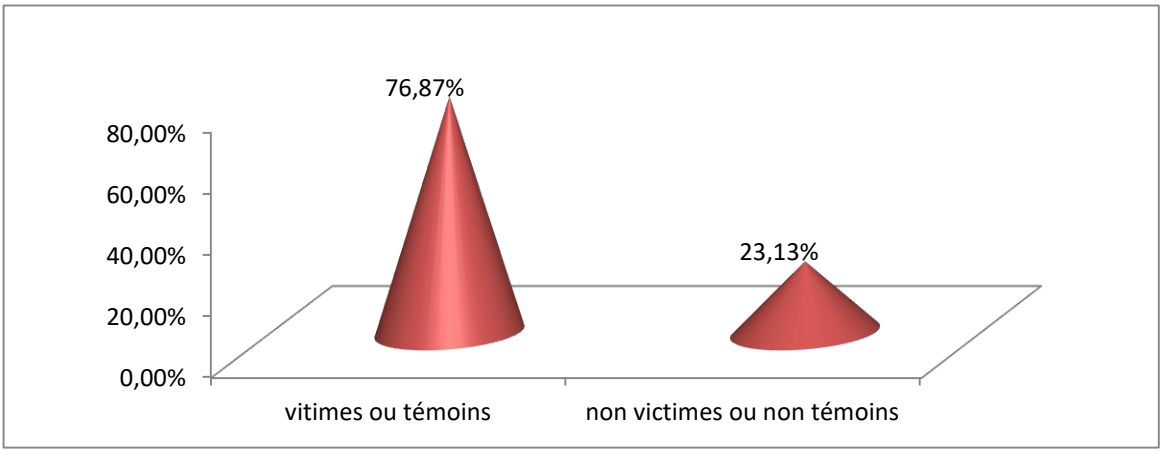
Le tableau suivant nous donne les résultats obtenus de la répartition des enquêtés selon leurs situations de victime ou non.

Tableau n° II: Répartitions des enquêtés selon leur situation de victimes ou non.

Catégories d'agents	Répartition selon le nombre de victimes ou témoins			
	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Permanent	12	80%	03	20%
Contractuel	28	87,5%	04	12,5%
Occasionnel	04	40%	06	60%
Retraité	06	100%	00	00%
Total	**50**	**76,87%**	**13**	**23,13%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique suivant nous montre le nombre de victimes ou de témoins de violence :



Graphique n° II: Répartitions des enquêtés selon leur situation de victimes ou non.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

Au vu de ce graphique, il ressort que 76,87% des personnes enquêtées estiment avoir été victimes ou témoins de violence. Par contre 23,13% estiment qu'ils n'ont pas encore été victimes ou témoins. D'après les résultats obtenus la majorité des enquêtés a vécue ou assistée des situations de violence.

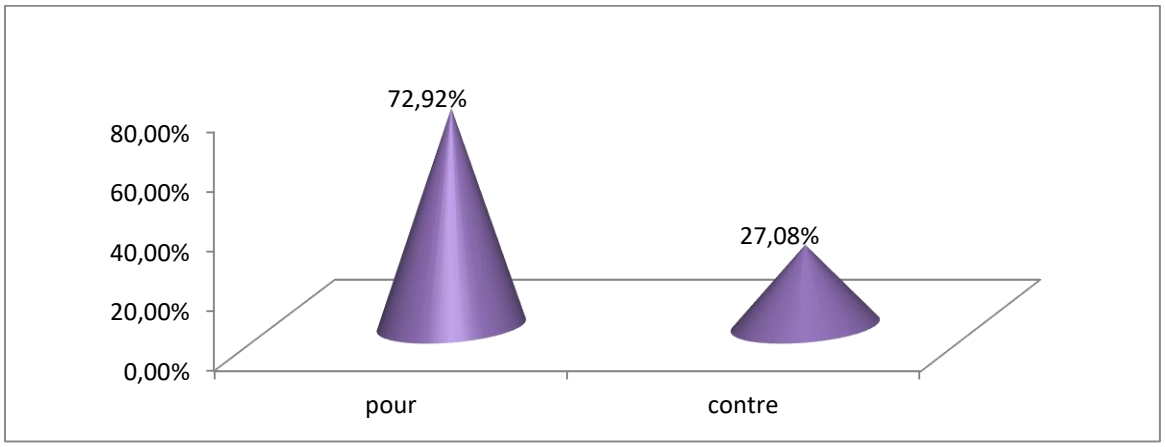
Les données suivantes nous montrent le lien entre l'apparition de la violence au travail et répartition des postes.

Tableau n° III: Répartition des enquêtés selon leur position par rapport au lien entre violence au travail et répartition des postes.

Catégories socioprofes-sionnelles.		La répartition inégale des postes entre les acteurs crée de la violence au travail.			
		Oui		Non	
	Effectif total	Effectifs	Fréquences	Effectifs	Fréquences
Permanent	15	10	66,67%	05	33,33%
Contractuel	32	24	75%	08	25%
0ccasionnel	10	05	50%	05	50%
Agents retraités	06	06	100%	00	00%
Total	**63**	**45**	**72,92%**	**18**	**27,08%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique ci-dessous nous montre la représentation des résultats obtenus.



Graphique n° III: Répartition des enquêtés selon leur position par rapport au lien entre violence au travail et répartition des postes.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

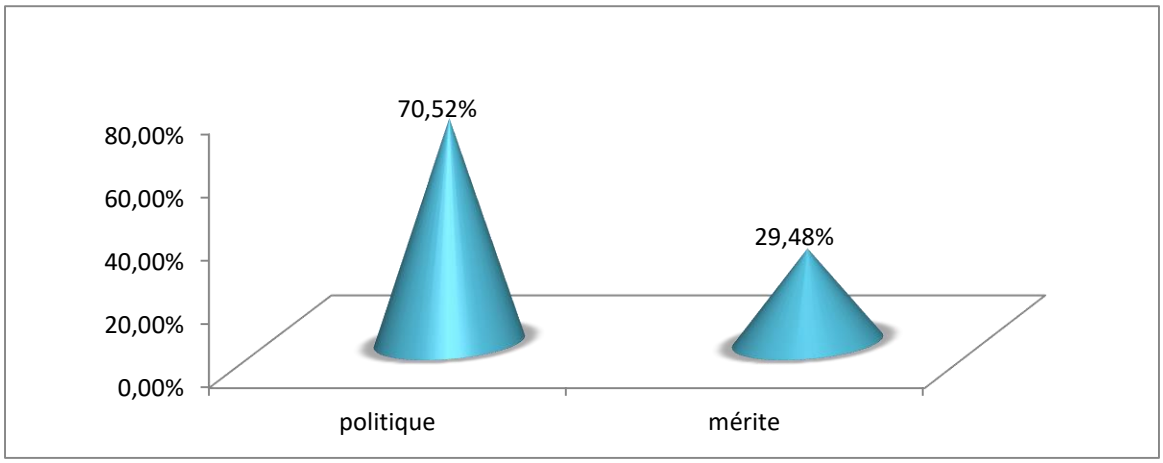
Au vu de ce graphique, il ressort que 72,92% des personnes enquêtées estiment que la violence au travail est due à une inégale répartition des postes qui se fait majoritairement de façon politique en boycottant le mérite. Ceci s'explique à tel point que 100% des agents admis à la retraite disent que les compétences viennent après les causes politiques (cf tableau n°3 annexe). Par contre 27,08% de ces enquêtées pensent que cela n'est pas le cas, car ils n'ont pas encore rencontrés ses genres de situations durant leurs carrières. Les taux obtenus par catégorie socioprofessionnelle nous amènent à nous poser certaines questions.

Comment se fait la répartition des postes ? Le tableau ci-dessous nous donne les résultats des critères de répartitions des postes.

Tableau n° IV : Répartition des enquêtés selon les critères de répartition des postes.

Catégorie socioprofessionnelles	La répartition des postes se fait par :			
	Politique,		Mérite,	
	Effectifs	Fréquences	Effectifs	Fréquences
Permanent	08	53,33%	07	46,67%
Contractuel	22	68,75%	10	31,25%
Occasionnel	06	60%	04	40%
Agents retraités	06	100%	00	00%
Total	**42**	**70,52%**	**21**	**29,48%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]



Graphique n°IV: Répartition des enquêtés selon les critères de répartition des postes.

Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013]

Au vu du graphique, il ressort que 70,52% des personnes enquêtées estiment que la répartition des postes se fait de façon politique. Par contre 29,48% de ces enquêtées pensent que cela n'est pas le cas, pour eux les postes se répartissent selon les mérites et les compétences des travailleurs.

Les résultats figurant sur le graphique ci-dessus montrent que la répartition des postes de façon politique joue un rôle important dans l'émergence des violences au travail.

- Résultats relatifs à l'hypothèse 2

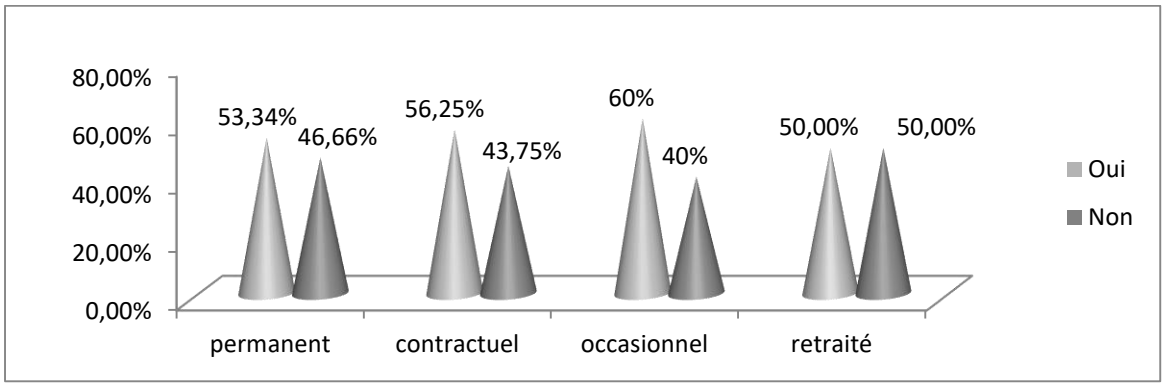
Cette hypothèse: « la souffrance au travail vient du déni de la violence et de la complicité silencieuse » a été traitée par les questions (cf : annexe questions n°5 et 7) liées aux facteurs pouvant générer de la violence au travail.

Tableau V : Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences.

Catégorie socio-professionnelles	La souffrance au travail vient du déni de la violence et de la complicité silencieuse.			
	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquences	Effectifs	Fréquences
Permanent	08	53,34%	07	46,66%
Contractuel	18	56,25%	14	43,75%
Occasionnel	06	60%	04	40%
Agents retraités	03	50%	03	50%
Total	**35**	**54,81%**	**28**	**45,19%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique ci-dessous nous montre les résultats obtenus par catégories d'agents.

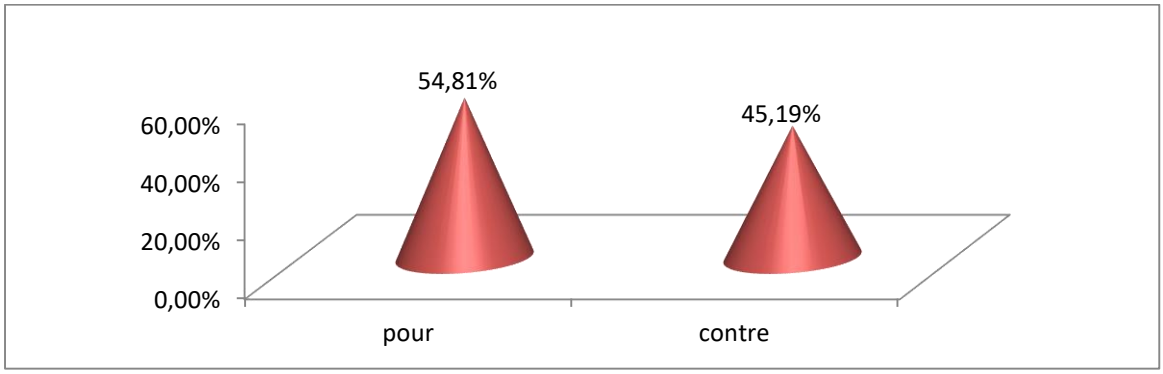


Graphique n°V: Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences par catégories d'agents.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

Au vu des résultats issus de ce graphique, on constate que 53,34% des agents permanent admettent que la violence vient du déni et d'une complicité silencieuse, contre 46,66% qui n'admettent pas ; 56,25% des agents contractuels sont pour et 43,75% sont contre ; 50% des agents admis à la retraite l'admettent contre 50% qui ne la prouve pas du tout.

Le graphique suivant nous montre de façon générale ce que pensent les agents toutes catégories confondues.



Graphique n°VI: Répartition des enquêtés suivant la place accordée au déni et à la complicité silencieuse dans la genèse des violences.

Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013]

Il ressort de ce graphique que 54,81% des personnes enquêtées estiment que la souffrance vient du déni de la violence et de la complicité silencieuse. Par contre 45,19% des agents estiment le contraire. Le fait de se taire face aux souffrances qu'on endure ou de ne pas les reconnaitre entraine plus de la violence en milieu de travail.

- Résultats relatifs à l'hypothèse 3

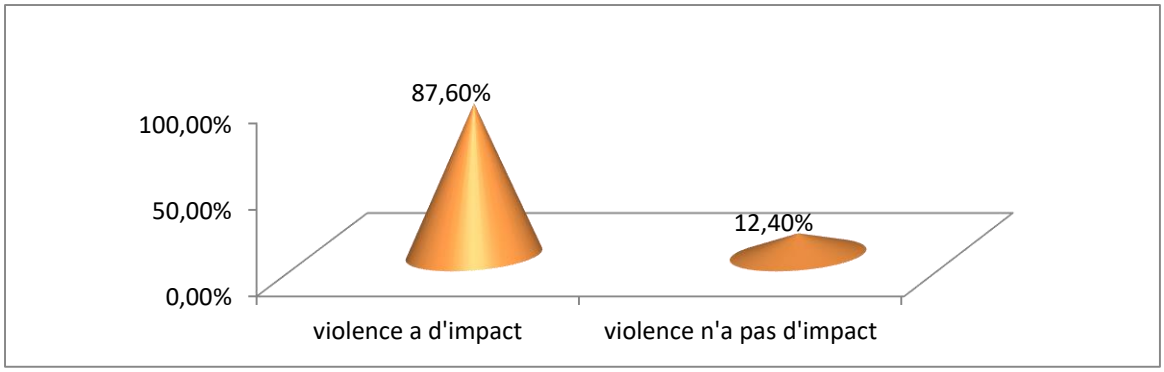
Cette hypothèse: « la violence sur le lieu de travail a coût sur la santé de l'administration et sur celle des travailleurs » a été traitée par les questions (cf : annexe questions n° 8 et 10) liées aux effets créés par les comportements et manières anormaux ou déplacés.

Tableau n° VI : Répartition des enquêtés selon la reconnaissance de l'impact de la violence sur le travail.

Catégories d'agents	Répartition des employés selon l'impact de la violence sur le travail			
	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquences en %	Effectifs	Fréquences en %
Permanent	13	86,67	02	13,33
Contractuel	30	93,75	02	06,25
Occasionnel	07	70	03	30
Retraité	06	100	00	00
Total	**57**	**87,60**	**07**	**12,40**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Les graphiques suivants nous montrent les résultats obtenues.



Graphique n° VII: Répartition des enquêtés selon la reconnaissance de l'impact de la violence sur le travail.

[Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013]

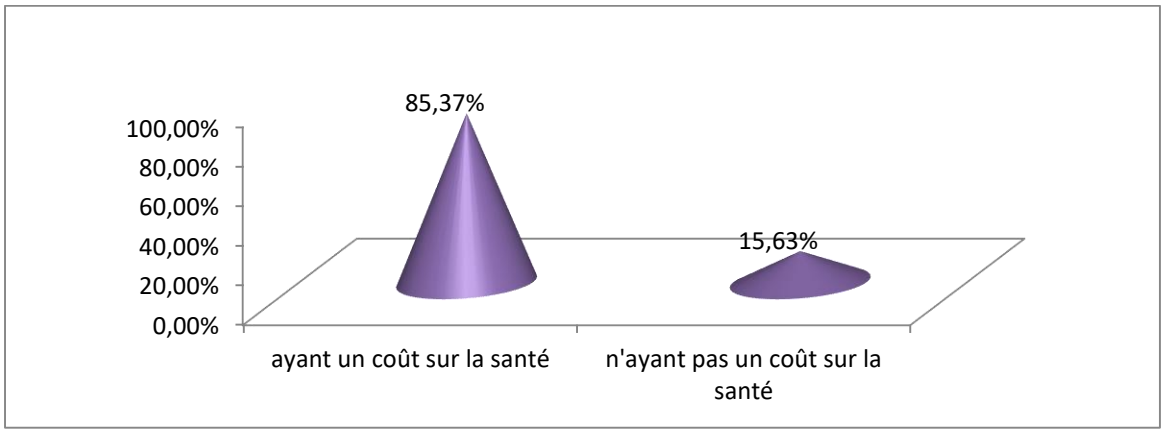
Les résultats figurant sur le graphique ci-dessus montrent que la violence a d'impact sur le travail. En effet 87,60% admettent que la violence au travail perturbe le travail alors que 12,40% seulement admettent le contraire

Pour en savoir plus sur les coûts de la violence au travail, référons-nous aux données suivantes :

Tableau n° VII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé des travailleurs.

Catégorie socioprofessionnelles	Coût de la violence sur la santé des travailleurs			
	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquences	Effectifs	Fréquences
Permanent	12	80%	03	20%
Contractuel	25	78,13%	07	21,87ù
Occasionnel	10	100%	00	00%
Agents retraités	05	83,33%	01	16,67%
Total	**52**	**85,37%**	**11**	**14,63%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]



Graphique n° VIII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé des travailleurs.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

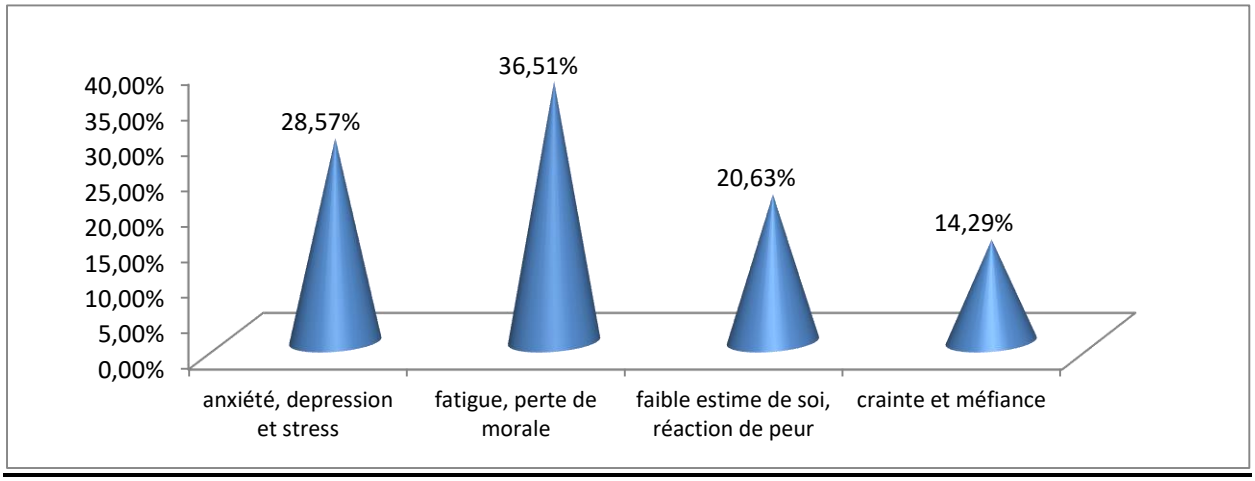
Au vu des résultats issus de ce graphique, 85,37% des travailleurs estiment que la violence a un coût sur la santé. Par contre 15 ,63% des travailleurs ne l'admettent pas. Il ressort de cet histogramme que la violence joue un rôle important sur la détérioration de l'état psychologique des travailleurs.

Les résultats ci-dessous nous montrent les différents malaises que ressentent les travailleurs.

Tableau n° VIII: Répartition des enquêtés selon les effets de la violence ressentis par les travailleurs.

Variables / CSP	Anxiété, dépression et stress	Fatigue, perte de morale	Faible estime de soi, réaction de peur	Crainte et méfiance	**Total**
Permanent	05	04	05	01	**15**
Contractuel	07	12	07	06	**32**
Occasionnel	04	06	00	00	**10**
Retraités	02	01	01	02	**06**
Effectifs	18	23	13	09	**63**
Fréquences	**28,57%**	**36,51%**	**20,63%**	**14,29%**	**100%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]



Graphique n° IX: Répartition des enquêtés selon les effets de la violence ressentis par les travailleurs.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

Les effets ressentis par les travailleurs constituent à nos yeux, des indicateurs assez fiables pour apprécier les coûts de la violence chez les travailleurs du MAEP. En effet, la survenance de ces effets apparaît comme la conséquence de la violence sur le travailleur dans son milieu de travail. De même, cette conséquence peut être positive ou négative et dans ce dernier cas, elle se présente sous les formes psychologiques et physiologiques. Nous veillerons également à définir chacune des notions énumérées.

- Les formes psychologiques

Sur le plan psychologique, les natures des réactions possibles sont: le stress, la dépression, l'anxiété, la perte de moral et la faible estime de soi. Mais dans le cadre du personnel du MAEP, le stress, la dépression, l'anxiété et la charge mentale selon les informations recueillies sont les effets rencontrés. Ainsi, les résultats du graphique ci-dessus montre que; 28,57% des personnes enquêtées affirment avoir de stress, de dépression ; 36,51% estiment avoir de la fatigue et une perte de morale ; 20,63% pour faible estime de soi et 14,29% pour la crainte et méfiance. En général les travailleurs affirment qu'ils ont des effets d'ordre psychologique, en plus de la charge mentale de travail qui est excessive avec de fortes contraintes temporelles, à cause de la violence. Les effets de la violence sont également de nature physique.

- Les formes physiologiques

Sur le plan physiologique, les cas des maladies constatées au niveau du personnel du MAEP sont, à en croire les infirmiers en charge de ces travailleurs, en général les migraines, les problèmes de concentrations, les constipations, les problèmes cardiovasculaires et la fatigue.

Ainsi, il ressort du graphique que 36,51% ressentent la fatigue. Cela n'est pas à négliger, car le travail qui doit être une source de satisfaction et

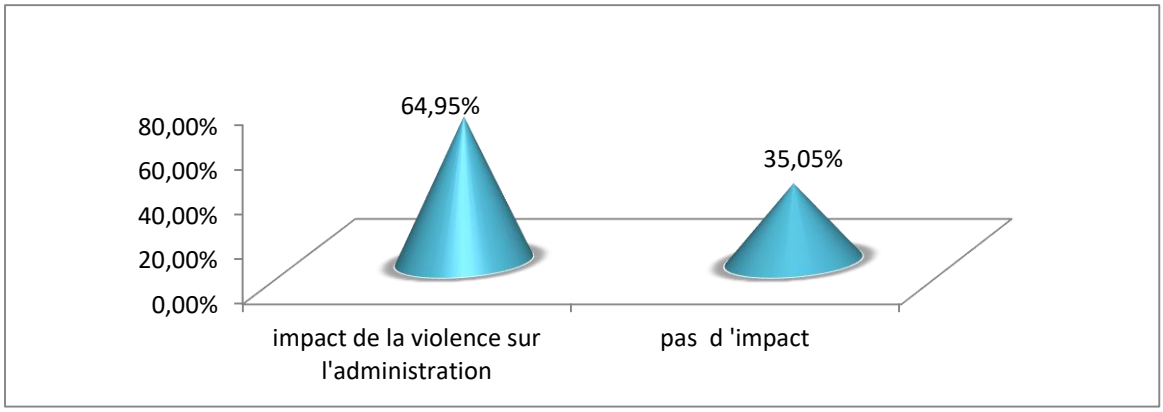
d'épanouissement, ne doit pas constituer une source de nuisance physique et mentale. Après les effets ressentis par les travailleurs les données du tableau suivant nous montrent les coûts de la violence sur l'administration.

Tableau n° IX : Répartition selon le coût de la violence sur l'administration.

Catégorie socioprofessionnelle	Coût de la violence sur l'administration			
	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquences	Effectifs	Fréquences
Permanent	10	66,67%	05	33,33%
Contractuel	17	53,12%	15	46,88%
Occasionnel	04	40%	06	60%
Agents retraités	06	100%	00	00%
Total	**37**	**64,95%**	**26**	**35,05%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique suivant montre la répartition selon le coût de la violence sur l'administration.



Graphique n° X: Répartition des enquêtés selon leur prise de conscience du coût de la violence sur l'administration.

[Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013]

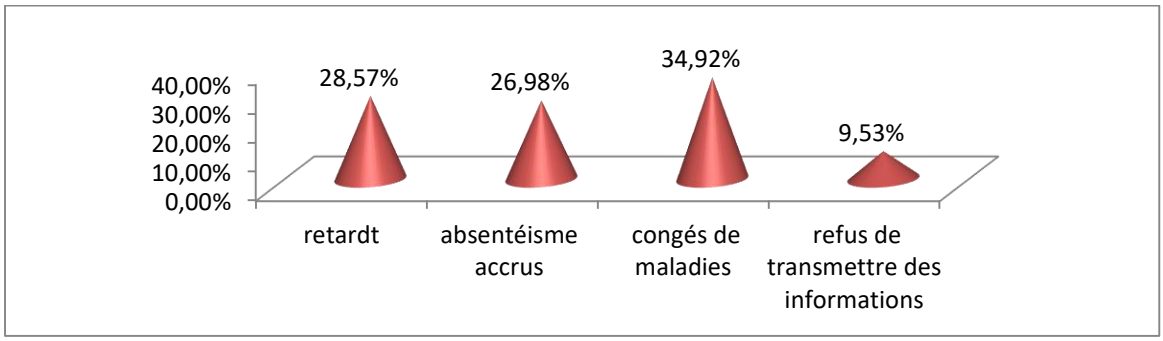
Il ressort de ce graphique que 64,95% des personnes enquêtées estiment que la violence a un impact sur l'administration. Par contre 35,05% des agents estiment le contraire. Qu'en ai t-il de la prise de conscience du coût de la violence sur l'administration ?

Tableau n° X : Répartition des enquêtés selon leur prise de conscience du coût de la violence sur l'administration.

Variables / CSP	Retards	Absentéismes accrus pour cause de maladies	Congés de maladie	Refus de transmettre des informations	Total
permanent	02	06	05	02	15
contractuel	10	07	14	01	32
occasionnel	05	03	00	02	10
retraité	01	01	03	01	06
Effectifs	18	17	22	06	63
Fréquences	28,57%	26,98%	34,92%	9,53%	100%

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]

Le graphique suivant nous montre les conséquences de la violence.



Graphique XI: Répartition des enquêtés selon les conséquences de la violence sur l'administration.

[*Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013*]

Comme effets, le graphique ci-dessus nous montre 28,57% de retard, 26,98% d'absentéisme, 34,92% de congés de maladies et 9,53% de refus de transmettre des informations utiles pour accomplir une tâche.

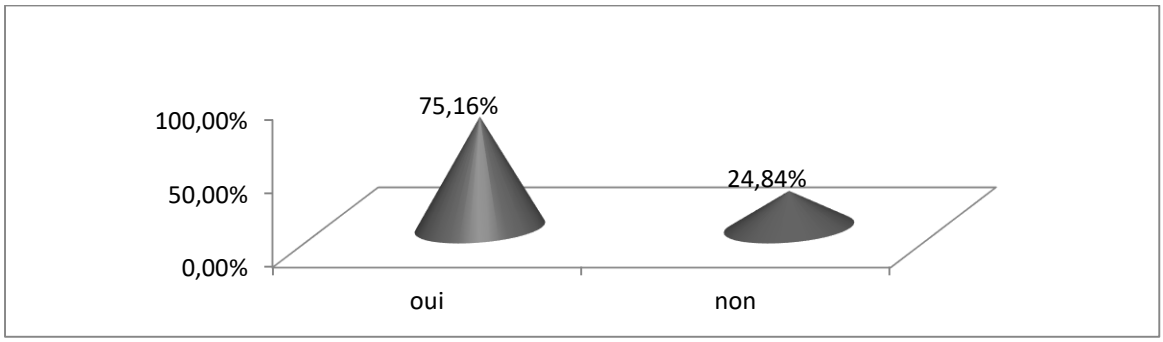
Tous ces effets ont d'impact sur l'administration en agissant sur la performance et le rendement.

Les données suivantes nous montrent l'impact de la violence sur l'administration et les travailleurs

Tableau n° XI: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé du travailleur et celle de l'administration.

	Coût de la violence sur la santé du travailleur et celle de l'administration	
	Effectifs	Fréquences
Oui	45	75,16%
Non	18	24,%
Total	**63**	**100%**

Source : Enquête terrain, septembre à octobre 2013]



Graphique n° XII: Répartition des enquêtés selon la prise de conscience des coûts de la violence sur la santé du travailleur et celle de l'administration.

[Source : Enquête de terrain, septembre à octobre 2013]

Il ressort de ce graphique que 75,16% des personnes enquêtées estiment que la violence a un coût sur la santé du travailleur et celle de l'administration. Par contre 24,84% des agents estiment le contraire. Ce graphique est une combinaison des graphiques n°8 et n°10.

Les résultats étant présentés et analysés il ne reste qu'à les interpréter.

2-INTERPRETATIONS DES RESULTATS.

Dans cette section, nous ferons une interprétation globale des résultats de l'impact de la violence au travail au Benin à travers le personnel du MAEP.

Les données obtenues grâce aux guides d'entretien et aux questionnaires d'enquêtes révèlent des déterminants de la violence au travail qui laisse des traces souvent inoubliable. Il s'agit de :

- ✓ L'ignorance de la structure et le développement de la personnalité qui mettent l'accent sur le déni et la complicité.
- ✓ La négation de l'altérité. Dans cette rubrique l'accent est mis sur la répartition des postes.

a- La connaissance de la structure et du développement de la personnalité.

Nous allons nous baser sur l'approche psychanalytique de la théorie de personnalité de Sigmund Freud[22] (1856-1939).

Selon Sigmund Freud, la personnalité est un système psychique complexe dont l'énergie émane de deux instincts fondamentaux : l'instinct de vie (pulsions sexuelles) et l'instinct de mort (pulsions agressives). A sa naissance, l'organisme est totalement gouverné par deux processus inconscients : le principe de constance, qui l'amène à maintenir ses tensions au plus bas niveau possible, et le principe de plaisir, qui le

pousse à rechercher constamment le plaisir (la satisfaction de ses besoins) et à éviter le déplaisir (la frustration, la douleur) ; d'où la recherche perpétuel du plaisir qui amène l'individu à ignorer les situations de violences. A mesure qu'il se développe et à partir de ses échanges avec son environnement, l'organisme subit progressivement l'emprise du principe de réalité grâce auquel il accommode sa recherche de plaisir aux conditions imposées par le monde extérieur. La substitution du principe de réalité au principe de plaisir se traduit par le développement des fonctions conscientes d'adaptation à la réalité et par l'apparition de comportements de plus en plus articulés. Toutefois, au cours de cette évolution, une grande partie des pulsions reste inconsciente ou est refoulée dans l'inconscient à cause des pressions sociales. C'est ainsi qu'il subsiste chez tout individu trois niveaux de conscience : l'inconscient qui est constitué des éléments psychiques dont il n'est pas conscient, le préconscient, dont les éléments ne sont pas conscients mais son accessibles moyennant un effort de concentration, et le conscient, qui correspond à tout ce qui est immédiatement disponible à la conscience. Les trois niveaux de conscience ne sont pas des catégories absolues mais des ponts sur un continuum qui va de ce qui est clair, présent et contrôlé par l'individu, à ce qui est profondément enfoui dans sa personnalité et l'influence continuellement sans qu'il en soit conscient.

Pour décrire la structure de la personnalité, Freud a conceptualisé trois ensembles de forces psychiques : le *ça*, le *moi* et le *surmoi*.

Le *ça* est le réservoir inconscient des ressources psychiques de la personne : il est constitué de l'héritage instinctuel de l'individu et fournit l'énergie à la personnalité. Il est dirigé par le principe du plaisir qui

recherche uniquement la satisfaction des instincts sans aucune considération de morale ou de logique.

Le moi est le système conscient qui gouverne les deux autres instances de la personnalité en interagissant avec le monde extérieur. Il est mû par le principe de réalité : il cherche à gratifier les demandes du ça en exploitant le monde extérieur et en essayant de s'adapter à ses contraintes.

Le surmoi est l'instance morale de la personnalité : il résulte de l'introjection des exigences des parents et de la culture. Il fonctionne selon le principe de la perfection.

Quand le moi contrôle les autres instances de la personnalité, la personne s'adapte à son environnement. Même si les besoins agressifs et sexuels cherchent à émerger, ils sont satisfaits de façon saine et acceptable. Le moi a pour but de favoriser la croissance de la personnalité. Lorsque celle-ci fait face à des bouleversements, il utilise des mécanismes de défenses destinés à réduire la tension et à éviter les dangers psychiques. Les principaux mécanismes de défense sont le refoulement, (expulse de la conscience des
désirs, des pensées ou des expériences perturbantes), la formation réactionnelle (qui vient renforcer le refoulement par le contre-investissement d'attitudes opposées au désir refoulé)., la négation (est une réponse aux conflits et aux stress «en refusant de reconnaître certains aspects douloureux de la réalité externe ou de l'expérience subjective qui seraient évidents pour les autres), la projection (qui attribue à tort à un autre ses propres sentiments, impulsions ou pensées inacceptables), la rationalisation (dissimule « les motivations réelles de ses propres pensées, actions, sentiments, derrière des explications rassurantes ou complaisantes mais erronées), la régression, et la sublimation (canalise « des sentiments ou des impulsions potentiellement inadaptés vers des comportements socialement acceptables, ex : les sports de contact pour canaliser des accès

impulsifs de colère*)*. Ils aident le moi à se protéger contre l'anxiété en falsifiant la réalité. Ils sont utiles mais s'ils interviennent trop souvent, ils peuvent affecter gravement le bon fonctionnement de la personne.

Pour Sigmund Freud, (1965) la structure de base de la personnalité s'établit dès les six (06) premières années de la vie ; il a été le premier à affirmer que la personnalité de l'adulte est le résultat de ce qui lui est arrivé à travers son enfance et son adolescence. Selon lui, les six premières années de l'enfant se caractérisent par les stades bien précis qu'il identifie selon la préoccupation qu'à l'enfant pour une zone érogène de son corps : les stades, oral, anal et phallique.[17]

A chacun de ces stades, la libido, ou énergie psychique, s'attache à des besoins précis qui, s'ils ne sont pas satisfaits, peuvent causer des fixations et diminuer la somme d'énergie nécessaire pour aborder le stade subséquent. Ainsi, il peut arriver qu'un adulte n'atteigne jamais la maturité si son énergie reste investie à des stades antérieurs de développement.

Comme ces adultes sont appelés à travailler ensemble surviennent alors les problèmes d'altérité négatif et ses corolaires. La violence qui de façon simple consiste dans le fait que les besoins des uns annulent ceux des autres. Lorsque les besoins des uns sont si forts qu'ils ne peuvent pas accueillir ceux des autres, il y a annulation des autres. Ceci s'explique par le fait que 70,52% des personnes enquêtées affirment que la répartition des postes se fait de façon politique qui engendre d'insatisfactions entrainant la rupture des liens interindividuel voir social maintenant chacun dans son isolement.

L'insatisfaction entraine, en plus de la rupture du lien, chez les travailleurs des formes de violences identifiées :

[17] FREUD S. *Essais de psychanalyse.* Paris. Payot. 1965, 177-210p

-La première, c'est la dépression qui est une forme de violence tournée contre soi-même sous forme d'apathie, de découragement, d'absence de projet, de retrait et qui conduit à l'alcoolisme et différentes formes de toxicomanies se traduisant par le sentiment de ne plus avoir de valeur, d'être exclu, d'être inutile.

-La deuxième forme c'est la sociopathie (ou délinquance), c'est-à-dire une forme de lutte pour trouver sa place. Ce qui a pour conséquence de se rendre peu à peu indifférent au sort d'autrui parce que chacun doit se faire une place et surtout ne pas être en échec. Il faut réussir, quitte à ce que les autres échouent. Tout ça dans un climat de concurrence où tous les coups sont permis. Tout ceci est favorisé par le grand silence des victimes ou des témoins ou un refus de le reconnaitre.

-La troisième c'est le sentiment de victimisation, c'est-à-dire le rejet sur les autres de la responsabilité de ce qui nous arrive. Cette victimisation est le sentiment que l'on n'est pas responsable et que les problèmes qu'on a viennent, en fait, des autres.

Toutes ces violences entrainent des comportements de :
Maladresses ; *Oublis ; Retard ; Absentéisme ; Démotivation de l'équipe de travail ; Mauvaise performance de travail ; Mauvaise ambiance ; Sabotage ; Perte de confiance dans la hiérarchie ; Congés de maladies.*

Les comportements ci-dessus cités sont des réactions à la frustration, à l'anxiété et à des conflits intra et interpersonnel. Tout cela s'explique par le fait que 87,60% admettent que la violence au travail perturbe le travail, 64,95% des personnes enquêtées estiment que la violence a un impact sur l'administration,

La présence de formes quelconques de violence et de harcèlement sur le lieu de travail a vraisemblablement des conséquences négatives pour les individus concernés, l'organisation. La violence a également un coût financier qui résulte, entre autres, de l'absentéisme pour raison médicale, d'une santé précaire.

Il est admis que la fréquence et la gravité de la forme de violence sont directement proportionnelles à la gravité des effets (bien que des abus moins graves puissent aussi avoir des effets importants).

Les effets peuvent varier d'un individu à l'autre, car la perception des événements et la capacité à y faire face varient pour chacun. Les enquêtes ont montré qu'il était possible d'identifier les effets suivants:

- ✓ réaction de stress et détérioration générale de la santé;
- ✓ bien-être psychologique réduit et risque accru de problèmes psychologiques;
- ✓ effets cognitifs, tels que des problèmes de concentration;
- ✓ faible estime de soi;
- ✓ insatisfaction envers le travail;
- ✓ réactions de peur;
- ✓ stress post-traumatique.

L'environnement physique de travail doit répondre à certaines normes pour permettre aux travailleurs la satisfaction psychologique. Le cadre de travail, qui n'est pas adéquat pour certains travailleurs, doit forcément jouer sur ces derniers et aussi sur leur rendement. Or, du rendement du travailleur, dépend le rendement de l'organisation. Ainsi, comme le précise la théorie d'Elton Mayo, s'intéresser aux travailleurs en améliorant pour le mieux leur environnement de travail, leur procure une certaine satisfaction psychologique et favorise l'accroissement de leur rendement.

3. VERIFICATION DES HYPOTHESES, APPROCHES DE SOLUTIONS ET SUGGESTIONS

Dans cette partie, nous vérifierons nos hypothèses à partir de la présentation et l'analyse des résultats, et dans un second temps nous émettrons les approches de solutions et ferons quelques suggestions.

a- stratégies de vérification des hypothèses

Sur la base des fréquences calculées, les hypothèses seront vérifiées si les proportions des personnes interrogées sont supérieures à 50%.

b-Vérification des hypothèses

Dans cette partie, nous procéderons à la vérification des hypothèses, en vue de les infirmer ou confirmer.

- Vérification de l'hypothèse 1: « La répartition inégale des postes entre les acteurs crée de la violence au travail ».

Suite aux résultats présentés dans le graphique n°3, nous avons constaté que, 72,92% des personnes enquêtées estiment que la violence au travail est due à une inégale répartition des postes.

La proportion des personnes enquêtées trouvant qu'une inégale répartition des postes crée de la violence étant supérieur à 50%, on pourrait dire que notre hypothèse est vérifiée.

- Vérification de l'hypothèse 2: « La souffrance au travail vient du déni de la violence et de la complicité silencieuse ».

L'étude de l'analyse des résultats du graphique n°6, révèle que plus de 50% des personnes enquêtées (54,81%) estiment que la souffrance vient du déni

de la violence et de la complicité silencieuse. Au vu de ces résultats, on pourrait dire que l'hypothèse 2 est vérifiée.

- Vérification de l'hypothèse 3**:** « La violence sur le lieu de travail a un coût sur la santé de l'Administration et sur celle des travailleurs ».

Les résultats de cette étude révèlent que 75,16% des enquêtés s'accordent sur le fait que la violence a un coût sur la santé des travailleurs et sur celle de l'administration comme le présente le graphique n°XII. Ce pourcentage étant supérieur à 50%, nous pouvons dire que l'hypothèse 3 est validée.

c-Approches de solutions

Comme approche de solution nous devons développer les niveaux de conscience, car il est essentiel aujourd'hui de travailler sur le sens de moral, d'élever les niveaux de conscience. La violence peut être comprise comme un cri, comme l'expression de la colère, de la frustration. Incapables de pouvoir prendre de la distance vis-à-vis de leurs peurs, angoisses, frustrations ou colères, certains deviennent violents et agressent les autres ou eux-mêmes dans cette expression ultime de désespoir ne parvenant plus à contacter en eux leur humanité. Car la violence est l'expression dernière d'une impuissance. Notre part civilisée si chèrement acquise par notre volonté à nous sortir de notre animalité par le libre arbitre nous permet justement de choisir. Ceci passe notamment par l'acceptation de la responsabilité de nos actes et de nos décisions. En cherchant à retrouver le sens dans nos actions, nos choix et nos projets nous retrouvons l'unité. La violence, étant par essence facteur de division et séparation, conduit chacun à vivre dans le camp de la méfiance, de la suspicion et de la souffrance.

Afin de parvenir à réappropriation du sens moral comme mode de fonctionnement, il va devenir essentiel de travailler sur nos représentations et nos croyances de manière à modifier autant notre état d'esprit que nos modes de pensée et nos manières d'envisager le travail, l'environnement, le futur, notre responsabilité actuelle et future.

Dans un contexte pré-psychologique où l'autre est perçu comme une menace l'éducation, l'amour des parents et de l'entourage doivent avoir une part déterminante pour transformer les représentations du monde et envisager l'altérité sans peur et sans violence.

d-Suggestions :

- A l'endroit des travailleurs

S'inscrivant dans le contexte de la réduction de la violence au travail, nos suggestions sont les suivantes :

  - Pour réduire les violences au travail il faut avant tout le respect entre les différents acteurs, le subordonné doit reconnaître la place de son supérieur et le supérieur de même,
  - Mettre beaucoup plus l'accent sur le travail plutôt que sur la vie privée des gens.

- A l'endroit des dirigeants et gestionnaires des ressources humaines
  - Il s'avère impérieux de toucher la conscience des gens car la morale a désertée le forum,
  - Eviter les nominations sur des bases politiques mais plutôt sur la base des mérites, des compétences et des diplômes,
  - Faire participer tout le personnel aux différentes tâches et non opérer des choix sélectifs,

- Faire profiter à tout le personnel les avantages liées à leurs fonctions (primes, mission à l'intérieur comme à l'extérieur, formations, études, renforcement des capacités) sur évaluation de chacun,
- Reconnaître les mérites des uns et des autres,
- Définir clairement les tâches à exécuter,
- Avoir un bon canal de communication,
- Un environnement de travail sain,
- Rendre plus efficaces les commissions d'inspections périodiques,
- Les syndicats doivent de temps en temps se pencher sur les violences,
- La sensibilisation du personnel et des membres de la direction est une étape importante, voire essentielle dans la prévention. L'activité de sensibilisation peut prendre plusieurs formes (affichage, campagne publicitaire, dépliant d'information, session d'information, kiosque d'information sur les lieux de travail, conférences, etc.).

❖ A l'endroit des citoyens.

- Revoir l'éducation de base dans nos différentes familles, écoles en mettant l'accent sur le sens moral.
- Tenir compte de la structure et le développement de la personnalité dans nos différentes relations interpersonnelles.

CONCLUSION

Depuis toujours, le travail a une grande importance dans la vie d'un homme. En effet, il est le symbole du développement de la nation en général et ''la liberté'' d'un homme en particulier. En bref, le travail est un trésor qui donne sens à l'existence d'un homme. Cependant, le travailleur béninois est souvent sujet à diverses sortes de violences de la part de ses collaborateurs et de ses supérieurs hiérarchiques. De ce fait, la question constitue la préoccupation de plus d'un. Certes, plusieurs études ont abordé la problématique de la violence au travail au Bénin ; mais le volet psychologique de la question semble jusqu'à ce jour peu abordé. C'est donc ce qui a suscité en nous la curiosité de rechercher les causes et impacts de la violence que certains travailleurs vivent et font subir à leurs collaborateurs, en visant essentiellement le volet psychologique. Autrement dit, il s'agit de trouver une approche de solution à la question que voici : « Quels sont les causes et impacts de la violence au travail au Benin ? ».

À cet effet, l'étude est menée dans la ville de Cotonou en se basant essentiellement sur les travailleurs du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche. Elle s'est basée sur une hypothèse principale selon laquelle la violence au travail s'explique à partir des facteurs (individuels, situationnels et organisationnels) qui engendrent des conséquences tant sur les travailleurs et dans l'administration.

A l'issue de cette étude sur les causes et impacts de la violence au travail au Benin, nous avons mieux cerné les différentes formes de violences que subissent les travailleurs. Aussi avons-nous découvert les différents facteurs favorisant la violence et les effets qu'elle produit.

En somme, nous avons abouti à des résultats relatifs à des principales variables qui y sont explorées. Il s'agit de la répartition inégale des postes entre les travailleurs sous l'emprise de la négation de l'altérité et du déni de la violence et de la complicité silencieuse entretenus par la constitution et le développement de la personnalité. La violence au travail constitue un réel problème pour les travailleurs et les organisations qui les emploient. A mesure que les organisations et les travailleurs ainsi que l'environnement de travail se transforment, la nature des problèmes liés à la violence rencontrée par les employés évolue aussi. Il est alors important que ces problèmes soient constamment surveillés.

Aussi, l'inexistence des dispositifs en matière de risques professionnels au MAEP est une chose à déplorer, ce qui explique pourquoi le MAEP ne mène pas suffisamment d'actions en matière de santé et de sécurité au travail, pouvant informer son personnel sur les différents risques liés à la violence en milieu de travail.

La prévention des violences, doit constituer une lutte constante et quotidienne pour tous les acteurs du monde du travail. Aussi bien l'Etat, que les chefs d'entreprises, doivent entretenir des rapports de partenariat pour la promotion d'une culture de sécurité et santé au travail.

En effet, la promotion d'une culture de la sécurité et de la santé au travail passe par l'identification des divers facteurs de risques liés au travail et la connaissance des dispositions existantes. Elle permet de réduire les charges afférentes aux réparations des conséquences des risques professionnels sur les victimes, les membres de leurs familles, les employeurs, la société et également l'Etat.

La problématique des causes et l'impact de la violence au travail est une question préoccupante de nos jours. Mais malgré les avantages que peut procurer un bon système de prévention des violences, la violence zéro n'existe pas. Toutefois, ceci ne doit pas constituer un frein à la décision de l'organisation de travail de mettre en place un système de prévention. Au delà de la mise en œuvre de ce système, l'administration devra aussi chercher un moyen pour le renforcer et permettre aux travailleurs d'être épanouis à son poste de travail.

En outre, il est important non seulement de détecter la violence et de les gérer, mais aussi de promouvoir des conditions de travail saines, et de réduire les aspects nocifs du travail. Le travail en lui même peut être une activité valorisante pour l'individu pour autant qu'il ait lieu dans un environnement sain et favorable au développement des personnes, à leur santé et un bon rendement.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

-ALBERT E. N. (2001). *N'obéissez plus !*. Edition d'organisation. Paris.

-AUBERT N. GAULEJAC de V. (1991). *Le coût de l'excellence.* Seuil. Paris

-ARENDT H. (1972). *Du mensonge à la violence.* Calman-Levy. Paris.

-ARGYRIS Chr. (1995). *Savoir pour agir*. InterEditions. Paris

- BAUDELOT C. GOLAC M. (2003). *Travailler pour être heureux ? le bonheur et le travail en France*. Fayard. Paris.

-BERGERET J. (2000). *La violence fondamentale*. Dunod. Paris.

-BERGERET J. (1984). *Laplace de la violence dans l'évolution affective humaine.* Actes du congrès international violence et violences. Lyon.

-CARTIER M. (2001). *Quelle société voulons-nous laisser à nos enfants ?.* Edition d'organisation. Paris.

-CHARLES R. (2001). *Savoir vivre ensemble. Agir autrement contre le racisme et la violence*. La Découverte. Paris.

-CHARLES R. (1992). *La peur, la haine et la démocratie*. Desclée de Brouwer. Paris.

-CHESNAIS J-C. (1981). *Histoire de la violence.* Pluriel. Robert Laffont Paris.

-DADOUN R. (1993). *La violence Essai sur « l'homo violents »*. Coll. Optique. Hatier.

-DEJOURS C. (2000). *Travail, usure mentale.* Bayard. Paris.

-EHRENBERG A. (2000). *La fatigue d'être soi. Dépression et société*. Odile Jacob. Paris.

-ENRIQUEZ E. (1999). *Le goût de l'altérité, «* Sociologie clinique ». Desclée de Brouwer. Paris.

-FISHER G. N. (1992). *La dynamique du social. Violence, pouvoir, changement.* Dunod. Paris.

-FREUD S. (1992). *Malaise dans la civilisation*. PUF. 12e édition. Paris.

-FREUD S. (1959). *Introduction à la psychanalyse*. Payot. Paris.

-FREUD S. (1965). *Essais de psychanalyse.* Payot. Paris.

-LAURENT M. (2002). *Violence et insécurité*. La Découverte. Paris.

-MAITRE PHILIPPE R. (2005). *Le harcèlement moral au travail*. 2e Edition. Delmas Express.

-MARIE-FRANCE H. (2004). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral. Démêler le vrai du faux*. La Découverte. Paris.

-MARSAN C. (2000). *En quoi le mal nous rend humain*. L'harmattan. Paris.

-MARSAN C. (2006). *Violence en entreprise. Comment s'en sortir ?.* Edition De boeck. Bruxelles.

-MARTIN D. (1993). *Changements et violence*. L'harmattan. Paris.

- MARSHALL R. (2005). Les mots sont les fenêtres. La Découverte. Paris.

-Rapport : Par NATHALIE J. et coll. (1999). *Recension documentaire sur la violence au travail*. Paris.

- Rapport : Le conseil international des infirmières (CII). ; Directives : *comment affronter la violence au travail*. 1201 Genève. Suisse

-Rapport : Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail.* Dublin 18. Irlande.

-SERGE T. (2005). *Psychanalyse de l'image*. Dunod. Paris.

-SOFSKY W. (1996). *Traité de la violence.* Gallimard. Paris.

-STORA J.B. (1991). *Le stress.* Que sais-je ? N° 2575. PUF. Paris.

-TATAR-GODDET E. (2001). *Savoir gérer les violences au quotidien.* Retz. Paris.

ANNEXE

GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien destiné aux personnes ressources

Code ☐☐☐☐ Date : …/ …/ …

Dans le cadre de notre mémoire de maîtrise en Psychologie, nous effectuons la collecte des données sur la violence en milieu de travail au Benin. Reconnaissant l'importance de votre contribution à la réussite de ce travail, nous vous prions de bien vouloir partager avec nous les informations disponibles sur quelques questions dont nous allons débattre. À cet effet, nous vous rassurons du caractère confidentiel de ces informations que vous mettrez à notre portée et vous promettons de les traiter dans l'anonymat total.

I- Identification du répondant

Lieu de déroulement de l'entretien …….. Profession …….....

II- Manifestations de la violence au travail.

1- C'est quoi la violence au travail.
2- Les types de violence en milieu de travail qui vous parviennent.
3- Quels sont les facteurs qui génèrent ces formes de violences.
4- Les catégories de personnes souvent touchés (âge, sexe, position)
5- Les caractéristiques des auteurs et des victimes (âge, sexe, personnalité)

III- Déterminants et conséquences de violence en milieu de travail

1- Raisons évoquées par les personnes interviewées.
2- Éléments identifiés, après les investigations, et qui expliquent les actes de violences en milieu de travail.
3- Conséquences de la violence en milieu de travail.
   - Sur le travailleur.

- Sur le travail

IV- Mesures de lutte contre la violence au travail.

1- Actions menées pour réduire la violence

2- Résultats obtenus

3- Obstacles à l'atteinte des objectifs visés par les actions menées.

Merci de votre franche collaboration.

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Code Date : …/ …/ …

Dans le cadre de notre mémoire de maîtrise en Psychologie, nous effectuons la collecte des données sur la violence au travail. Reconnaissant l'importance de votre contribution à la réussite de ce travail, nous vous prions de bien vouloir partager avec nous les informations disponibles en répondant aux différentes questions posées. À cet effet, nous vous rassurons du caractère confidentiel de ces informations que vous mettrez à notre portée et vous promettons de les traiter dans l'anonymat total.

1- Depuis combien de temps êtes- vous en fonction ? ……
……
……

2- A quelle catégorie d'agent appartenez-vous ?

Permanent ☐ Contractuel ☐ Occasionnel ☐ Retraité ☐

Selon vous comment se fait la répartition des postes ?

- Par politique : ☐

- Par mérite : ☐

3- Avez-vous vécu ou assisté à une situation conflictuelle ou comportements négatifs ?

- Oui : ☐ Non : ☐

4- Face aux comportements violents ou injustes au travail vous adoptez quelle attitude :

- Parler avec les autres : ☐
- Dénoncer l'acte : ☐
- Se taire et oublier : ☐

5- Pensez-vous que la violence peut perturber le bon déroulement du travail ? Oui : ☐ Non : ☐

- Pourquoi ?.....

  ……..

6- Penser-vous que ces facteurs suivants sont des facteurs qui peuvent générer de la violence au travail ?, cochez la bonne réponse.

Facteurs pouvant générer de la violence au travail.	**Oui**	**Non**
Répartition des postes de façon politique		
La peur de l'autre et la non confiance à l'autre		
Répartition par mérite des postes		
Le fait de ne jamais parler des actes négatifs vécus ou assistés		
Dévaloriser les idées et les sentiments de l'autre, le faire comprendre qu'il est inutile ou inferieur		
Dégrader quelqu'un en mettant son subalterne à sa place		
Isoler quelqu'un en réduisant ses contacts, sa liberté de mouvement		
Exploiter quelqu'un en le faisant diriger par quelqu'un peu		

qualifié		
Se montrer insensible et inattentif envers quelqu'un, faire preuve d'indifférence à son égard, ne s'adresser à lui qu'en cas de nécessité, ignorer ces besoins		

7- Pensez-vous que les violences peuvent entrainer les comportements et manières anormales suivants ?, cochez dans les cases.

Comportements et manières anormales	**Oui**	**Non**
Anxiété		
Dépression		
Retards sans explications		
Absentéismes accrus pour cause de maladies		
Crainte et méfiance		
La réaction de peur		
Manque d'intérêt pour le travail		
Incapacité de se concentrer ou de penser clairement et une diminution de la capacité de résolution de problème		

Primes d'assurance accrues		
Congés de maladies		
Isolement et solitude		
Perte de morale		
Réaction de stress et détérioration générale de la santé		
Plainte et conflit		
Faible estime de soi		
Transferts volontaire ou involontaire des émotions sur autrui		
Cacher, détruire ou consommer les ressources matérielles ou financières indirectement indispensables à votre travail		
Refuser de communiquer des informations disponibles mais non connues qui invalident votre tâche		
Semer la zizanie entre un employé et ses collègues ou entre un employé et son supérieur en déclenchant une dispute destructive entre eux		

9-Comment appréciez-vous la relation entre le personnel ?

.....

……

10-Que pensez-vous de la communication au sein de votre lieu de travail ?

.....

……

Existe-t-il des rencontres inspections périodiques pour l'évaluation des comportements injuste ?

Oui : ☐ Non ☐

12-Quelles suggestions pouvez-vous faire pour réduire ces violences au travail ?

.....

……

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE i

DEDICACE 2

REMERCIEMENTS 3

LISTE DES GRAPHIQUES 4

LISTE DES TABLEAUX 5

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATION 6

INTRODUCTION 7

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE THEORIQUE 10

ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE 10

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE 11

1- PROBLEMATIQUE 11

2- JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET 13

3- OBJECTIFS 14

a-OBJECTIF GENERAL 14

b- OBJECTIFS SPECIFIQUES : 14

4. HYPOTHESES DE RECHERCHE: 14

a- Hypothèse générale : 14

b-Hypothèses spécifiques : 14

5-CLARIFICATION CONCEPTUELLE 15

6-REVUE DE LITTERATURE 20

CHPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE 25

1- POPULATION CIBLE ET ÉCHANTILLONNAGE 25

2- TECHNIQUES ET INSTRUMENTS DE COLLECTE DES DONNÉES 27

3- ORGANISATION DE LA COLLECTE DES DONNÉES 29

4- LE TRAITEMENT DES DONNEES 30

5- DIFFICULTÉS RENCONTRÉES....31

6. THEORIE DE REFERENCE....31

DEUXIEME PARTIE : CADRE PRATIQUE DE....33

L'ETUDE, PRESENTATION, ANALYSE ET....33

INTERPRETATION DES RESULTATS.....33

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE.....34

I -BREVE PRESENTATION DE LA VILLE DE COTONOU....34

1-historique de la ville de Cotonou....34

II. BRÈVE PRÉSENTATION DU MINISTERE....36

1- Structure organisationnelle du MAEP....36

a. Historique....36

b. Situation géographique du MAEP....37

2. Missions et attributions du MAEP....37

3. Organisation et fonctionnement du MAEP....37

CHAPITRE IV : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....42

1- PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS....42

2-INTERPRETATIONS DES RESULTATS.....58

a- La connaissance de la structure et du développement de la personnalité.....58

3. VERIFICATION DES HYPOTHESES, APPROCHES DE SOLUTIONS ET SUGGESTIONS....64

a- stratégies de vérification des hypothèses....64

b-Vérification des hypothèses....64

c-Approches de solutions....65

d-Suggestions :....66

❖ A l'endroit des travailleurs....66

CONCLUSION....68

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES....71

ANNEXE....74

Résumé

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation à la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH), nous avons décidé de mener nos réflexions sur les causes et impacts de la violence au travail au Benin à la Direction Générale de l'Agriculture du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche. Le problème général identifié est celui de l'intensification de la survenance de la violence en milieu de travail. La résolution de cette problématique a suivi une logique de recherche diagnostique à partir de trois problèmes spécifiques.

Ainsi, pour le problème spécifique n°1, qui est l'augmentation des actes de violence entre les travailleurs, la cause identifiée à ce problème est liée à une inégale répartition des postes.

Concernant le problème spécifique n°2 qui est l'intensification de la souffrance au travail, notre étude nous a amené à conclure que c'est le déni de la violence et la complicité silencieuse qui en sont les causes.

Pour ce qui est du problème spécifique n°3 relatif à la détérioration de l'état de santé des travailleurs et une baisse de rendement, la cause identifiée est l'absence de stratégie de gestion et de prévention des comportements pouvant compromettre l'état psychologique du travailleur.

Quant aux solutions préconisées, il est souhaitable que le cadre de travail puisse offrir un certain confort aux employés, pouvant leur permettre d'être dégagés psychologiquement. Il faut s'assurer que chaque bureau érigé dispose des conditions d'ambiance physique adéquate, nous devons développer les niveaux de conscience, car il est essentiel aujourd'hui de travailler sur le sens moral, d'élever les niveaux de conscience.

Afin de parvenir à une réappropriation du sens moral comme mode de fonctionnement, il va devenir essentiel de travailler sur nos représentations et nos croyances de manière à modifier autant notre état d'esprit que nos modes de pensée et nos manières d'envisager le travail, l'environnement, le futur, notre responsabilité actuelle et future.

Dans un contexte pré-psychologique où l'autre est perçu comme une menace l'éducation, l'amour des parents et de l'entourage doivent avoir une part déterminante pour transformer les représentations du monde et envisager l'altérité sans peur et sans violence.

Pour finir, nous pensons que le respect des solutions et méthodes d'amélioration préconisées, contribuerait à une diminution optimale de la violence en milieu de travail ce qui favoriserait la performance de l'organisation de travail.

Abstract

In the setting of the writing of our memory of formation end to the Faculty of the Letters, Arts and liberal arts (FLASH), we decided to lead our reflections on the reasons and impacts of the violence to work in Benin to the General Direction of the agriculture of the Ministry agriculture, raising and the Fishing. The identified general problem is the one of the intensification of the survenance of the violence in middle of work. The resolution of this problematic followed a diagnostic research logic from three specific problems.

Thus, for the problem specific n°1, that is the increase of the violence acts between the workers, the reason identified to this problem is bound to an unequal distribution of the stations.

Concerning the problem specific n°2 that is the intensification of the suffering to work, our survey brought us to conclude that it is the denial of the violence and the silent complicity that are the reasons of it.

For what is the problem specific relative n°3 to the deterioration of the state of health of the workers and a decrease of output, the identified reason is the absence of strategy of management and prevention of the behaviors capable to compromise the worker's psychological state.

As for the recommended solutions, he/it is desirable that the setting of work can offer a certain comfort to the employees, can allow them to be cleared psychologically. It is necessary to insure that every erected office has

conditions of adequate physical ambiance, we must develop the levels of conscience, because it is essential today to work on the moral sense, to raise the levels of conscience.

In order to arrive to a reappropriation of the moral sense as fashion of working, he/it is going to become essential to work on our representations and our beliefs in order to modify our frame of mind as much that our fashions of thought and our manners to consider work, the environment, the future, our present and future responsibility.

In a pre - psychological context where the other is discerned like a threat the education, the love of parents and the setting must have a determining part to transform the representations of the world and to consider the fearless alterity and without violence.

To finish, we think that the respect of the solutions and methods of improvement recommended, would contribute to an optimal reduction of the violence in middle of work what would encourage the performance of the work organization.