UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC)

FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES (FLASH)

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION (DPSE)

MEMOIRE DE MAÎTRISE

FILIERE : Psychologie

OPTION : Psychologie de la vie sociale et professionnelle

SUJET

Influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail : Cas des travailleurs de la commune de Bohicon.

Réalisé et soutenu par :

AHOUANVLAME Barnabé

GOUDJO Brice

Sous la Direction de :

Dr Thierry KOUGBEAGBEDE

Professeur Assistant à l'UAC

Composition du Jury :

Président : Dr SEGLA C. Rogatien

Examinateur : Dr DAH-LOKONON B. Gbènoukpo

Rapporteur : Dr KOUGBEAGBEDE K. Thierry

Mention : Bien

Soutenu, le 26 Juillet 2014

DÉDICACE

AHOUANVLAME Barnabé

A

- *mes parents défunts (AHOUANVLAME Togninou Awédo et KINDOLANWOU Adalèvo),*
- *ma femme GNISSOU Félicité,*
- *mes enfants Sèdékin et Pierre Canisius,*
- *mes frères et sœurs.*

GOUDJO Brice

A

- *mon papa défunt (GOUDJO Maurice A.),*
- *ma mère GOUGBEDJI A. Margueritte,*
- *ma femme,*
- *mes enfants.*

REMERCIEMENTS

AHOUANVLAME Barnabé

- A tous les Professeurs du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education qui n'ont ménagé aucun effort pour notre formation académique ;
- à notre Maître de mémoire, Dr Thierry KOUGBEAGBEDE, professeur Assistant à l'UAC. Au delà de nos hommages respectueux, nous vous prions de trouver ici, cher Directeur, l'assurance de notre parfaite gratitude ;
- aux distingués membres du jury qui malgré leur agenda combien chargé, consacrent une partie de leur précieux temps pour apprécier ce mémoire ;
- à l'honorable YEHOUETOME Boniface, Deuxième Vice - Président de l'Assemblée Nationale du Bénin, pour tout son soutien

GOUDJO Brice

- A tous les Professeurs du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education qui n'ont ménagé aucun effort pour notre formation académique ;
- à notre Maître de mémoire, Dr Thierry KOUGBEAGBEDE, professeur Assistant à l'UAC. Au delà de nos hommages respectueux, nous vous prions de trouver ici, cher Directeur, l'assurance de notre parfaite gratitude ;
- aux distingués membres du jury qui malgré leur agenda combien chargé, consacrent une partie de leur précieux temps pour apprécier ce mémoire ;

Liste des sigles et abréviations

APE	:	Agents Permanents de l'Etat
BAD	:	Bureau des Affaires Domaniales
BADI	:	Bureau des Archives, de Documentation et Information
BAE	:	Bureau des Affaires Economiques
BACM	:	Bureau des Affaires Civiles et Militaires
BAF	:	Bureau des Affaires Financières
BAG	:	Bureau des Affaires Générales
BT	:	Bureau de Transmission
BU	:	Bibliothèque Universitaire
CCA	:	Centre Culturel Américain
CCF	:	Centre Culturel Français
CED	:	Centre d'Etude et de Documentation
CeRPA	:	Centre Régional de Promotion Agricole
CSA	:	Centre de Santé d'Arrondissement
CSC	:	Centre de Santé Communal
EPP	:	Ecole Primaire Publique
SA	:	Secrétariat Administratif
SG	:	Secrétaire Général
TBS	:	Taux Brut de Scolarisation
UVS	:	Unités Villageoises de Santé

Liste des tableaux

Tableau I : Répartition des enquêtés selon la profession 78
Tableau II : Répartition par sexe des enquêtés..... 78
Tableau III ; Répartition des enquêtés selon l'âge 78
Tableau IV : Réponses des enquêtés en ce qui concerne l'existence de conflits dans leurs couples..... 78
Tableau V : Répartition des enquêtés en fonction des différentes formes de conflits auxquels ils se confrontent au sein des couples 79
Tableau VI : Répartition des enquêtés selon les causes des querelles..... 79
Tableau VII : Répartition des enquêtés selon les causes des ruptures de dialogue 79
Tableau VIII : Répartition des enquêtés selon les causes liées aux bagarres 80
Tableau IX : Degré de souvenance des querelles en milieu de travail 80
Tableau X : Degré de souvenance des ruptures de dialogue en milieu de travail 80
Tableau XI : Degré de souvenance des bagarres en milieu de travail 80
Tableau XII : Influences des querelles sur l'effort de l'employé au travail 81
Tableau XIII : Influences des ruptures de dialogue sur l'effort de l'employé au travail..... 81
Tableau XIV : Influences des bagarres sur l'effort de l'employé au travail..... 81
Tableau XV : Comportements développés par les femmes pour affronter la situation conflictuelle 81
Tableau XVI : Comportements développés par les hommes pour affronter la situation conflictuelle 82

Liste des graphiques

Graphique 1 : Répartition des enquêtés selon la profession 48
Graphique 2 : Répartition par sexe des enquêtés 49
Graphique 3 : Répartition des enquêtés selon l'âge 49
Graphique 4 : Réponses des enquêtés en ce qui concerne l'existence de conflit dans leurs couples. 50
Graphique 5 : Répartition des enquêtés en fonction des différentes formes de conflits auxquels ils se confrontent au sein des couples. 50
Graphique 6 : Répartition des enquêtés selon les causes des querelles 51
Graphique 7 : Répartition des enquêtés selon les causes des ruptures de dialogue. 52
Graphique 8 : Répartition des enquêtés selon les causes liées aux bagarres. ... 53
Graphique 9 : Intensité de souvenance des querelles en milieu de travail..... 54
Graphique 10 : Intensité de souvenance des ruptures de dialogue en milieu de travail 54
Graphique 11 : Intensité de souvenance des bagarres en milieu de travail 55
Graphique 12 : Influences des querelles sur l'effort de l'employé au travail 56
Graphique 13 : Influences des ruptures de dialogue sur l'effort de l'employé au travail 57
Graphique 14 : Influences des bagarres sur l'effort de l'employé au travail..... 57
Graphique 15 : Comportements développés par les femmes pour affronter la situation conflictuelle 58
Graphique 16 : Comportements développés par les hommes pour affronter la situation conflictuelle 59

SOMMAIRE

INTRODUCTION : 9

PREMIERE PARTIE : Contexte théorique et méthodologique……13

CHAPITRE I : contexte theorique 14

CHAPITRE II : demarche methodologique..... 31

DEUXIEME PARTIE : Cadre pratique de l'étude, présentation, interprétation et analyse des résultats..... 39

CHAPITRE III : cadre pratique de l'etude..... 40

CHAPITRE IV : presentation, interpretation et analyse des resultats..... 48

CONCLUSION 67

BIBLIOGRAPHIE 71

ANNEXES 73

INTRODUCTION

De tous les temps, de toutes les époques, l'amour a toujours fasciné l'être humain. Il s'agit là probablement d'un sujet assez étudié, fouillé, par une multitude de spécialistes, qu'il s'agisse de psychologues, écrivains, sociologues, anthropologues, biologistes, philosophes ou sexologues. L'humain ressent le besoin fondamental d'aimer et d'être aimé. Il cherche, à travers la relation amoureuse, à combler ce besoin.

Généralement un couple commence par une étape fusionnelle incontournable. C'est celle de la passion (même si celle-ci est plus ou moins forte) où chacun est suffisamment aveuglé pour ne pas vraiment voir l'autre. Chacun idéalise son conjoint (donc ne le voit pas) et dans le même temps celui-ci ne se montre pas vraiment afin d'accroître sa séduction.

En effet, dans l'élan amoureux, fondateur du couple, l'autre est l'objet parfait qui comble nos désirs fusionnels de communication et de compréhension ; la relation amoureuse s'est conçue comme un état idyllique, excluant tout conflit, où chacun s'ingénie à correspondre au désir de l'autre et à gommer les différences, les oppositions génératrices de conflits.

En outre, avant le mariage, il n'est pas rare que les amoureux s'aperçoivent de petits défauts chez l'autre, mais ceux-ci sont habituellement minimisés. Mais la vie quotidienne fait ressortir les traits de caractère d'un individu et on finit par découvrir des attitudes, de véritables défauts qui se révèlent choquants.

L'équilibre conjugal des premières années (ou mois) construit à partir de la rencontre amoureuse est alors dans la majorité des cas fondé sur une part d'illusion, une image idéalisée de l'autre : dans le choc amoureux, chacun est persuadé que l'autre est tout à fait sur la même longueur d'onde que lui et que toute évolution de son côté ne saurait se produire que dans le bon sens, c'est-à-dire celui de son propre désir. Cette idée est tellement forte que certains traits de caractère, certains comportements qui apparaissent déjà comme dérangeants

sont supposés disparaître spontanément sous l'effet bénéfique de l'amour. Ainsi le premier déséquilibre dans cette harmonie idéale est la découverte réciproque de l'autre dans sa réalité quotidienne, réalité où vont émerger des côtés inattendus, imprévus. Certains, dans la mesure où ils renforcent l'image initiale de l'autre, vont s'intégrer très vite dans le fonctionnement du couple ; d'autres, dans la mesure où ils sont ressentis comme inquiétants, déstabilisants, voire insupportables, vont susciter une adaptation de chacun au système commun ou vont modifier ce système lui-même. C'est la première crise de croissance du couple. Mais, souvent, les découvertes que chacun fait de l'autre sont ambivalentes, à la fois gratifiantes et inquiétantes. Dans cette confusion des sentiments aucun langage clair ne peut naître, ce qui ne facilite pas, bien sûr, la communication entre les conjoints. Cela fait partie de ces "non-dits" qui explosent quand, avec le temps, l'ambivalence disparaît.

Lorsque le couple est en crise, il s'enlise dans un marécage de contradictions qui semblent insolubles. Chacun des conjoints porte alors une attention particulière aux comportements négatifs de l'autre, entravant toute capacité de réaction aux comportements positifs. Quand l'un reproche à l'autre d'être la cause de sa souffrance et se voit comme une victime, quand chacun ne voit plus que les problèmes que l'autre lui apporte, le couple se retrouve dans une impasse et n'arrive plus à sortir de ce système de ressentiment et d'accusations réciproques.

La relation conjugale tout comme la relation sociale peut engendrer l'amour et la haine. Il est bien vrai que l'autre est indispensable à mon épanouissement mais il constitue en même temps un frein à mes désirs, à ma liberté et cela peut être ressenti comme une frustration. Si donc la relation conjugale est considérée comme une relation sociale, les conflits conjugaux ne seront plus vus comme des phénomènes anormaux, des anomalies qu'il faut amputer, éliminer systématiquement et définitivement de la vie du couple. Ils seront plutôt perçus

comme une composante normale et naturelle de toute relation humaine. Les conflits conjugaux ne sont donc ni tout bons ni tout mauvais.

C'est dire donc que les conflits conjugaux sont inévitables. Qu'il s'agisse d'une discorde légère ou encore d'une dispute animée au sujet de décisions, d'opinions, de valeurs, de comportements et d'attitudes adoptés par l'un ou l'autre des partenaires, les conflits conjugaux font partie intégrante de la vie de couple. Si la vie du couple présente de paresseux méandres, des courants limpides et reposants, elle constitue aussi un long fleuve instable, fait de périodes tumultueuses, des ruptures de niveau et des cascades périlleuses et pourrait faire croire que la vie conjugale n'est qu'une lutte sans fin.

Les conflits conjugaux reposent habituellement sur la perception d'un problème et sont donc inévitables et font partie intégrante de la vie de couple parce que même avec la meilleure volonté du monde et beaucoup d'amour pour l'autre, il est bien difficile d'être parfait. Si donc conflits et mouvements agressifs sont inévitables, voire souhaitables, encore faut-il que le couple apprenne à les gérer, à les comprendre, car si des crises conflictuelles « trempent » le métal conjugal et le rendent plus solide, d'autres, vrais séismes, le fissurent et le font voler en éclats.

Il peut arriver que, chez certains couples, les conflits soient si intenses, si fréquents, si violents, si insidieux et peu ou mal résolus que les conjoints en subissent des conséquences sur leur vie professionnelle.

Par ailleurs, les conséquences des conflits conjugaux sont multiples. Que se soit au sein du couple, au niveau des enfants ou dans l'entourage du couple, l'impact des conflits conjugaux n'est plus à démontrer. Les conséquences d'un conflit conjugal peuvent être extraconjugal et s'étendre jusqu'au niveau de la vie professionnelle des mises en cause et c'est sur ce dernier point que repose cette étude. Comme les conflits conjugaux touchent une grande majorité de la population à un moment ou à un autre de la vie, il semblait important de se

pencher sur ce phénomène tout en établissant une relation entre les conflits conjugaux et la motivation au travail. C'est dans ce contexte que se situe le bien fondé d'une telle étude au terme de laquelle on répondra à la question suivante : quel impact le conflit conjugal a sur la motivation au travail ?

La présente étude se subdivise en deux grandes parties. La première partie est consacrée au cadre théorique et méthodologique ; la seconde partie quant à elle est destinée à la présentation, l'interprétation et à l'analyse des résultats.

PREMIERE PARTIE :

Contexte théorique et méthodologique

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE

1- Problématique

Vivre seul est assurément difficile, mais il n'est pas non plus facile de vivre à deux. En effet, la vie en communauté, à deux ou à plusieurs, engendre nécessairement des frictions, des angoisses, des attentes et des désirs de la part des conjoints. Ces heurts quasi quotidiens ne constituent pas en eux-mêmes des problèmes majeurs. Ils ne le deviennent que lorsqu'ils s'accumulent, se répètent sans être compris et résolus par les conjoints. Le conflit conjugal peut donc s'entendre comme une situation d'oppositions entre conjoints (époux et épouse), laquelle situation pourrait affecter le climat de la vie du couple, de la famille et de la société. Ainsi, l'individu arrive parfois au travail avec en tête ses problèmes relationnels, ce qui n'est manifestement pas sans retombée sur sa motivation à exercer des tâches professionnelles. C'est dans cette logique que **Smith (2004)** affirme que « La vie des gens n'est pas compartimentée. S'ils ont des problèmes de couple, ils se transposeront nécessairement sur leur rendement au travail. De plus, s'ils sont incapables de maintenir de bonnes relations dans leur vie personnelle, ces problèmes pourraient affecter leur aptitude à bâtir et à maintenir des relations au travail, comme bien fonctionner en équipe ou soutenir leurs subalternes. »

La motivation de l'employé au travail est une des préoccupations majeures du gestionnaire des ressources humaines ou encore du manager car sans elle, on ne peut prétendre à un bon rendement de l'employé. Ainsi, l'intérêt pour la motivation au travail repose sur le principe que la réussite de l'entreprise dépend des performances collectives, elles même tributaires des performances individuelles **(Roussel, 2000)**. Il est alors impérieux de se pencher sur cette question nonobstant la grande littérature qui existe sur elle.

En effet, la motivation au travail se définit comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus **(Roussel, 2000)**. **Pour Vallerand et Thill (1993, p.18)**, « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ».

Partant de cette définition, **Piché (2003)** dans sa littérature reconnaît deux types de motivation, il s'agit de la motivation intrinsèque et de la motivation extrinsèque. Ainsi, pour lui, « Une activité qui est pratiquée pour elle-même, pour son contenu est dite intrinsèquement motivée, tandis qu'une activité qui est pratiquée pour ses effets, pour l'obtention d'une conséquence positive ou pour l'évitement d'une conséquence négative, est dite extrinsèquement motivée ». Dans l'un ou dans l'autre cas, il apparaît que la motivation peut être liée à un facteur interne comme externe. C'est sans doute ce qui a poussé bon nombre de chercheurs à mener des recherches en vue d'identifier les facteurs qui influent la motivation. **Déjà en 1942, Blum et Ross** après avoir interrogé 286 personnes dont les âges et les professions sont très variés ont pu identifier des déterminants de la motivation et les ont classés selon l'ordre décroissant (la promotion, la sécurité de l'emploi, le salaire, avoir un contremaître sympathique, travailler moins d'heures).

Stagner (1960) a utilisé une technique plutôt différente de celle de son prédécesseur avec un échantillon beaucoup plus élevé. Ainsi, il a demandé à 7000 personnes d'indiquer sur une liste les cinq facteurs les plus importants ; ce qui lui a permis de retenir dans l'ordre décroissant les facteurs suivant : un poste stable, le taux de salaire, une chance de promotion, un chef équitable, travailler au poste que l'on préfère, être reconnu pour le travail que l'on fait, vacances et congés, un bon groupe de copains, facilité médicale / soins de santé et la retraite.

Herzberg (1971) quant à lui a utilisé une méthode relativement plus originale pour tenter d'étudier la motivation dans le travail. Au cours d'entretiens individuels, il demande à 200 ingénieurs et comptables de décrire les circonstances professionnelles qui avaient augmenté leur satisfaction au travail ou, au contraire, l'avaient diminuée. Afin de permettre une certaine objectivation du vécu, on leur demandait dans un premier temps de se souvenir d'un moment où ils s'étaient sentis particulièrement heureux du fait de leur travail ; dans un deuxième temps, ils devaient se souvenir de circonstances qui avaient suscité leur mécontentement. L'auteur a dégagé cinq facteurs intervenant principalement dans la satisfaction (valences positives) : les accomplissements, la reconnaissance, le travail proprement dit, la responsabilité, l'avancement.
Pour les facteurs qui apparaissent le plus souvent en relation avec une situation de mécontentement, l'auteur en trouvent cinq qui ne provoquent que des changements d'attitude de courte durée par opposition aux cinq facteurs précédents : la politique et l'administration de l'entreprise, le supérieur, les rémunérations, corrélation entre les personnes, les conditions de travail.

Au vu des facteurs identifiés comme influençant la motivation et la satisfaction par les différents auteurs évoqués ci-dessus, il découle que ces facteurs sont tous liés à l'environnement de travail et aux rémunérations. Ceci est dû aux méthodes utilisées, elles-mêmes dépendantes des hypothèses de départ qui limitent le champ diagnostique au milieu de travail. Ainsi, la plupart des auteurs laissent de côté, l'état psychologique dans lequel l'employé arrive au travail. Cet état qui selon nous, pourrait influencer la motivation du sujet. Il convient alors d'aborder la question sous cet angle pour permettre aux manageurs de comprendre davantage les employés afin de mieux les aider. Ce travail permettra d'attirer l'attention des manageurs sur l'influence des problèmes personnels des employés sur leur motivation au travail. Ainsi, ils vont éviter de se focaliser uniquement sur la vie des employés au travail.

Sur ce, il serait opportun de répondre à un certain nombre de préoccupations dont la plus subtile est la suivante : En quoi les conflits conjugaux peuvent-ils influencer la motivation au travail ?

C'est donc pour répondre à ce questionnement que nous avons choisi d'étudier : l'**« Influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail : Cas des travailleurs de la commune de Bohicon ».**

2. Objectifs

a- Objectif général

Evaluer l'impact des conflits conjugaux sur la motivation au travail.

b- Objectifs spécifiques

- Identifier les sources de conflits au sein des couples.
- Analyser l'impact de ces conflits sur la motivation de l'employé au travail.
- Proposer des solutions pour réduire l'impact de ces conflits sur la motivation de l'employé pour une meilleure gestion de ces derniers.

3- Hypothèses de la recherche

a- Hypothèse générale

Les conflits conjugaux constituent un facteur de démotivation de l'employé.

b- Hypothèses spécifiques

- Plusieurs facteurs sont sources de conflit au sein des couples.
- Plus l'intensité des conflits conjugaux est forte, plus grande est la démotivation.
- Un environnement de travail adéquat permet de réduire l'influence des conflits conjugaux sur la motivation.

c- Hypothèses opérationnelles

- Les querelles entre partenaires n'influencent pas significativement la motivation au travail.

- Les ruptures de dialogue entre partenaires diminuent la motivation de l'employé au travail.

- Les bagarres entre partenaires réduisent significativement la motivation de l'employé au travail.

4- Clarification conceptuelle

Conflits conjugaux :

Le terme conflit vient du latin « conflictus » signifiant un heurt, un choc, une opposition entre différentes idées ou points de vue. Au plan psychologique, lorsque deux désirs contradictoires, deux impulsions opposées se présentent en même temps à la conscience, on vit dans une tension désagréable, un conflit psychologique. Si l'on ne parvient pas à le résoudre de façon satisfaisante, il peut naître de l'angoisse, voire des troubles psycho-émotionnels. Un exemple simple de conflit psychologique est le vécu de l'enfant qui veut tout à la fois éviter de manger sa purée et ne pas être privé de dessert ; ou celui de la personne qui désire sexuellement un autre adulte mais a peur de faire le premier pas.

Le conflit conjugal peut donc se définir comme une situation d'opposition entre conjoints (époux et épouse), laquelle situation affecte le climat et la vie du couple, de la famille et de la société.

Motivation :

Plusieurs définitions ont été données à la motivation par le dictionnaire de la langue française (le Robert). Une d'entre elles se rapproche de celles des psychologues des organisations : « Action des forces (conscientes ou inconscientes) qui déterminent le comportement ».

Toutefois, la psychologie sociale propose plusieurs autres définitions de la motivation. Ainsi, pour **Lévy-Leboyer (1984, p.31)** la motivation au travail se définit comme étant « un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire ».

Selon **Pinder (1984, p.8)** « la motivation au travail est un ensemble de forces énergétiques qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que de son environnement, pour susciter le comportement lié au travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité, et sa durée ».

« Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». **Vallerand et Thill (1993, p.18).** En résumé, la motivation au travail peut aussi se définir comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus.

Travail :

Le dictionnaire numérique "**36 Dictionnaires et Recueils de Correspondance**" définit le travail comme étant l'ensemble des activités sociales qui constituent toutes les productions utiles à la société. Selon ce même dictionnaire, le travail signifie labeur, peine qu'on prend pour faire quelque chose. C'est aussi l'occupation à laquelle on se livre habituellement pour gagner sa vie.

Couple :

Selon le dictionnaire numérique **Media DICO**, on attend par couple, un mari et une femme, deux amis, deux personnes vivant ensemble ou agissant ensemble.

Mais dans le cas de la présente étude, nous considérons comme couple un mari et une femme vivant ensemble (maritalement).

Employé :

D'après le dictionnaire français **(Larousse, 2008)**, un employé est une « personne salariée qui travaille dans un bureau, une administration, un magasin ou chez un particulier, sans avoir de responsabilité d'encadrement ».

Querelle :

Selon le dictionnaire **HACHETTE**, la querelle est une contestation, un différend amenant un échange de mots violents. Elle se rapporte à une attaque verbale, une dispute. La querelle est donc une dispute vive, une altercation entre deux ou plusieurs personnes.

Rupture de dialogue :

Selon le dictionnaire numérique **MédiaDICO**, la rupture désigne une interruption, une cessation, un changement brusque. Elle est l'état d'une chose rompue.

Selon ce même dictionnaire, le dialogue est un entretien entre deux ou plusieurs personnes. Selon le Dictionnaire **HACHETTE** par contre, le dialogue est une conversation entre deux personnes.

Dans le présent travail, l'expression rupture de dialogue désigne une cessation de la communication verbale entre conjoints. Cette cessation survient généralement suite à une dispute et est le plus souvent temporaire.

Bagarre :

Selon le dictionnaire **MédiaDICO**, la bagarre désigne une rixe, une querelle accompagnée de coups. Ainsi, dans le cadre de cette étude, la bagarre désigne un conflit conjugal qui se traduit par des échanges de coups entre partenaires.

5- Théories de référence

Les théories de la motivation examinent les déterminants personnels (internes) et situationnels (externes) du comportement. La taxinomie repère trois grands courants théoriques : les théories des besoins ; les théories classiques de la motivation intrinsèque ; les théories de la justice organisationnelle et de l'équité. Elles tentent d'identifier les besoins, les mobiles et les valeurs qui sont à l'origine du comportement et de répondre à la question : quelles sont les forces internes et externes qui agissent comme stimulus ?

a- Les théories des besoins

Maslow développe le premier modèle théorique qui sera appliqué plus tard et abondamment dans les organisations. Il propose une théorie de hiérarchie des besoins à partir d'observations cliniques **(Maslow, 1943)**. Cette théorie apporte une réponse à la question, qu'est-ce qui motive? Quels sont les facteurs de la motivation? La motivation de tout individu serait suscitée par la volonté de satisfaire des besoins (force interne). Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé. **Maslow** observe que l'individu hiérarchise ses besoins et cherche à les satisfaire selon un ordre de priorité croissante : (1) besoins physiologiques, (2) besoins de sécurité, (3) besoins d'amour (de rapports sociaux, d'affection, d'appartenance à un groupe), (4) besoins d'estime (de reconnaissance), (5) besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi (de progresser, de se développer, de s'épanouir). La motivation à assouvir un type de besoin se prolonge tant que l'individu n'est pas parvenu à le satisfaire.

Lorsqu'il arrive à ses fins, il trouve comme nouvelle motivation le désir de satisfaire une nouvelle classe de besoin, et ainsi de suite jusqu'au cinquième niveau de la hiérarchie, celui du besoin de réalisation de soi.

Une seconde théorie des besoins est développée quelques années plus tard par **Alderfer (1969)**, la théorie ERD (ERG1). Elle est dès l'origine appliquée aux situations de travail. Cette théorie suggère que la motivation de l'individu est provoquée par une tension (force interne), en l'occurrence la nécessité de satisfaire trois types de besoins : les besoins d'existence (E), les besoins de rapports sociaux (R) et les besoins de développement personnel (D). Contrairement à la théorie de Maslow, il n'existerait pas de hiérarchie de préséance entre les catégories de besoins. Chaque besoin peut agir de manière simultanée. La motivation dépendrait de l'intensité d'un besoin, elle-même liée au degré de satisfaction du désir : plus il est satisfait, moins il est intense. Cette théorie propose une échelle de besoins classés en trois catégories sur un continuum allant du plus concret (besoins d'existence) au plus abstrait (besoins de développement personnel). Mais en aucun cas cette échelle de besoins ne signifie une préséance entre ces trois catégories de besoins. Enfin selon les personnes, l'intensité d'un besoin est subjective, fluctuante dans le temps et compensable par un autre besoin (phénomène dit de frustration – régression).

La théorie bi-factorielle d'Herzberg affirme également que la motivation est suscitée par la recherche d'une satisfaction optimale de certains besoins. **Herzberg et al. (1957, 1959)** distinguent deux catégories de facteurs en milieu de travail qui interviennent de manière très différente dans le mécanisme de la motivation. La première catégorie regroupe des facteurs qui auraient la capacité d'apporter de la satisfaction aux employés. Ils sont désignés comme facteurs de motivation car ils inciteraient l'individu à faire les efforts pour satisfaire les besoins auxquels ils correspondent. A la suite de travaux empiriques, **Herzberg (1971)** propose une liste de facteurs de motivation : les accomplissements

(réalisation d'un travail bien fait), la reconnaissance des accomplissements, le travail proprement dit (objet du travail), la responsabilité, la promotion ou avancement, la possibilité de développement. Les facteurs de la seconde catégorie n'auraient pas la capacité d'apporter de la satisfaction, au mieux ils susciteraient de l'indifférence, plus généralement ils pourraient générer de l'insatisfaction. Ils ne seraient pas ainsi à l'origine de la motivation. Ils poussent l'individu à agir sans véritable motivation ; ce sont des facteurs d'hygiène, de maintenance ou d'ambiance – nécessaires au bon équilibre mental de l'individu. Ces facteurs d'hygiène sont : le supérieur (qualités et défauts), la politique et l'administration de l'entreprise, les conditions de travail, les relations avec les collègues, les subordonnés et les supérieurs, le prestige, la sécurité de l'emploi, la rémunération, les facteurs de vie personnelle (influence de l'entreprise sur la vie personnelle, ex: mutation). **Herzberg et ses collaborateurs** observent que les facteurs de motivation se rapportent essentiellement au contenu du travail. Ils sont associés à la satisfaction au travail et tendent à susciter des sentiments de développement personnel. Concernant les facteurs d'hygiène, ils se rapportent au contexte du travail - circonstances dans lesquelles l'individu l'accomplit. Plus tard, **Herzberg (1971)** conclura de façon catégorique que la satisfaction est indépendante de l'insatisfaction, c'est à dire que les facteurs de motivation peuvent produire de la satisfaction, ou, dans le pire des cas, de la non satisfaction. Ils ne sont pas à l'origine de l'insatisfaction. A l'inverse, les facteurs d'hygiène peuvent générer de l'insatisfaction chez une personne, ou au mieux, l'absence d'insatisfaction plutôt que de la satisfaction. A partir de cette conclusion, Herzberg distingue deux catégories de besoins : les besoins physiologiques, associés aux facteurs d'hygiène, et les besoins psychologiques, associés aux facteurs de motivation. Cette analyse le conduit à poser les principes de base du concept de l'enrichissement du travail. Pour motiver un employé dans son travail, les éléments correspondant aux facteurs de motivation doivent être incorporés dans la configuration de l'emploi afin de l'enrichir.

b- Les théories classiques de la motivation intrinsèque

Un ensemble de théories développées au cours des années 1970-1980 postule que le déclenchement de la motivation est suscité par la volonté de satisfaire essentiellement des besoins psychologiques ou d'ordre supérieur. Partant de ce principe de base, ces théories tentent d'identifier quelles sont les forces internes et externes qui agissent sur la décision individuelle d'agir de façon motivée. En psychologie des organisations deux théories émergent de ce courant, la théorie de l'évaluation cognitive et la théorie des caractéristiques de l'emploi. A l'origine, ces théories classiques définissaient la motivation intrinsèque comme les forces qui incitent à effectuer des activités volontairement, par intérêt pour elles mêmes et pour le plaisir et la satisfaction que l'on en retire.

c- Les théories de la justice organisationnelle et de l'équité

La théorie de l'équité a connu ses principaux développements au début des années 1960 avec les travaux d'Adams. Un nouvel écho lui est donné depuis le milieu des années 1980 sous l'impulsion des travaux de Greenberg sur le concept de justice organisationnelle.

La théorie de l'équité **(Adams, 1963, 1965)** explique la motivation au travail par la disposition de l'individu à comparer sa situation personnelle à celle d'autres personnes. Cette hypothèse prend appui sur les travaux de Festinger sur la comparaison sociale (1954).

Adams se réfère aussi à la théorie de la dissonance cognitive de **Festinger (1957)** dont l'hypothèse fondamentale est que l'existence d'une dissonance entre ce qui est perçu et ce qui est désiré est source de tension psychologique, entraînant de la part de l'individu des comportements qui visent à réduire cette tension et cette dissonance. Ainsi, l'individu observe son environnement professionnel pour savoir s'il est traité avec équité dans son entreprise. Si

l'individu, à l'issue de cette comparaison, est insatisfait de sa situation, l'iniquité qu'il perçoit crée chez lui une tension qu'il va chercher à réduire. Cette tension le conduit à déclencher son comportement vers un but, à déployer les efforts nécessaires pour réduire le sentiment d'iniquité qui l'anime. Il est motivé. Selon cette théorie, l'individu tend à évaluer ses contributions (*input*) en faveur de son organisation de travail (performances, niveaux de formation, de compétence, ancienneté, efforts, etc.). Il évalue aussi les avantages (*outcomes*) qu'il retire de son emploi (salaire, conditions de travail, statut, reconnaissance, promotions, etc.). Puis, il compare ses deux éléments : « avantages retirés de l'emploi (Ap) » sur« contributions en faveur de l'entreprise (Cp) ».

En dehors de ces trois catégories de théories, il existe d'autres approches qui gouvernent, selon les tenants de ces théories, la motivation. Au nombre de celles-ci, on peut citer :

d- Les théories du choix cognitif

Elles regroupent l'approche cognitive-interactionnelle classique dont la théorie du mobile à l'accomplissement d'**Atkinson (1957)** est la contribution majeure à cette approche ; l'approche cognitive-intermittente et l'approche des dynamiques de l'action.

e- Les théories de l'autorégulation – métacognition

Ces théories sont la théorie de la fixation des objectifs, les théories de l'autodétermination et l'approche des dynamiques de l'action. Cette dernière a été développée courant 1970. En effet, **Atkinson**, associé à **Birch** puis à **Kuhl (1970, 1978, 1984)** proposent une nouvelle orientation à l'étude de la motivation au travail. Leurs travaux insistent sur les effets multiples et dynamiques des tendances motivationnelles manifestées par l'individu dans l'orientation et la durée de ses actions. Reprochant le caractère intermittent de la motivation dans

la théorie des attentes, ils s'intéressent à la stabilité et aux changements de l'orientation du comportement au travail dans le temps. Cette théorie suppose que l'individu connaît régulièrement des tendances motivationnelles multiples. Aussi, son comportement à un moment donné refléterait-il la tendance motivationnelle la plus saillante. Des changements de comportement refléteraient des changements dans la tendance motivationnelle dominante.

Le principe de la théorie des dynamiques de l'action repose sur l'opposition de deux forces motivationnelles qui détermineraient le comportement : les forces consommatrices et les forces incitatrices. Les forces incitatrices orientent le comportement vers une activité particulière à un moment donné, alors que les forces consommatrices entrent ultérieurement en action afin de diminuer la motivation pour cette activité. Il est supposé que l'attente de réussir à une tâche enclencherait plus probablement une force consommatrice que l'attente d'échouer à celle-ci. De même, les forces consommatrices seraient plus importantes pour les tâches faciles que celles difficiles. L'opposition des forces consommatrices et incitatrices conduit l'individu à reporter vers une action ou une tâche particulière son énergie maximale au détriment d'une autre. Les forces incitatrices d'une action ou d'une tâche qui le motivent sont fluctuantes dans le temps. Lorsqu'une activité exerce une attirance supérieure à celle des autres, elle oriente vers elle la force motivationnelle de l'individu. Plusieurs tâches peuvent successivement attirer vers elles, la force motivationnelle de la personne. Cette théorie présente ainsi l'intérêt d'expliquer comment des personnes peuvent travailler à des tâches auxquelles elles accordent une faible valence. Cette dynamique peut aussi expliquer à travers le temps la stabilité du comportement d'une personne dans un emploi. L'individu peut rester longtemps motivé par son travail, mais sa motivation sera orientée périodiquement vers des activités différentes. Ainsi, la stabilité de la motivation dans le temps s'expliquerait par des changements d'orientation du comportement. L'opposition de forces

incitatrices et consommatrices pour une tâche relativement à une autre, permet d'entretenir la motivation globale vis-à-vis de l'emploi. Lorsque les forces consommatrices l'emportent sur les forces incitatrices pour la plupart des activités de l'emploi occupé, on peut supposer que l'individu est démotivé.

f- Théorie de l'humanisation du travail

La théorie sur laquelle nous voulons mettre l'accent ici et qui se rapproche le plus de notre étude est celle de **Elton Mayo (1880-1949)** : l'école des relations humaines. Avec sa théorie, l'auteur contribue au développement du mouvement des relations humaines dans la sociologie du travail, pour démontrer que les relations entre la productivité et le moral des employés, les manières de diriger, sont décisives dans la qualité du rendement de l'entreprise.

Au terme d'une observation menée en entreprise, il constate :

- qu'il existe une interdépendance entre facteurs techniques et facteurs humains ;

- que les besoins humains sont complexes ;

- qu'il se secrète des solidarités de groupes tissées dans un ensemble de réseaux informels.

En clair, la dimension psychologique du travailleur est à prendre au sérieux, dans l'étude des stratégies de production.

La théorie de **Mayo** s'apparente à la forme presque achevée du management. En effet, l'école des relations humaines insinue le développement du capital humain qui cesse d'être un simple intrant (matière première) dans le processus de production.

C’est la première véritable approche de considération de la dimension humaine dans l’entreprise, contrairement à l’abstraction mécaniste dans laquelle **Taylor** avait définitivement enfermé la réalité sociale.

6- Revue littéraire

La vie conjugale est une entreprise difficile à gérer compte tenu des multiples problèmes qui y découlent. Des problèmes qui se résument en des conflits qualifiés de conflits conjugaux qui ne sont sans impacts majeurs sur le couple lui-même et sur sa société. Selon les auteurs, plusieurs facteurs expliquent les conflits au sein des couples.

Pour **Braconnier (1996),** la plupart des malentendus entre hommes et femmes reposent sur la différence qu’instaure le langage affectif propre à chacun des sexes et que, par conséquent, une meilleure lecture de nos émotions réciproques devrait nous aider à mieux nous comprendre. Si pour l’auteur les hommes et les femmes partagent tous deux les mêmes sentiments et sont également capables d’émotions, ils ne les expriment pas de la même façon. Connaître les modalités d’expression de chaque sexe est donc source d’une meilleure entente.

A défaut d’étudier l’influence des conflits conjugaux sur la motivation, certains chercheurs se sont intéressés plutôt à comprendre l’incidence de la conciliation travail-famille sur la santé mentale des individus. Pour ces auteurs, les demandes, parfois contradictoires, entre l’univers du travail et la vie familiale suscitent des insatisfactions qui se répercutent au plan des différentes sphères de la vie des individus.

Un des constats les plus alarmants est soulevé par la méta-analyse d’**Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000)** où est illustrée la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. Plusieurs études démontrent en effet qu’un degré élevé de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales

augmente le risque de dépression chez l'individu. Des liens ont également été établis entre le conflit travail-famille et un degré élevé d'anxiété et d'irritabilité de même qu'à un stress général face à la vie ; stress se traduisant par le sentiment de se sentir frustré et tendu.

Dans une étude auprès de 2 700 travailleurs, **Frone (2000)** démontre que les individus qui rapportent vivre des conflits entre leur vie familiale et leur travail sont plus susceptibles d'obtenir un diagnostic clinique de trouble de l'humeur, de vivre de l'anxiété, de présenter une dépendance à l'alcool ou aux drogues comparativement aux individus qui ne vivent pas ce type de conflit. Par ailleurs, les résultats révèlent des différences sexuelles quant au type de problèmes vécus, les femmes ayant davantage tendance à obtenir un diagnostic de trouble de l'humeur ou de vivre de l'anxiété alors que les hommes ont davantage tendance à rapporter une dépendance à l'alcool ou aux drogues. De façon préoccupante, une étude longitudinale de 4 ans confirme que la dépression et la consommation abusive d'alcool se prolongent dans le temps **(Frone, Russell et Cooper, 1997).**

Selon **Duxbury et Higgins (1998),** la conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel inférieur, à une augmentation de l'absentéisme, à un roulement élevé du personnel et à une perte de motivation.

En effet, la motivation est un processus qui est déclenché à l'origine par l'action d'une force motivationnelle intérieure qui dépend de caractéristiques personnelles comme les besoins, les pulsions, l'instinct, les traits de personnalité (hédonisme, crainte, convoitise, avidité, jalousie, etc.). Il peut être déclenché aussi par une force motivationnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du mode de management des supérieurs, etc. Ces facteurs de motivation internes ou dispositionnels, et externes ou situationnels, sont changeants et propres à chaque individu **(Vallerand et Thill, 1993).**

Le niveau de motivation peut « être soit faible soit fort, variant à la fois entre les individus à des moments déterminés, et chez une même personne à différents moments, et selon les circonstances » **(Pinder, 1984, p.8).**

Certains auteurs en l'occurrence **Pélicier et al (1979),** ont montré la similitude qui existe entre la motivation et le besoin. Pour eux, ces deux notions se manifestent, au niveau de l'homme, par la recherche de certains objets ou de certaines situations. Mais, pour **Maslow (1979)** cité par Pélicier et al, le besoin n'apparaît comme motivation, que si les besoins plus puissants de niveau inférieur sont d'abord satisfaits. Ainsi, pour cet auteur, la probabilité d'apparition du besoin dépendrait de deux facteurs à savoir, l'état de l'organisme et, notamment, l'état de satisfaction par rapport aux autres besoins.

Malgré la diversité des points de vue des auteurs, la thèse selon laquelle la motivation est un facteur de rendement requiert l'adhésion de plus d'un. C'est le cas de **Museme-Inga (2010)** pour qui la motivation constitue un élément important pour atteindre la productivité et la rentabilité.

Lutumbal (2003) quant à lui, s'est attelé à démontrer que la motivation est source d'augmentation du rendement. Elle stipule ou suscite un bon comportement. Elle dirige les conduites et nourrit la tendance à persévérer. L'auteur a également démontré que la rémunération n'est pas un élément de la motivation au travail mais plutôt celui de la satisfaction des besoins et que les conditions dans lesquelles vit l'employé maintiennent la motivation au travail qui engendre une meilleure production.

CHAPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1- Recherche théorique

Pour la collecte des données, nous avons dans un premier temps fait recours à la documentation. La recherche documentaire consiste à fouiller les ouvrages et les différentes publications spécifiques comme les revues ou les journaux afin de cerner et d'apprivoiser l'objet d'une étude. Dans le cas d'espèce, cette étape a consisté en une exploration des ouvrages ayant abordé la question de conflit conjugal et de motivation. Cette phase nous a amené à parcourir quelques centres de documentation notamment : la Bibliothèque Universitaire (BU) d'Abomey Calavi, le Centre Culturel Français (CCF), le Centre Culturel Américain (CCA), la Bibliothèque Nationale, le Centre d'Etude et de Documentation (CED) pour ne citer que ceux là. Elle a permis non seulement de savoir l'état de la question mais aussi la collecte d'informations relatives à la zone d'étude. La synthèse des données recueillies à travers cette étude documentaire est exposée dans la revue littéraire.

2- Population cible

C'est la population à laquelle on souhaite s'intéresser par le biais d'une étude qui concernera l'échantillon c'est-à-dire une partie de cette population.

La population cible de cette recherche est constituée de l'ensemble des fonctionnaires hommes comme femmes menant une vie de couple dans la ville de Bohicon. Cette population représente 15 % de la population totale de la Commune soit un effectif de 16 964 fonctionnaires.

3- Echantillonnage

Pour choisir les sujets ayant participé à la recherche, on a fait appel à une technique appelée l'échantillonnage. « Il consiste à cibler un échantillon sur lequel devra porter un test empirique. Un échantillon est un sous- ensemble d'une population mère. La population mère (ou population tout court) correspond à l'ensemble de tous les individus d'une population qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude » selon **Mayer et Quellet (1991)**.

En résumé, l'échantillonnage consiste à extraire une partie des sujets (l'échantillon) d'un ensemble plus large appelé population. Ainsi, la technique d'échantillonnage utilisée est l'échantillonnage basé sur le volontariat.

On parle d'échantillon basé sur le volontariat pour désigner un échantillon constitué de personnes qui ont été averties par des relations directes (amis, amis d'amis) ou par une annonce (affichée au mur ou publiée dans la presse). Dans le cas d'espèce, les questionnaires ont été distribués à des relations directes qui à leur tour les ont soumis à leurs collègues et amis qui remplissent les critères de l'échantillon. Au total, 256 personnes ont pu participer à cette enquête.

4- Type d'étude.

Le choix d'une approche appropriée, capable de fournir des informations fiables, est l'une des questions essentielles qui préoccupent tout chercheur.

Cette recherche a pour but d'évaluer l'influence des conflits conjugaux sur la motivation de l'employé au travail. Compte tenu de cet objectif, nous avons opté pour une étude non expérimentale en nous inscrivant dans une approche quantitative.

En quoi a consisté l'approche quantitative ?

A l’opposé de l’approche qualitative, l’approche quantitative impose une méthode extensive avec une structuration maximum. Elle est réalisée grâce à un questionnaire préparé et imposé aux répondants. Elle nous a permis la collecte de données chiffrées.

5- Techniques et outils de collecte des données

Les techniques d'investigation sont « l'ensemble des moyens nécessaires mis en œuvre de façon systématique par l'enquêteur » **(Ghiglione & Matalon, 1999, p.80)** pour effectuer la collecte des données. Dans la présente étude, deux techniques essentielles ont été utilisées à savoir : la documentation et l’enquête par questionnaire. Puisque tout recueil d'information nécessite l'élaboration d'un ou de plusieurs outils de travail, il a été élaboré un questionnaire dont le contenu est présenté en annexes.

En prélude à ces étapes, il a été procédé à des entretiens exploratoires à travers une pré-enquête.

a- Pré-enquête

Avant d’aborder le sujet de l’enquête qui va nous permettre de recueillir des informations relatives à l’influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail, il nous a semblé nécessaire de définir l’étape préparatoire de l’enquête qui est une phase indispensable par laquelle doit débuter toute investigation scientifique, à savoir la pré-enquête.

La pré-enquête est définie par **Chauchat (1990. p19)** comme étant « la phase d’opérationnalisation de la recherche théorique. Elle consiste à définir des liens entre d’une part, les constructions théoriques : schéma théorique ou cadre conceptuel selon les cas, et d’autre part, les faits observables afin de mettre en place l’appareil d’observation. »

Après la lecture et le recueil des données théoriques, nous avons commencé dans une deuxième étape à déblayer le terrain de notre enquête en effectuant une exploration. Cette exploration a été faite à l'aide d'entretiens appelés « entretiens de recherche ou entretiens exploratoires ».

L'objectif de cette pré-enquête a consisté en premier lieu, à recueillir le plus d'informations à travers les réponses des sujets interrogés afin d'affiner les hypothèses de travail et d'enrichir et préciser la problématique. Comme le précise **Chauchat (1990. p19)** « La pré-enquête est la première approche du terrain, à partir de laquelle il sera possible de reformuler les hypothèses, de chercher et d'analyser les indicateurs et construire les instruments d'observation.»

En second lieu, cette phase nous a permis d'élaborer l'outil de notre investigation, à savoir le questionnaire. Comme l'a souligné **Durand (1990.p309)** « l'enquête par questionnaire est souvent précédée d'une pré-enquête menée par entretien afin de sélectionner les questions pertinentes et les types de réponses à prévoir ».

- **Entretien exploratoire**

Comme nous l'avons évoqué plus haut, nous avons eu recours à l'entretien de recherche ou ce que certains auteurs appellent ''l'entretien exploratoire'' qui est une méthode d'investigation dont le but est « de mettre en lumière les aspects du phénomène auquel le chercheur ne peut penser spontanément et de compléter les pistes de travail suggérées par ses lectures » **(A. Blanchet. 1992. p43)** ; C'est le cas de notre étude qui traite un sujet qui n'aurait pas été suffisamment exploré dans notre société, mais qui a suscité l'intérêt de nombreux chercheurs ailleurs. L'objectif de ces entretiens est donc d'explorer le thème pour voir quelles attitudes et comportements adoptent les employés au travail après un conflit conjugal.

b- Enquête proprement dite

Pour ce qui est de l'enquête proprement dite, elle a été réalisée pendant la période de Février à Mars 2012. Elle nous a imposé l'élaboration d'un questionnaire. Ce questionnaire est composé de questions précises permettant de vérifier les hypothèses. C'est l'étape principale de notre enquête. Ainsi, la recherche empirique a été effectuée principalement sur la base de questionnaire. Ce dernier a été administré aux participants ayant constitué l'échantillon de cette étude. Ce qui a permis d'évaluer en l'occurrence l'influence des conflits conjugaux sur leur motivation au travail.

b.1- Questionnaire

Pour **SAVARESSE (2006)**, le questionnaire est un outil d'élaboration et de collecte de données chiffrées. Il prend la forme d'une série de questions rédigées et préétablies, et posées de façon standardisée à un échantillon d'individus, de façon à établir des liaisons statistiques destinées à expliquer leur pratique, conduite ou opinion à partir de leur position dans l'espace social. Ainsi, nous avons réalisé un questionnaire adressé aux travailleurs vivant en couple dans la commune de Bohicon dans une optique de vérification de nos hypothèses.

b.2- Construction du questionnaire

Malgré la valeur limitée du questionnaire concernant l'information, il nous semble cependant essentiel pour connaître et analyser les attitudes et les comportements des participants. Comme souligné dans un cours de méthodologie **(Rouag, 2002- 2003. p12)** « le champ d'application de cette méthode est très vaste et sert à appréhender des phénomènes très divers et particulièrement des comportements privés et intimes », c'est le cas de notre objet d'étude où nous avons comme objectif d'évaluer l'influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail. Après avoir collecté le maximum de données grâce aux réponses recueillies lors de la phase de la pré-enquête ainsi que des données relatives à la littérature écrite, nous avons élaboré un premier

questionnaire que certains auteurs appellent le ‘’questionnaire pilote’’ et ce, dans le but de tester sa compréhension, sa validité sur le plan méthodologique et son enrichissement, à travers les réponses proposées par un échantillon choisi au hasard, et ce, avant sa passation définitive à la population de notre enquête.

b. 3- Description du questionnaire

Notre questionnaire est composé de trois rubriques où chacune regroupe un certain nombre de questions. (Voir annexe 1)

- La première rubrique concerne les différentes formes de conflits et leurs causes,
- la deuxième rubrique concerne les impacts de ces conflits sur l’employé une fois dans son milieu professionnel,
- la dernière embrasse les moyens qu’utilisent les employés une fois dans cette situation pour que leur travail ne soit pas perturbé.

Nous rappelons que certaines questions posées sont de type fermé qui sont, de l’avis de **Singly (1992. p66)**, « celles où les personnes interrogées doivent choisir entre des réponses déjà formulées à l’avance ».

D’autres questions sont en éventail où, comme le souligne **H. Chauchat (1990. p203)**, la question est associée à une liste de réponses possibles ou éventail de réponses. L’intérêt de ces questions réside dans le fait que les données obtenues ici, peuvent être plus précises et plus fiables que celles qui résultent d’une question fermée, car le cadre proposé est moins schématique et plus conforme à la diversité de pensées qui existe dans une population.

Ces questions laissent la possibilité, soit à une seule réponse que certains auteurs nomment « question à réponse unique », comme celles qui concernent l’âge, le sexe, la situation familiale. Ou bien, elles laissent la possibilité de donner plusieurs réponses : c’est ce qu’on appelle les « questions à choix multiple ».

Un certain nombre de questions sont quant à elles ouvertes afin de permettre aux participants de donner de façon plus large leur avis.

6- Les variables de l'étude

Une variable est une caractéristique qui peut changer. Elle peut donc prendre plusieurs valeurs (variable quantitative) ou plusieurs aspects (variable qualitative). Deux types de variables ont été manipulés dans cette étude. Il s'agit d'une part des variables dépendantes et d'autre part des variables indépendantes.

Les variables indépendantes vont donc définir le traitement qui sera appliqué à chacun des groupes lors de l'expérience et les variables dépendantes sont celles qui subissent les effets des variables indépendantes.

- Les variables dépendantes :

  la variable dépendante est l'élément qui est utilisé pour mesurer l'effet de la manipulation ou du traitement. La principale variable dépendante à l'étude est la motivation avec comme indicateur l'"effort" fourni dans l'exécution des tâches. Cette variable serait conditionnée par plusieurs autres variables appelées variables indépendantes.
- Les variables indépendantes :

  la variable indépendante constitue l'élément qui est manipulé dans la recherche. La principale variable indépendante dans cette étude est le conflit conjugal. Les indicateurs qui ont permis de manipuler cette variable sont : la querelle, la rupture de dialogue et la bagarre.

7- Mode de traitement des données

Une fois les données collectées, elles ont fait l'objet d'un dépouillement manuel avec nettoyage des fiches d'enquête. Le nettoyage a consisté à écarter les fiches de questionnaires dans lesquelles des incohérences de réponse ont été relevées. Les données ont été ensuite regroupées suivant les objectifs de l'étude afin de

faciliter leur présentation et leur discussion. Les tableurs Excel et Word ont été exploités pour le traitement des résultats.

8- Mode de traitement des données

Pour le bon déroulement de cette étude, les dispositions ci-après ont été prises:

- garantir aux participants (enquêtés), le respect de la confidentialité à toutes les étapes de l'étude.

- Obtenir le consentement éclairé des participants avant de les inclure dans l'étude.

- Informer les participants de la gratuité de l'étude.

DEUXIEME PARTIE :

Cadre pratique de l’étude, présentation, interprétation et analyse des résultats

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE

1- Situation géographique de la commune de Bohicon

Anciennement appelé Dahomey, le Bénin est un pays de l'Afrique de l'Ouest, situé sur le Golfe de Guinée. Il couvre une superficie de 112 600 km² pour une population estimée à 6 769 914 habitants et une densité de population de 59 hab/km² **(INSAE, 2002)**. Cette population est inégalement répartie sur l'ensemble du territoire national, avec de vastes étendues inhabitées au Nord, tandis que les régions du Sud sont surpeuplées.

Le Bénin est un pays situé dans la zone intertropicale entre les parallèles 6° 10' et 12° 25' de latitude Nord et 0° 45' et 3° 55' de longitude Est.

C'est dans ce cadre géographique que se situe la commune de Bohicon dont il importe de préciser les caractéristiques géographiques et démographiques, socioculturel et économique et qui déterminent le mode de vie et de production des hommes.

2- Cadre physique et administratif

Du point du vue découpage administratif, le pays compte 12 départements : Alibori, Atacora, Atlantique, Borgou, Collines, Couffo, Donga, Littoral, Mono, Ouémé, Plateau et Zou. Le département du Zou constitue le domaine d'étude et compte 9 communes : Abomey, Agbangnizoun, Bohicon, Covè, Djidja, Ouinhi, Zangnanado, Za-Kpota, et Zogbodomey. Le secteur d'étude concerne la commune de Bohicon située dans la partie méridionale du plateau d'Abomey

La commune de Bohicon est comprise entre 6°55' et 7°08' de latitude Nord, 1°58' et 2°24' de longitude Est. Elle est limitée :

- au Nord par les communes de Djidja ;

- au Sud par la commune de Zogbodomey ;
- à l'Est par les communes de Zakpota
- à l'Ouest par la commune d'Agbangnizoun et Abomey.

La localité de Bohicon, outre l'administration municipale comprenant les bureaux de la mairie (avec une résidence pour le Maire), dispose de services publics déconcentrés de l'Etat tels que :

- la Recette Perception du Trésor Public,
- la poste,
- une antenne du Centre Régional de Promotion Agricole (CeRPA),
- le Service des Impôts,
- une Circonscription Scolaire (CS),
- une sous direction de l'élevage,
- une division des TP
- etc.

Le pouvoir politique moderne est incarné par le Maire et le Conseil Communal que renforcent divers types de services :

- le Bureau du Maire,
- le Bureau des Adjoints au Maire,
- le Bureau du Secrétaire Général (SG)
- le Bureau des Affaires Domaniales (BAD)
- le Bureau des Affaires Economiques (BAE)
- le Bureau des Affaires Générales (BAG)
- le Bureau des Affaires Financières (BAF).
- le Bureau des Affaires Civiles et Militaires (BAEC/ M)
- le Bureau des Archives, de Documentation et Information (BADI)
- le Secrétariat Administratif (SA)
- le Bureau de Transmission (BT).

Au niveau politique, il y a au-dessus de cette organisation le conseil communal composé des différents conseillers élus de la commune. Chaque arrondissement a à sa tête un Chef d'Arrondissement.

3- Situation démographique

La croissance rapide de la population résulte d'une fécondité encore élevée et d'une mortalité en baisse, mais qui se situe encore à un niveau élevé, surtout pour la tranche infantile. Les personnes âgées de 60 ans et plus représentent 5,5% de la population totale. La jeunesse de la population, gage de son dynamisme, constitue cependant une contrainte au regard des défis importants qu'elle impose en matière de santé, d'éducation, de loisirs et d'emplois.

D'après les résultats du RGPH 3, le département du Zou fait partie des neuf départements (Littoral, Atacora, Collines, Alibori, Couffo, Plateau, Mono, Zou, atlantique) ayant un poids démographique relativement homogène. La commune ayant la plus forte population est Bohicon avec 18,84% de la population totale du Zou soit 113 091 habitants en 2002. On peut donc conclure que dans cette dernière décennie, la population de Bohicon a connu un rythme de croissance démographique plus important que le département. En fait, la croissance est surtout forte en zone urbaine et dans les zones rurales ayant des sols riches permettant les installations de producteurs venant des zones saturées et surexploitées.

La commune de Bohicon compte plusieurs groupes socioculturels ou ethnies dont les plus majoritaires sont les Fon (93,0%), Yoruba (4,6%), Adja (1,4%), Bariba (0,1 %) et autres (0,6%). Historiquement en effet, les représentants du Royaume d' Oyo auprès du royaume de Danxomè étaient basés à Cana.

La religion Vodoun est dominant (20,7%). Viennent ensuite les Célestes (14,9%) et les Autres Religions (12,8%). 10,7% ont déclaré n'avoir aucune religion.

4 - Le mariage

La polygamie est un phénomène ancien qui caractérise la nuptialité de la population. Elle varie selon l'âge et résulte d'un certain nombre de normes socioculturelles. Aujourd'hui, le phénomène est en régression, mais perdure dans certaines localités selon la survivance des valeurs endogènes.

L'âge moyen au premier mariage est de 26,4 ans pour les hommes contre 19,9 ans pour les femmes. En général, les femmes prennent pour maris des hommes plus âgés. En moyenne, l'écart d'âge est de quatre ans et varie en fonction de l'appartenance ethnique, de la religion et du niveau d'instruction.

5- Ressources humaines et activités économiques

Les actifs de la commune de Bohicon représentent 48% de sa population. Le ratio par sexe de la population est de 0,85 homme pour une femme (soit 54% de femmes contre 46% d'hommes). Cette population est concentrée dans les arrondissements centraux (urbains) au détriment de ceux périphériques en raison de la politique d'occupation de l'espace. A cette cause historique s'ajoutent les opérations successives de lotissements qu'ont connues ces arrondissements à cause de l'option politique de « lotissement tout azimut jusque-là adopté par les autorités politico - administratives de la Commune.

Les principales activités de la population sont par ordre d'importance décroissante le commerce (46% des actifs), l'artisanat (17%), le fonctionnariat (15%) et l'agriculture (11%).

6- Secteurs sociaux

La santé et l'éducation constituent les principaux secteurs sociaux qui bénéficient d'une attention particulière des différents acteurs dans la commune de Bohicon.

a - La santé

La carte sanitaire de la Commune de Bohicon présente les infrastructures suivantes :

- des Unités Villageoises de Santé (UVS) réparties dans certains villages des arrondissements,
- de cinq (5) Centres de Santé d'Arrondissement ;
- un centre de traitement de la tuberculose,
- une vingtaine de cliniques et cabinés privés de soins,
- huit (8) centres d'animation et de promotion sociale.

Il existe au titre des infrastructures sanitaires de la Commune de Bohicon le Centre de Santé Communal (CSC) tenu par un médecin et où sont administrés les soins qui dépassent les compétences des CSA. Le taux moyen de fréquentation des CSA est d'environ 17%. Ce faible taux résulte non seulement de la distance à parcourir par les populations avant d'accéder aux centres de santé mais aussi de l'état des voies et des moyens de transport qui sont défectueux. Par ailleurs, la commune de Bohicon présente un fort taux de mortalité dont la moyenne est de 12‰ variant entre 11 et 14‰ selon les arrondissements.

La création de mutuelle de santé, la dynamisation du cadre de concertation entre la médecine moderne et traditionnelle et le renforcement de la capacité des agents de santé apparaissent nettement prioritaires. Tous les résultats associés à la réduction du taux de morbidité (lutte contre le VIH et le paludisme, la

promotion de l'hygiène) apparaissent comme les dernières préoccupations des acteurs. L'amélioration de l'accès physique aux soins de santé (construction d'infrastructures sanitaires et tournée du médecin chef) apparaît comme la préoccupation. En fait, chaque arrondissement voulait avoir son essentiel des choix faits par les acteurs. Les résultats de l'hiérarchisation contredisent la tendance des besoins exprimés au cours des ateliers d'arrondissement et qui plaçait la construction d'infrastructures sanitaires en CSA, ce qui n'apparaît s'est révélé ne pas être réaliste en atelier communal.

b- L'éducation et les infrastructures scolaires

La commune de Bohicon dispose de 69 écoles primaires publiques, d'environ 20 écoles primaires privées et de 13 collèges d'enseignement secondaire général et technique. Ces écoles et collèges sont à près de 70% concentrés dans les arrondissements centraux. Parmi les écoles primaires publiques, environ 15% sont sous apatam ou dans un état de délabrement. Les écoles primaires publiques (EPP) dont les enfants sont réparties en 435 classes tout état confondu (soit une moyenne de 46 élèves par classe) sont animées par 386 enseignants (soit en moyenne 0,89 enseignant par classe). Parmi ces enseignants on décompte 261 Agents Permanents de l'Etat (APE) (soit 68%), 100 contractuels (soit 26 %) et 25 communautaires (soit 6%).

Mais en réalité ces statistiques ne rendent pas bien compte du vrai visage que présente le système éducatif à Bohicon. Ces enseignants sont à près de 70% concentrés dans les arrondissements urbains pendant que les arrondissements périphériques manquent cruellement d'enseignants. Cette mauvaise répartition du personnel enseignant fait que pendant qu'il y a des écoles sans aucun enseignant communautaire on rencontre d'autres qui ne disposent pas d'un seul APE. Mais il est à préciser que des 386 enseignants dénombrés, au moins une vingtaine de ceux exerçant au centre ville et qui sont des titulaires et directeurs d'écoles sont admis à la retraite à la fin de cette

année scolaire, et peut être le double ou le triple de ce nombre en 2004. Ainsi, des pénuries sérieuses d'enseignants qualifiés sont en perspective dans le secteur de l'enseignement maternel et primaire à Bohicon.

Malgré cette situation d'insuffisance d'enseignants qualifiés et d'infrastructures, la Commune de Bohicon détient le meilleur taux brut de scolarisation (TBS) du département du Zou avec 6 enfants scolarisés sur 10 en âge de scolarisation.

Toutefois, ce taux brut de scolarisation de la commune présente non seulement des disparités entre les arrondissements centraux et périphériques mais aussi entre les jeunes garçons et filles scolarisés. L'amélioration de ce taux brut de scolarisation en vue de la réalisation l'objectif nationale «Education pour tous d'ici l'an 2015» serait compromise à Bohicon par les différentes contraintes de son système éducatif si une stratégie adéquate n'est pas définie et mise en œuvre par le Conseil Communal et les acteurs du secteur.

L'amélioration de la perception de la scolarisation de leurs enfants par les parents, l'accès aux cantines scolaires et la disponibilité d'enseignants qualifiés apparaissent comme les actions prioritaires pour l'amélioration du taux de scolarisation. Les motifs d'ordre infrastructurel sont relégués au second plan.

Le développement et le renforcement du suivi domiciliaire de leurs enfants par les parents et la réduction du phénomène de trafic d'enfants sont perçus comme les actions prioritaires pouvant concourir à la réduction du taux de déperdition dans les écoles. Le harcèlement sexuel est perçu comme un motif secondaire de déperdition selon les membres du groupe majoritairement constitués d'enseignants.

Les causes de la réticence de la population à l'enseignement primaire sont nombreuses. Les plus importantes sont : la non gratuité effective de l'enseignement ; la dépréciation de la f onction enseignante par manque de motivation de la part de l'Etat ; le besoin d'une main-d'œuvre l'amenuisement

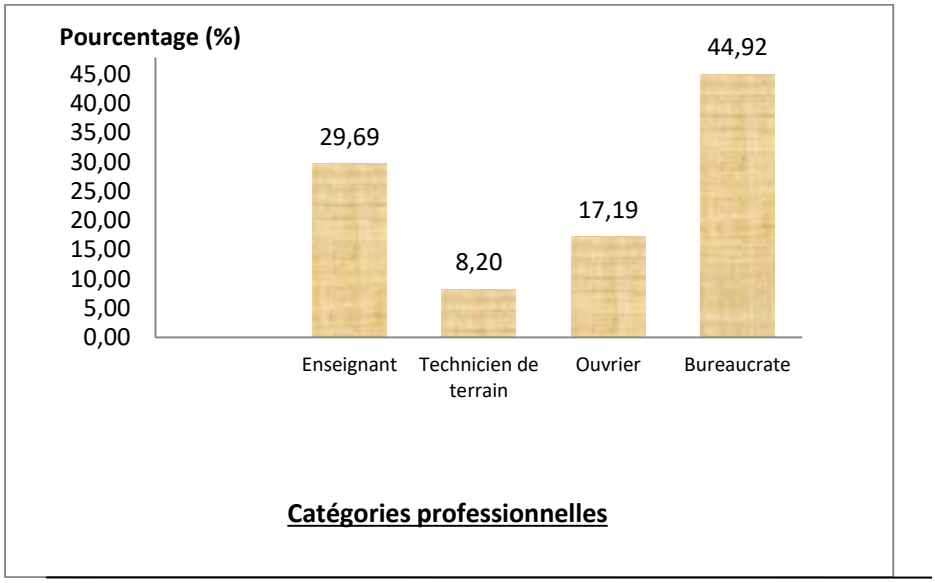
du pouvoir d'achat des parents d'élèves suite à la crise économique ; les échecs scolaires massifs enregistrés ces dernières années, ce qui traduit le caractère sélectif de l'école ; les pesanteurs socio-économiques en milieu rural notamment ; etc.

En milieu rural, les problèmes de culte, les tabous et les interdits sont les facteurs qui expliquent la non scolarisation des enfants. Chez les filles, les échecs scolaires sont plus prononcés, à cause des mauvais comportements de certains enseignants, la dépravation des mœurs engendrée par l'école, les engagements pris au titre du mariage coutumier, etc. Au total, les différences selon le sexe en matière d'éducation se fondent sur les us et coutumes, l'importance de la force de travail des enfants et la perception que les parents ont de l'utilité de l'école pour l'un ou l'autre sexe.

CHAPITRE IV : PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS

1- Présentation et interprétation des résultats

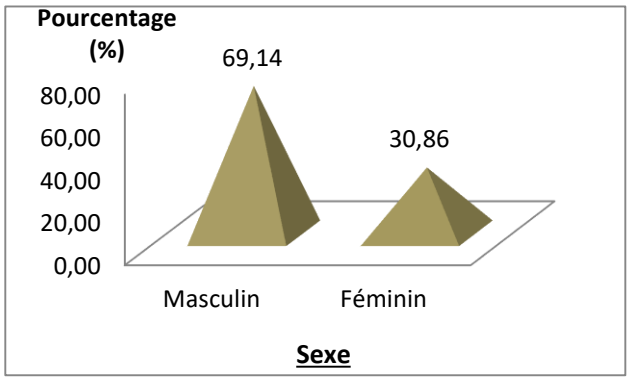
Les résultats de cette recherche sont les fruits d'une enquête menée auprès des travailleurs de diverses professions ayant des expériences et des conditions de travail très variées. Le graphique 1 renseigne sur les différentes catégories professionnelles des participants à l'enquête.



Graphique 1 : Répartition des enquêtés selon la profession

D'après le graphique 1, les bureaucrates sont les plus représentés dans cette étude. Ils constituent une proportion de 45 % contre 8 % pour les techniciens de terrain qui sont les moins représentés. Entre ces deux extrèmes, il y a les enseignants avec un taux de 30 % et les ouvriers qui constituent quant à eux 17 % de l'effectif des participants.

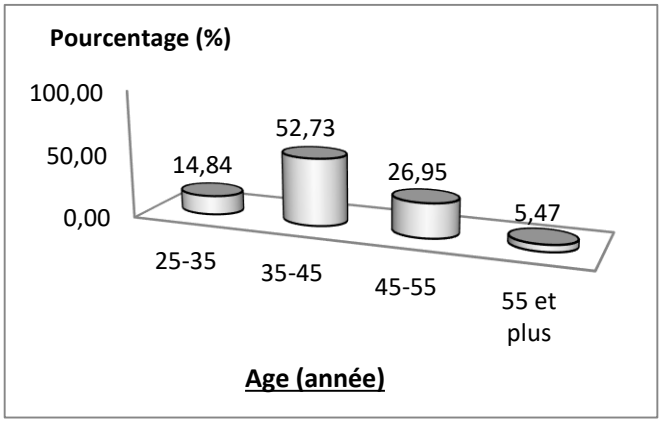
En outre, il est à noter que les deux sexes sont représentés dans cette recherche qui concerne bien évidemment les couples exercant une activité professionnelle. Le graphique qui suit traduit la répartition par sexe des enquêtés.



Graphique 2 : Répartition par sexe des enquêtés

Ce graphique illustre la répartition par sexe des participants à l'enquête et indique ainsi une suprématie des hommes avec un pourcentage de 69 % contre 31 % pour les femmes.

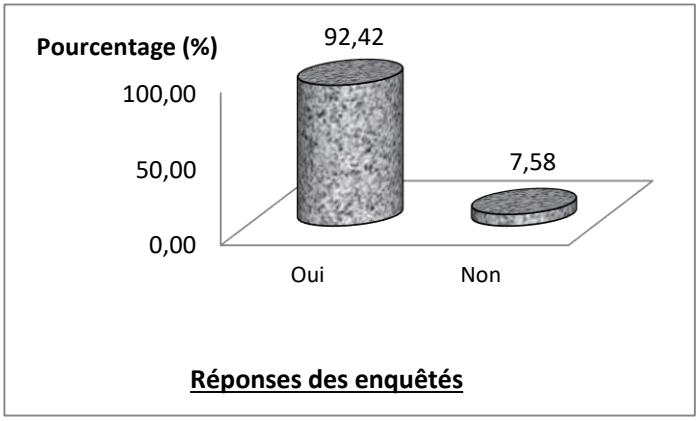
Ces derniers ont des âges allant de 25 ans à plus de 55 ans, regroupés en classes d'âge à travers le graphique 3.



Graphique 3 : Répartition des enquêtés selon l'âge

Suivant l'ordre croissant, les pourcentages d'âge vont de 5 % pour les participants de 55 ans et plus, vient ensuite la classe d'âge de 25 à 35 ans (15 %), après celle de 45 à 55 ans (27 %) et enfin celle de 35 à 45 ans chez qui le pic est obtenu avec un taux de 53 %.

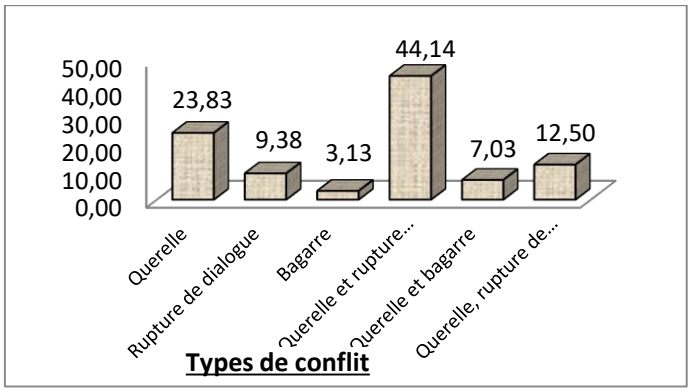
Contrairement à ce qu'on pouvait croire, certains sujets déclarent qu'ils n'ont jamais eu de conflit avec leurs conjoints. C'est du moins ce que traduit le graphique ci-après :



Graphique 4 : Réponses des enquêtés en ce qui concerne l'existence de conflit dans leurs couples.

Comme l'indique le graphique 4, 8 % des enquetés estiment qu'ils n'ont jamais été confrontés à une situation conflictuelle les ayant opposée à leurs conjoints. 92 % par contre se sont confrontés au moins une fois à cette situation.

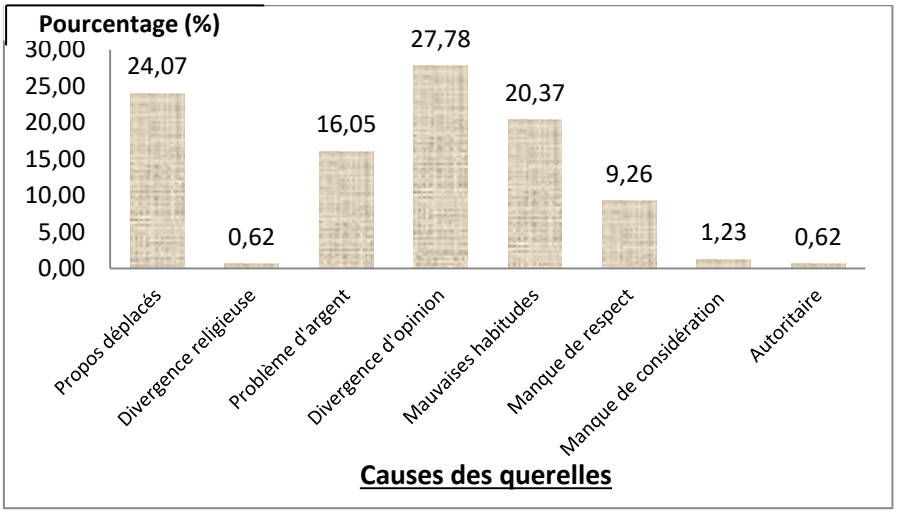
Les conflits au sein des couples ne s'expriment pas de la même façon. Ainsi, le graphique suivant fait part des différentes formes que peuvent prendre les conflits au sein des couples.



Graphique 5 : Répartition des enquêtés en fonction des différentes formes de conflits auxquels ils se confrontent au sein des couples.

Le graphique 5 indique les différentes natures que prennent les conflits au sein des couples. Il s'agit des querelles, des ruptures de dialogue et des bagarres. Certains couples se confrontent à un seul type de conflit pendant que d'autres se confrontent à plusieurs types de conflit. Ainsi, 24 % des enquêtés sont concernés par les querelles, 9 % par les ruptures de dialogue et 3 % par les bagarres. Dans le même temps, 44 % des enquêtés sont concernés à la fois par les querelles et ruptures de dialogue, 7 % par les querelles et bagarres et enfin 13 % par les trois types de conflits à savoir les querelles, les ruptures de dialogue et les bagarres.

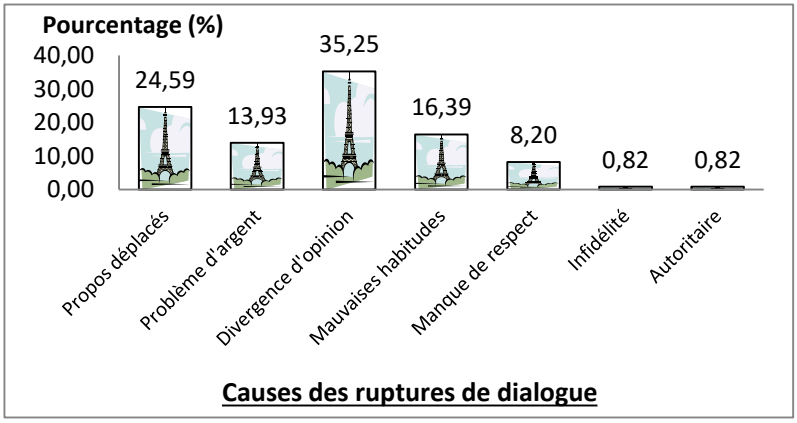
Bien que plusieurs couples font face au même type de conflit, ces derniers n'ont pas forcément les mêmes origines. C'est ce que traduit le graphique 6 qui met en exergue les causes des querelles au sein des couples.



Graphique 6 : Répartition des enquêtés selon les causes des querelles

Selon la majorité des enquêtés, les querelles entre eux et leurs conjoints sont souvent dues aux divergences d'opinion (28 %), aux propos déplacés (24 %), aux mauvaises habitudes du conjoint (20 %) et aux problèmes d'argent (16 %). Au nombre des causes qui ne reviennent pas souvent de la bouche des enquêtés, il est à noter le manque de respect de la part du conjoint (9 %), le manque de considération (1 %) et le caractère autoritaire du conjoint (1 %).

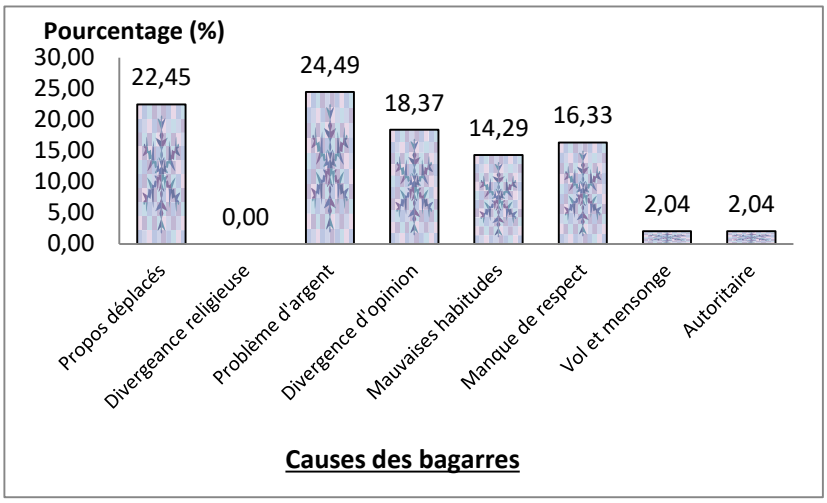
La plupart de ces motifs évoqués par les participants à l'enquête reviennent en ce qui concerne les ruptures de dialogue avec de légères différences quant aux taux enregistrés.



Graphique 7 : Répartition des enquêtés selon les causes des ruptures de dialogue.

Ici également, le pic se situe au niveau des divergences de point de vue avec cette fois-ci une proportion de 35 %. S'en suit les propos déplacés (25 %), les mauvaises habitudes (16 %), les problèmes d'argent (14 %), le manque de respect (8 %). Comme causes relativement insignifiantes dans ce repertoire, il y a l'infidélité (1%) et le caractère autoritaire (1%).

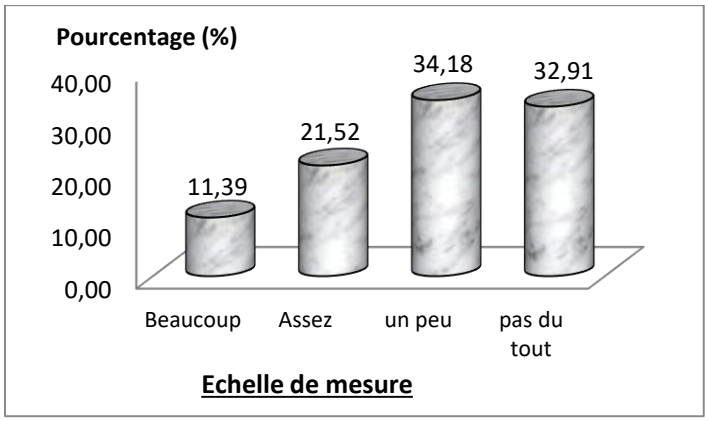
Pour ce qui est des raisons qui expliquent les bagarres, on a non plus remarqué une exception particulière par rapport aux autres. C'est du moins ce qu'indique le graphique ci-après.



Graphique I : Répartition des enquêtés selon les causes liées aux bagarres.

Le présent graphique indique que le problème d'argent explique pour la plupart du temps les bagarres qui naissent entre les enquêtés et leurs conjoints avec un taux de (24 %) contrairement aux divergences religieuses qui n'engendrent nullement des bagarres. Néanmoins, le problème d'argent n'est pas la seule raison évoquées. Il en existe bien d'autres qui ne sont aucunement négligeables à savoir les propos déplacés, les divergences d'opinion, le manque de respect, les mauvaises habitudes avec des proportions qui se rapportent respectivement à (22 %), (18 %), (16 %) et (14 %). Il n'en demeure pas moins de l'autoritarisme, du vol et du mensonge avec une prévalence de (2 %).

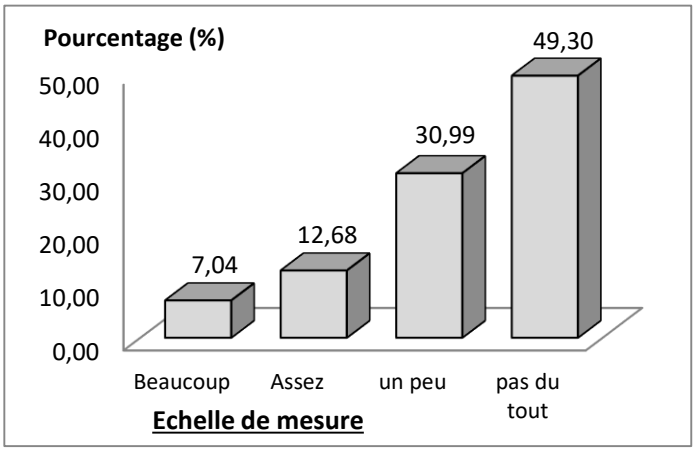
Par ailleurs, la question relative à la souvenance ou au fait d'avoir une pensée sur les conflits conjugaux une fois sur le lieu de travail, a été abordé avec les enquêtés. Les résultats obtenus varient selon qu'on soit en présence d'une querelle, d'une rupture de dialogue ou d'une bagarre.



Graphique 9 : Intensité de souvenance des querelles en milieu de travail

Dans le cas d'espèce, le graphique ci-dessus énumère à quel degré, les enquêtés se souviennent bien qu'étant sur leurs lieux de travail, des conflits qui les ont opposés à leurs conjoints notamment dans le cas d'une querelle. Ceci étant, nombreux sont ceux parmi eux qui se souviennent "peu" de leur querelle au lieu de travail soit (34 %) à l'opposé de ceux qui ont "beaucoup" de pensée et qui se situe dans une proportion de (11 %). Ces deux extrêmes encadrent d'une part ceux qui ont "assez" de pensée (22 %) et d'autre part ceux qui n'ont "pas du tout" souvenance de leur querelle à raison de (33 %).

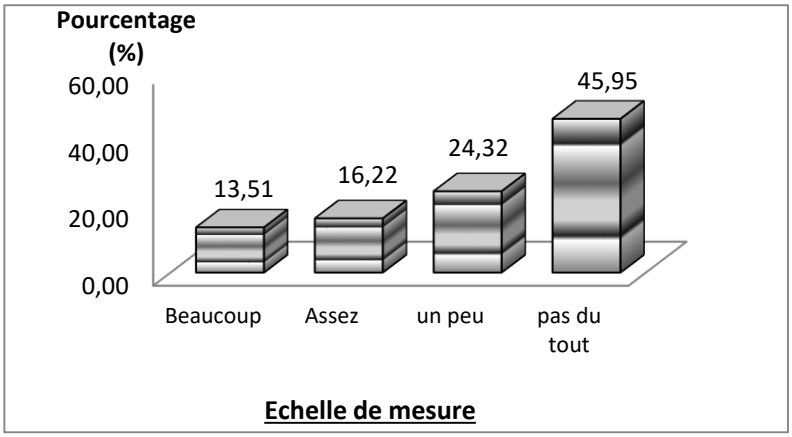
Au niveau des ruptures de dialogue le même schéma se présente pratiquement.



Graphique 10 : Intensité de souvenance des ruptures de dialogue en milieu de travail

A ce niveau, on assiste à travers le graphique 10, à une croissance partant de ceux qui ont "beaucoup" de souvenance de leur rupture de dialogue avec leur conjoint (7 %) à ceux qui ne vivent "pas du tout" cette situation (49 %) en passant par ceux qui le ressentent "assez" (13 %) et ceux qui le ressentent un peu (31 %). C'est du moins ce qu'on peut retenir de ce graphique.

C'est le même constat qui s'observe en ce qui concerne les bagarres dans le sens de la croissance, mais les proportions sont différentes.

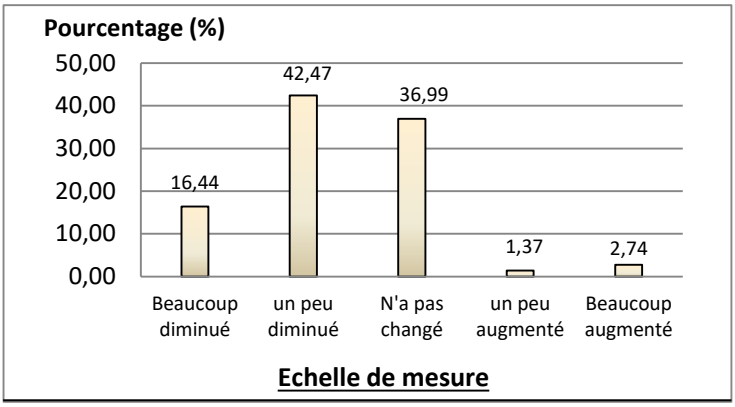


Graphique II : Intensité de souvenance des bagarres en milieu de travail

A ce niveau, il est à retenir que 46 % des enquêtés, une fois sur le lieu de travail ne se souviennent "pas du tout" des bagarres ayant survenu entre eux et leurs conjoints. Par contre, 54 % des enquêtés se souviennent de leur bagarre conjugale une fois sur leur lieu de travail. Mais ce souvenir ne revient pas de la même manière chez tous les enquêtés. Ainsi, 14 % de ceux-ci se souviennent "beaucoup" de leur bagarre conjugale sur le lieu de travail ; 16 % s'en souviennent "assez" et enfin 24 % s'en souviennent "un peu".

Ces souvenirs ne sont pas sans conséquence sur la motivation des employés au travail. Ainsi, le fait de penser aux conflits conjugaux sur le lieu de travail réduit d'une manière ou d'une autre l'effort habituel que l'employé déploie dans l'exécution de ces tâches. Cet effort au travail est influencé non seulement par

les bagarres, les ruptures de dialogue que par les querelles. En ce qui concerne cette dernière, le graphique suivant indique son degré d'influence sur l'employé.



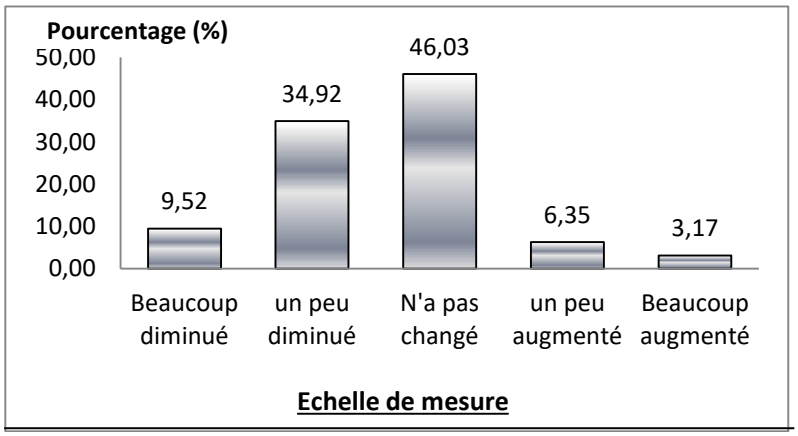
Graphique 12 : Influences des querelles sur l'effort de l'employé au travail

Pour 58 % des enquêtés, la querelle avec le partenaire réduit l'effort au travail. Pour ceux-ci, cet effort au travail ne diminue qu'un peu à la suite de la querelle conjugale. A cet effet, 42 % des enquêtés en sont concernés pendant que chez 16 % de ceux-ci, cet effort diminue beaucoup.

D'un autre côté, il faut remarquer que chez 37 % des participants à l'enquête, la querelle n'a aucune influence sur leur effort au travail.

Il faut également remarquer que la querelle peut parfois influencer positivement l'effort de l'employé. Ceci est vérifié chez 1 % des enquêtés chez qui l'effort au travail augmente un peu après la querelle conjugale ; chez 3 % par contre, cet effort augmente beaucoup.

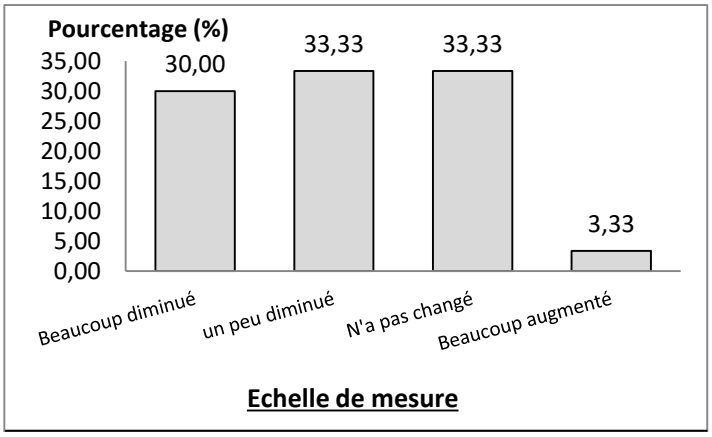
Tout comme la querelle, la rupture de dialogue influence aussi l'effort au travail. Le graphique qui suit traduit les degrés d'influence de la rupture de dialogue sur l'effort de l'employé.



Graphique 13 : Influences des ruptures de dialogue sur l'effort de l'employé au travail

Les employés qui sont confrontés à la rupture de dialogue ne subissent pas tous une influence de leur effort au travail. Ainsi, chez 46 % des travailleurs enquêtés, la rupture de dialogue ne change pas du tout leur effort habituel au travail. Pour 35 % des enquêtés, cet effort diminue un peu pendant que celui-ci diminue beaucoup chez les 10 % des enquêtés.

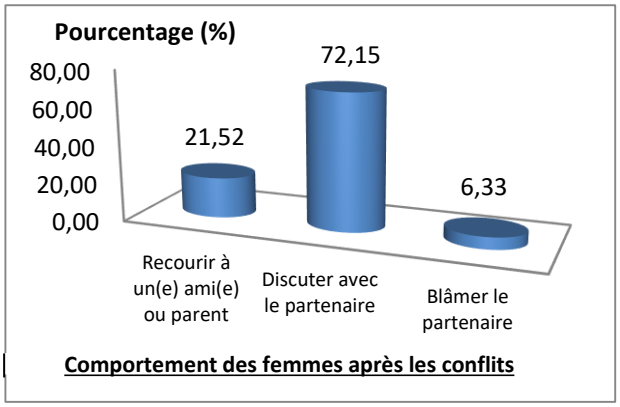
Pour certains employés, cette situation conflictuelle a plutôt une influence positive sur leur effort au travail. Ainsi, chez 6 % l'effort augmentent un peu pendant que chez 3 % cet effort augmente beaucoup.



Graphique 14 : Influences des bagarres sur l'effort de l'employé au travail

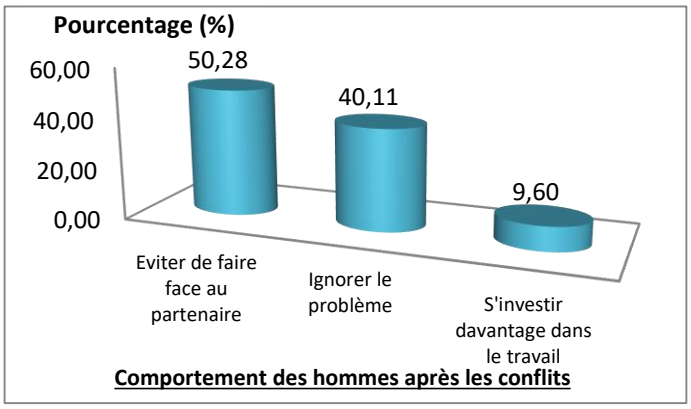
Par rapport à l'influence des bagarres sur l'effort de l'employé au travail, les pourcentages obtenus après les enquêtes sont presque les mêmes à savoir 30 % pour ceux chez qui cet effort diminue beaucoup, 33 % pour ceux chez qui il diminue un peu et 33 % pour ceux chez qui la bagarre n'a guerre d'influence sur l'effort au travail. Ce n'est que seulement chez 3 % des enquêtés que l'effort au travail augmente beaucoup suite à une bagarre conjugale.

Pour ne pas laisser s'installer un malaise permanent dans le couple, chacun des partenaires utilise des méthodes diverses en fonction du sexe pour résoudre ou pour affronter la situation conflictuelle.



Graphique 15 : Comportements développés par les femmes pour affronter la situation conflictuelle

Selon ces données du sondage, les femmes ont tendance, pour régler leur conflit, à utiliser la parole et à amorcer la discussion avec leur partenaire (72 %). C'est la solution que la femme utilise le plus souvent. Les femmes ont ensuite tendance à se tourner vers un ou une amie ou vers un membre de la parente (22 %). Enfin, la troisième solution la plus fréquemment utilisée par les femmes serait de blâmer leur partenaire pour le conflit (6 %).



Graphique 16 : Comportements développés par les hommes pour affronter la situation conflictuelle

De leur côté, la solution que les hommes utilisent le plus souvent pour régler leurs conflits serait d'éviter de faire face à leur partenaire et de se retirer (50 %). Ensuite, ils auraient tendance à prendre leur parti et à ignorer le problème en attendant que ça passe (40 %). Enfin, la troisième solution la plus fréquemment utilisée par les hommes serait d'investir davantage de temps dans leur travail (10 %).

Il est important de souligner qu'en dehors des comportements que les sujets développent pour résoudre ou pour affronter la situation conflictuelle, il y a par ailleurs en milieu du travail, la discussion du problème avec les collèges-amis (es). Cette discussion avec collègues constitue selon les enquêtés le moyen que le cadre du travail leur offre pour résoudre leur problème.

2- Analyse des résultats

a- Place des conflits au sein des couples

Les conflits conjugaux sont inévitables. Qu'il s'agisse d'une discorde légère ou encore d'une dispute animée au sujet de décisions, d'opinions, de valeurs, de comportements et d'attitudes adoptés par l'un ou l'autre des partenaires, les conflits conjugaux font partie intégrante de la vie de couple. Il n'existe donc pas de couple sans conflit. Il peut arriver que, chez certains couples, les conflits

soient si intenses, si fréquents, si violents, si insidieux et peu ou mal résolus que les conjoints en subissent des conséquences. Dans le même temps, il peut arriver aussi que les conflits soient si légers qu'ils passent inaperçus. Dans l'un ou dans l'autre cas, le conflit conjugal est une réalité inhérente aux couples. Ce point de vue renforce la position de la plupart des enquêtés qui déclarent être confrontés à des situations conflictuelles avec leurs partenaires.

En effet, les différents résultats démontrent inéluctablement l'existence de conflits dans les couples avec une forte propension. Seulement une infirme partie des enquêtés a affirmé ne pas être victime de conflits conjugaux. Cela nous amène à poser une interrogation. Peut-on vivre en couple sans conflits ? On répondrait certainement non. On pourrait donc penser que ceux qui affirment ne pas être victimes de conflits conjugaux ne le disent pas parce qu'ils ne vivent pas cette situation, mais parce qu'ils trouvent certainement que les conflits qui naissent dans leur vie conjugale seraient négligeables et sans incidence majeurs dans leur vie quotidienne. Par conséquent, ces conflits qu'ils qualifieraient de mineurs ne méritent pas d'être révélés au grand public ou peut-être pour d'autres, il ne sert à rien de mettre sur la place publique les problèmes conjugaux. C'est dire sans risque de se tromper que tous les couples ont au moins vécus ne serait-ce qu'une fois, un conflit.

b- Manifestation des conflits au sein des couples

Les conflits conjugaux sont l'expression d'un malentendu ou d'un malaise au sein du couple. Certains éléments ou indicateurs permettent d'affirmer qu'il y a ou non conflit au sein d'un couple. Dans ce travail, nous avons retenu trois indicateurs que sont la querelle, la bagarre et la rupture de dialogue. En d'autre terme, ces indicateurs sont la manifestation extérieure du conflit au sein des couples.

D’après les enquêtes, la bagarre survient rarement au sein des couples. En effet, la bagarre est une querelle accompagnée de coups. Elle constitue une violence et est pour ce fait punie par la loi en l’occurrence lorsqu’elle est exercée sur la femme par un homme. C’est donc la principale raison pour laquelle elle survient rarement dans la plupart des couples même si on ne doit pas occulter la part de l’éducation ou globalement la culture. Car certains enquêtés qui s’adonnent pour une raison ou une autre à cette pratique affirment qu’ils sont obligés de se faire pardonner par leur femme pour éviter d’être dénoncé par cette dernière à la justice. S’il est vrai que la plupart des cultures mettent la femme au second rang et la veulent soumise à son époux, il est aussi vrai que ces cultures ne font pas de la femme une esclave de l’homme. Ceci pour dire que les quelques rares cas de ce type de violence constituent des dérapages que ni la culture, ni la justice ne saurait tolérer.

Par ailleurs, si on doit s’en tenir aux déclarations des enquêtés, la bagarre commence généralement quand la femme retient son mari par le col de son vêtement. Au pire des cas, la femme est parfois la première à porter la main sur son mari. Ce dernier, poussé à bout n’hésite pas à répliquer, d’où la bagarre.

Evoquant les trois types de manifestations des conflits conjugaux, la bagarre peut à elle seule englober les deux autres à savoir la querelle et la rupture de dialogue. Autrement dit, quand on se bagarre, c’est qu’on est passé à priori par des querelles et cette bagarre peut a postériori engendrer une rupture du dialogue qui existait entre les mises en cause.

Ainsi, avant la bagarre, le conflit conjugal débute généralement par un malentendu qui débouche par la suite sur une querelle. Cette dernière est la manifestation la plus récurrente des conflits dans la quasi-totalité des couples. Selon les résultats, elle est souvent suivie d’une rupture de dialogue c’est-à-dire une cessation de la communication verbale entre les partenaires et le couple ne

s’adresse plus la parole pendant un bon moment. Dans ces cas, la femme est d’habitude celle qui fait le premier pas pour se rapprocher de son mari. Elle enclenche pour la plupart la discussion au moment où le mari a tendance d’éviter de faire face au conflit. De toutes les façons, la facilité à résoudre le conflit dépend non seulement de la stratégie adoptée, de la personnalité des concernés mais également de ce qui a conduit au conflit.

c- Sources de conflits au sein des couples

Les conflits en général sont liés à plusieurs facteurs, qu’on soit en présence d’une querelle, d’une rupture de dialogue ou soit d’une bagarre. Ces facteurs ont entre autre pour nom, divergence d'opinion, problème d'argent, divergence religieuse, etc. Mais comment peut-on expliquer ces différentes sources de conflit ?

En effet, tout part en réalité de la divergence d’opinion qui provient des manières différentes de percevoir les choses et même les résultats de cette étude justifient mieux cette assertion avec une forte prévalence des divergences d’opinion surtout au niveau des querelles et des ruptures de dialogue. Avant de sceller leur union pour vivre ensemble et fonder une famille, l’homme et la femme ont reçu chacun en ce qui le concerne, des éducations différentes parce que ne provenant pas du même milieu familial. Plusieurs études ont pu démontrer l’influence de l’environnement socioculturel sur le comportement de l’individu. Ce faisant ayant vécu dans des milieux différents qui ont des particularités, l’homme et la femme qui désirent s’unir, ont a priori des comportements différents du fait de leur milieu de provenance respectif qui a certainement modulé leur savoir-être et leur savoir-faire. Partageant ainsi une vie conjugale, il est évident qu’on n’arrive pas à des moments donnés à s’entendre sur des sujets parce que nous nous faisons des représentations différentes de ces sujets et par conséquent les percevons différemment. Cette perception différente se manifeste en divergence d’opinion qui à son tour peut

donner naissance à un conflit. C'est de cette façon qu'on peut expliquer les divergences d'opinion entre deux personnes en l'occurrence au sein d'un couple conjugal.

Certes, ce ne sont pas que les divergences d'opinion qui constituent les causes des conflits conjugaux mais les autres causes plausibles se traduisent d'abord pour la majeure partie en divergence d'opinion avant de déboucher si possible sur un conflit. C'est ainsi que l'argent peut être la raison fondamentale d'un conflit. Comme le dirait le commun des mortels, l'argent est la source de tous les malheurs de l'Homme. Une situation précaire dans laquelle vit un couple peut à des moments donnés remonter les esprits et orchestrer des conflits parce que c'est peut être l'homme qui ne dispose plus de moyens suffisants pour faire désormais face aux besoins de la famille et la femme s'en indigne ou vice versa. On peut également avoir suffisamment d'argent et être en butte à des conflits parce que l'un pense que l'argent doit être destiné à telle fin ; un point de vue que ne partage pas l'autre.

En outre, l'une des sources les plus remarquables des conflits conjugaux est la religion. La divergence religieuse est une question qui est d'actualité et qui retient l'attention de plus d'un. Dans plusieurs couples, il arrive que les conjoints ne pratiquent pas la même religion. Ce faisant, il peut s'avérer que les pratiques religieuses soient incompatibles et constituent dès lors une véritable source de mésentente qui donne souvent naissance à des conflits.

En dehors des éléments ci-dessus cités, il y a par ailleurs d'autres facteurs qui engendrent des conflits au sein des couples et ne sont pas moins importants. Ces facteurs ont pour noms le vol, le mensonge, l'infidélité, le manque de considération, les propos déplacés, les mauvaises habitudes, le manque de respect et l'autoritarisme.

En définitive, retenons qu'il n'est pas évident de faire une liste exhaustive des facteurs qui engendrent ou qui favorisent les conflits entre partenaires.

Néanmoins on peut retenir que ces facteurs pour la plupart sont liés à l'éducation que chacun des partenaires a reçue et à leur personnalité. Cette personnalité qui n'est rien d'autre que la façon singulière d'être au monde.

d- Influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail

A la lumière des résultats issus du sondage auprès de salariés de diverses professions, il est à noter que le conflit conjugal n'est souvent pas sans répercussion sur la motivation du salarié. Cette répercussion est tant négative que positive.

En ce qui concerne l'influence négative, elle se manifeste par une réduction de l'effort que le salarié a l'habitude de fournir dans l'exécution d'une tâche. En effet, après un conflit conjugal, le salarié une fois dans son lieu de travail se trouve hanté par des souvenirs de ce conflit. Tout ceci constitue un facteur de démotivation de l'employé. Plus loin, nous pouvons parler de la baisse du rendement puisque ce dernier est également lié à la motivation.

D'un autre point de vue, le simple fait de penser à la situation désagréable qui a été vécu, anéanti la concentration de l'individu au travail et diminue considérablement l'énergie qu'il déployait dans son travail avant de se rappeler le problème. Le conflit conjugal peut générer des conséquences aussi bien physiques que morales. Il peut ainsi entraîner les protagonistes dans la dépendance de l'alcool, les rendre anxieux, stresser pour ne citer que ceux-ci et quand le travailleur se trouve dans ces situations, il ne saurait donner le meilleur de lui-même.

L'influence positive quant à elle se traduit par une augmentation de l'effort du salarié face à son travail après avoir vécu une situation de conflit conjugal. C'est du moins ce qu'on peut déduire des résultats. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que l'employé, dans le but d'oublier un temps soit peu le malaise vécu s'adonne

davantage à son travail. Autrement dit, plus il fourni d'effort, moins il se remémore le conflit.

Il convient par contre de souligner qu'il existe une catégorie d'individu chez qui le conflit conjugal n'a aucune influence sur leur motivation. Du coup, ces sujets travaillent normalement même après s'être confronté à un conflit avec leur partenaire.

e- Conséquences de la démotivation sur l'entreprise

Le manque de motivation, qui a une conséquence directe sur l'efficacité des salariés, nuit à l'activité de l'entreprise. La productivité et la qualité des produits diminuent. Pour les entreprises prestataires de service, c'est la qualité du service qui diminue. Si rien n'est fait pour que la situation se rétablisse, la démotivation peut gagner l'ensemble du personnel et cela peut mettre en péril l'entreprise.

Par ailleurs, la démotivation dégrade le climat social et ternit l'image de l'entreprise. Les salariés fuient l'entreprise, qui est également peu attractive pour les éventuels postulants ; les clients et fournisseurs préfèrent se tourner vers les concurrents.

f- Accompagnement psychosocial du salarié en milieu de travail

Pour surmonter les difficultés liées aux conflits conjugaux, les salariés n'ont pas à compter sur leurs administrations. En effet, aucune disposition d'accompagnement des salariés n'est mise en place dans la totalité des structures auxquelles appartiennent les enquêtés. Ils se confient alors aux collègues qui leur sont proches auprès de qui ils bénéficient de conseils et de soutiens moraux.

3- Suggestions et recommandations

La motivation étant un facteur de rendement, constitue donc un élément important pour atteindre la productivité et la rentabilité. Ceci étant, il faut

reconnaître que les différents éléments généralement connus pour être les facteurs déterminants de la motivation au travail ne peuvent à eux seuls la faire varier. La vie privée du travailleur est une variable importante à prendre en compte dans sa carrière professionnelle. Une variable dont doivent tenir compte les employeurs s'ils ont véritablement pour souci d'accroître leur production et réaliser un bon chiffre d'affaire comme cela se dit dans leur jargon.

Un personnel motivé représente un atout clé pour une organisation. Motiver le personnel doit être un des objectifs majeurs du manager.

A ce titre, le manager se doit d'accompagner les salariés dans leur travail. Il est question d'un appui psychosocial qui passe par une observation, une écoute bienveillante et surtout le respect de la vie privée de l'autre.

Le manager doit se garder de fouiller dans la vie privée de l'employé comme s'il faisait une enquête mais doit faire preuve de compréhension face à certaines difficultés de l'employé.

La dimension psychologique du travailleur est à prendre au sérieux par le manager, dans l'étude des stratégies de production.

La compréhension dont ferait montre le manager ne doit constituer pour le salarié un climat favorisant la fuite de responsabilité et la culture de la paresse.

CONCLUSION

La présente recherche s'est intéressée à l'influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail. De façon spécifique, il a été question d'identifier les sources de conflits au sein des couples, d'analyser l'impact de ces conflits sur la motivation de l'employé au travail et enfin de proposer des solutions pour réduire l'impact de ces conflits sur la motivation de l'employé pour une meilleure gestion de ces derniers.

Pour aboutir aux résultats, notre travail a consisté à associer successivement une recherche documentaire et une enquête de terrain à travers un questionnaire rédigé à cet effet. Le dépouillement et le traitement des données obtenues après les enquêtes ont permis la présentation et l'analyse des résultats.

Des résultats issus de nos enquêtes, il ressort que la quasi-totalité des couples enquêtés se confronte dans la vie quotidienne à des incompréhensions, des heurts, des malentendus, bref, des tensions qui débouchent généralement sur des conflits. Ces conflits se caractérisent généralement par des querelles, des ruptures de dialogue ou des bagarres entre les partenaires en cause. Souvent, les ruptures de dialogue et les bagarres sont précédées de querelles.

Pour la plupart du temps, le conflit conjugal n'est pas sans retombée sur la vie intra ou extra familiale. Au terme de cette étude qui s'est consacrée principalement à cette influence des conflits sur la vie extra conjugale en l'occurrence la vie professionnelle, il est à retenir que le conflit conjugal a une incidence sur la motivation au travail. La nature et l'ampleur de cette incidence varie non seulement en fonction de l'intensité du conflit mais aussi et surtout en fonction des prédispositions psychologiques de l'employé en situation. Ainsi, en ce qui concerne la nature de la répercussion du conflit sur la motivation, deux cas de figure ont été enregistrés. A cet effet, il est à noter que le conflit conjugal réduit chez la plupart des enquêtés la motivation au travail. Par contre, chez le

reste des enquêtés, le conflit conjugal augmente l'effort que ces derniers fournissent au travail, par conséquent la motivation au travail.

Les conflits conjugaux dans le couple sont incontournables. Ils permettent de construire la vie en couple et d'avancer ensemble ,de se séparer ou de divorcer. Ils dynamisent les relations et permettent le changement à condition de bien les gérer. Ainsi, les conflits conjugaux peuvent avoir des conséquences négatives comme positives.

En effet, lorsqu'un conflit survient dans le couple, chacun se dit n'en être point la cause, rejetant tout sur l'autre. Cela conduit à une méfiance puis à un manque de confiance aboutissant ainsi à l'isolement des conjoints qui vivent comme des étrangers l'un pour l'autre. Cette rupture communicationnelle ou de dialogue est généralement suivie d'une séparation émotionnelle et affective.

A force d'accuser l'autre et de le rendre responsable de tous les maux du couple, celui-ci finira par se convaincre d'être vraiment coupable et se prendre comme fautif. Il perd alors confiance en ses capacités de s'exprimer, d'agir, de juger. Par conséquent, l'agressivité et la colère remplacent alors la parole.

Les conflits conjugaux peuvent aussi aboutir à une dépression nerveuse se traduisant par une fatigue prolongée, un malaise général, un amaigrissement qui, malgré les soins médicaux, ne trouvent aucune amélioration.

Croyant pouvoir oublier les problèmes familiaux, certains conjoints se plongent dans l'alcool, le tabac, la drogue et même le travail. L'individu tout entier en est affecté ; ce qui peut se ressentir sur leur rendement au travail. Si l'homme par exemple a eu une bagarre avec sa femme le matin, cela se ressent au service. Il devient colérique et agressif.

Par contre, les conflits conjugaux ne sont pas mauvais en soi s'ils sont bien gérés et intégrés dans la dynamique de la vie du couple. Ils ne deviennent tels

que lorsqu'ils sont mal interprétés ou mal gérés. Les couples devraient alors, s'ils veulent la réussite de la vie commune, apprendre à chercher et mieux, à trouver le sens de leurs conflits. Soit une reconnaissance mutuelle par les conjoints de leurs torts et partant de l'inaliénabilité inconditionnelle de l'autre, aboutissant ainsi au respect mutuel ; soit une découverte de la vraie personnalité de l'autre et la tolérance mutuelle.

La plupart des conseillers en relations interpersonnelles s'accordent à dire que de nombreux problèmes conjugaux sont tout simplement la conséquence d'une mauvaise communication. Selon **Smith (2004)** : « Lorsqu'il y a manifestement peu de communication, l'un des conjoints se met à imputer des comportements à l'autre, insinuant qu'il a des pensées et des sentiments réels ou non et, souvent, mettra les choses au pis».

Pour donc faire face aux conflits conjugaux, le dialogue apparait comme un moyen efficace. Le dialogue à lui seul ne permet certes pas d'éviter les conflits dans le couple mais il a la capacité au moins de révéler ce qui aurait pu les engendrer et mieux, d'aider à les apaiser car en disant ce qu'il ressent, ce qui le préoccupe, chaque conjoint se sent soulagé. Ce n'est que de cette communication qu'émergera une tolérance mutuelle, chacun dans sa différence tout en admettant certains écarts de comportements de part et d'autre. Souvent, les problèmes concrets n'ont plus d'importance. La communication crée un tout nouveau cycle positif et redonne souvent à la relation l'intimité qui lui faisait défaut depuis un certain temps.

Il faut donc toujours s'assurer que notre message est bien passé, ou que nous ayons bien compris ce que l'autre a souhaité nous exprimer. Il faut aussi être attentif au ressenti de l'autre, à son expressivité, ses émotions, ses silences, car il est important de lui montrer l'intérêt qu'on lui porte au travers de notre volonté et notre capacité à percevoir, à comprendre et à tenir compte de ses émotions.

Malheureusement, dans la totalité des structures de provenance des enquêtés, aucune disposition n'est mise en place pour l'accompagnement psychologique des employés en milieu de travail. Ainsi, cette étude vient à point nommé puisqu'elle permet d'attirer l'attention des chefs d'entreprises et surtout des managers sur cet état de chose dans l'intérêt non seulement des employés mais aussi de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle des suggestions et recommandations ont été formulées, à la fin de cette recherche, à l'endroit des managers pour une meilleure gestion des employés.

Notons que d'autres conflits conjugaux dont notre étude n'a pas abordé peuvent avoir non seulement une influence sur la motivation au travail, mais aussi une influence sur la vie des enfants issus du couple. Il s'agit de la séparation du corps et le divorce qui constitueront un sujet à étudier prochainement.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict*: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), p. 278-308.
- Braconnier, A. (1996), « *Le sexe des émotions* », Editions Odile Jacob
- Duxburry, L., Higgins, C. (1998). *Work-life balance in Saskatchewan: Realities and challenges*. Préparé pour le gouvernement de la Saskatchewan.
- Frone, M. R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national co morbidity survey*. Journal of Applied Psychology, 85(6), p. 688-895.
- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. L. (1997). *Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents*. Journal of Occupational and Organizational psychology, 7(4), p. 325- 335.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1999). *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques*, Paris. Armand Colin.
- Lévy-Leboyer C. (1984). *La crise des motivations*, Paris, presses Universitaires de France.
- Lutumbal (2003), *La motivation au travail, comme facteur de rendement*, TFC UNIC/KIN, Inédit KIN.
- MAYER, R. et QUELLET, F. (1991), *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Gaëtan Morin, Boucherville.
- MUSEME-INGA J. (2010), *Les facteurs de la motivation au travail du personnel au sein d'une entreprise industrielle* : cas de la BRALIMA-GOMA. TFC, ISMGL/GOMA, Inédit.
- Pélicier et al (1979), *Univers de la psychologie*, Libis, Paris.
- Piché, S. (2003), *Précurseurs motivationnels des performances sportive et scolaire*, Université Laval.

- Pinder, C.C. (1984), *Work motivation/theory, issues, and applications*, Glenview, Ill., Scott, Foresman.
- Roussel, P. (2000). *La motivation au travail - concept et théories note n° 326*, LIRHE, Toulouse.
- Savarese, E. (2006), *Méthodes des Sciences Sociales*, Ellipses, Paris.
- Smith, G. (2004) cité dans : *Le stress au travail et ses effets sur les relations de couple* : le point de vue du PAE, le groupe de recherche Shepell, vol 3, n° 3.
- Vallerand, R.J. et Thill, E.E. (1993), « *Introduction au concept de motivation* », in Vallerand, J. et Thill, E.E. (Eds), *Introduction à la psychologie de la motivation*, Laval (Québec), Editions études vivantes - Vigot, p.3-39.

ANNEXES

<u>Annexe 1</u>: Questionnaire d'enquête

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de maîtrise, nous nous intéressons à l'influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail. Le recueil d'informations auprès de vous est indispensable pour réaliser ce travail. Nous vous serons très reconnaissant si vous acceptiez de répondre aux questions qui vous seront poser, d'y répondre de la manière la plus simple et la plus sincère possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. **Ce questionnaire est strictement anonyme, et vos réponses ne serviront qu'aux besoins de cette étude.**

Consigne : Répondez aux questions ou cochez avec une croix la cellule qui correspond à votre réponse selon le cas.

1- Vous est-il arrivé une fois de :

1a- vous quereller avec votre partenaire (époux ou épouse) ?

Oui ☐ Non ☐

1b- rompre le dialogue avec votre partenaire (époux ou épouse) ?

Oui ☐ Non ☐

1c- vous bagarrer avec votre partenaire (époux ou épouse) ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui,

2- Quelles sont les raisons qui vous amènent à vous quereller avec votre partenaire ?

a- Propos déplacés ☐ ; b- divergence religieuse ☐ ;

c- problème d'argent ☐ ; d- divergence des points de vue ☐

e- mauvaises habitudes ☐ ; f- manque de respect ☐

g- autre (s) à préciser .....

.....

3- Quelles sont les causes des ruptures de dialogues au sein de votre couple ?

a- Propos déplacés ☐ ; b- divergence religieuse ☐;

c- problème d'argent ☐ ; d- divergence des points de vue ☐

e- mauvaises habitudes ☐ ; f- manque de respect ☐

g- autre (s) à préciser .....

.....

4- Quelles sont les raisons qui vous amènent à vous bagarrer avec votre partenaire ?

a- Propos déplacés ☐ ; b- divergence religieuse ☐

c- problème d'argent ☐ ; d- divergence des points de vue ☐

e- mauvaises habitudes ☐ ; f- manque de respect ☐

g- autre (s) à préciser .....

.....

5- Il vous arrive d'avoir des souvenirs des querelles entre votre partenaire et vous sur votre lieu de travail.

Beaucoup	Assez	Un peu	Pas du tout

6- Il vous arrive d'avoir des souvenirs des ruptures de dialogue entre votre partenaire et vous sur votre lieu de travail.

Beaucoup	Assez	Un peu	Pas du tout

7- Il vous arrive d'avoir des souvenirs des bagarres entre votre partenaire et vous sur votre lieu de travail.

Beaucoup	Assez	Un peu	Pas du tout

4- Les querelles entre vous et votre partenaire diminuent/augmentent l'effort que vous fournissez habituellement au travail.

Beaucoup diminué	Un peu diminué	N'a pas changé	Un peu augmenté	Beaucoup augmenté

5- Les ruptures de dialogue entre vous et votre partenaire diminuent/augmentent l'effort que vous fournissez habituellement au travail.

Beaucoup diminué	Un peu diminué	N'a pas changé	Un peu augmenté	Beaucoup augmenté

6- Les bagarres entre vous et votre partenaire diminuent/augmentent l'effort que vous fournissez habituellement au travail.

Beaucoup diminué	Un peu diminué	N'a pas changé	Un peu augmenté	Beaucoup augmenté

7- Qu'est-ce qui ou qui vous aide dans votre milieu de travail à surmonter vos angoisses liées aux conflits avec votre partenaire afin de mieux faire face à votre travail ?

.....

.....

.....

8- Que faites-vous personnellement pour surmonter vos angoisses liées aux conflits conjugaux ?

.....

.....

.....

9- Quelles sont les stratégies que vous adoptez pour régler les conflits avec votre partenaire ?

.....

.....

.....

10- Selon vous, qu'est-ce que votre structure de travail doit faire pour vous aider à surmonter vos angoisses relatives à aux conflits conjugaux ?

.....

.....

.....

14- Votre profession : .....

15- Votre ville de résidence : .....

16- Votre sexe : .....

Merci pour votre participation.

Annexe 2 : Présentation des tableaux

Tableau I : Répartition des enquêtés selon la profession

Profession	Pourcentages	Effectifs
Enseignant	29,69	76
Technicien de terrain	8,20	21
Ouvrier	17,19	44
Bureaucrate	44,92	115
Total	100,00	256

Tableau II : Répartition par sexe des enquêtés

sexe	Pourcentages	Effectifs
Masculin	69,14	177
Féminin	30,86	79
Total	100,00	256

Tableau III : Répartition des enquêtés selon l'âge

Age	Pourcentages	Effectifs
25-35	14,84	38
35-45	52,73	135
45-55	26,95	69
55 et plus	5,47	14
Total	100,00	256

Tableau IV : Réponses des enquêtés en ce qui concerne l'existence de conflits dans leurs couples

Réponse	Pourcentages	Effectifs
Oui	92,42	256
Non	7,58	21
Total	100,00	277

Tableau V : Répartition des enquêtés en fonction des différentes formes de conflits auxquels ils se confrontent au sein des couples

Manifestation des conflits conjugaux	Pourcentages	Effectifs
Querelle	23,83	61
Rupture de dialogue	9,38	24
Bagarre	3,13	8
Querelle et rupture de dialogue	44,14	113
Querelle et bagarre	7,03	18
Querelle, rupture de dialogue et bagarre	12,50	32
Total	100,00	256

Tableau VI : Répartition des enquêtés selon les causes des querelles

Cause des querelles	Pourcentages	Effectifs
Propos déplacés	24,07	39
Divergence religieuse	0,62	1
Problème d'argent	16,05	26
Divergence d'opinion	27,78	45
Mauvaises habitudes	20,37	33
Manque de respect	9,26	15
Manque de considération	1,23	2
Autoritaire	0,62	1
Total	100,00	162

Tableau VII : Répartition des enquêtés selon les causes des ruptures de dialogue

Cause des ruptures de dialogue	Pourcentages	Effectifs
Propos déplacés	24,59	30
Problème d'argent	13,93	17
Divergence d'opinion	35,25	43
Mauvaises habitudes	16,39	20
Manque de respect	8,20	10
Infidélité	0,82	1
Autoritaire	0,82	1
Total	100,00	122

Tableau VIII : Répartition des enquêtés selon les causes liées aux bagarres

Cause des bagarres	Pourcentages	Effectifs
Propos déplacés	22,45	11
Divergence religieuse	0,00	0
Problème d'argent	24,49	12
Divergence d'opinion	18,37	9
Mauvaises habitudes	14,29	7
Manque de respect	16,33	8
Vol et mensonge	2,04	1
Autoritaire	2,04	1
Total	100,00	49

Tableau IX : Degré de souvenance des querelles en milieu de travail

Degré de souvenance	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup	11,39	9
Assez	21,52	17
un peu	34,18	27
pas du tout	32,91	26
Total	100,00	79

Tableau X : Degré de souvenance des ruptures de dialogue en milieu de travail

Degré de souvenance	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup	7,04	5
Assez	12,68	9
un peu	30,99	22
pas du tout	49,30	35
Total	100,00	71

Tableau XI : Degré de souvenance des bagarres en milieu de travail

Degré de souvenance	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup	13,51	5
Assez	16,22	6
un peu	24,32	9
pas du tout	45,95	17
Total	100,00	37

Tableau XII : Influences des querelles sur l'effort de l'employé au travail

Niveau d'influence	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup diminué	16,44	12
un peu diminué	42,47	31
N'a pas changé	36,99	27
un peu augmenté	1,37	1
Beaucoup augmenté	2,74	2
Total	100,00	73

Tableau XIII : Influences des ruptures de dialogue sur l'effort de l'employé au travail

Niveau d'influence	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup diminué	9,52	6
un peu diminué	34,92	22
N'a pas changé	46,03	29
un peu augmenté	6,35	4
Beaucoup augmenté	3,17	2
Total	100,00	63

Tableau XIV : Influences des bagarres sur l'effort de l'employé au travail

Niveau d'influence	Pourcentages	Effectifs
Beaucoup diminué	30,00	9
un peu diminué	33,33	10
N'a pas changé	33,33	10
Beaucoup augmenté	3,33	1
Total	100,00	30

Tableau XV : Comportements développés par les femmes pour affronter la situation conflictuelle

Solution des femmes	Pourcentages	Effectifs
Recourir à un(e) ami(e) ou parent	21,52	17
Discuter avec le partenaire	72,15	57
Blâmer le partenaire	6,33	5
Total	100,00	79

Tableau XVI : Comportements développés par les hommes pour affronter la situation conflictuelle

Solution des hommes	Pourcentages	Effectifs
Eviter de faire face au partenaire	50,28	89
Ignorer le problème	40,11	71
S'investir davantage dans le travail	9,60	17
Total	100,00	177

Table des matières

Dédicace 2
Remerciements 3
Liste des sigles et abréviations 5
Liste des tableaux 6
Liste des graphiques 7
SOMMAIRE 8
INTRODUCTION 9
PREMIERE PARTIE : 13
Contexte théorique et méthodologique 13
CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE 14
1- Problématique 14
2. Objectifs 17
a- Objectif général 17
b- Objectifs spécifiques 17
3- Hypothèses de la recherche 17
a- Hypothèse générale 17
b- Hypothèses spécifiques 17
c- Hypothèses opérationnelles 18
4- Clarification conceptuelle 18
5- Théories de référence 21
a- Les théories des besoins 21
b- Les théories classiques de la motivation intrinsèque 24
c- Les théories de la justice organisationnelle et de l'équité 24
d- Les théories du choix cognitif 25
e- Les théories de l'autorégulation – métacognition 25
f- Théorie de l'humanisation du travail 27
6- Revue littéraire 28

CHAPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE 31
1- Recherche théorique..... 31
2- Population cible..... 31
3- Echantillonnage..... 32
4- Type d'étude. 32
5- Techniques et outils de collecte des données..... 33
a- Pré-enquête..... 33
b- Enquête proprement dite 35
6- Les variables de l'étude 37
7- Mode de traitement des données..... 37
DEUXIEME PARTIE : 39
Cadre pratique de l'étude, présentation, interprétation et analyse des résultats . 39
CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE 40
1- Situation géographique de la commune de Bohicon 40
2- Cadre physique et administratif 40
3- Situation démographique 42
4 - Le mariage..... 43
5- Ressources humaines et activités économiques..... 43
6- Secteurs sociaux..... 44
a - La santé 44
b- L'éducation et les infrastructures scolaires..... 45
CHAPITRE IV : PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS 48
1- Présentation et interprétation des résultats..... 48
2- Analyse des résultats..... 59
a- Place des conflits au sein des couples..... 59
b- Manifestation des conflits au sein des couples 60
c- Sources de conflits au sein des couples 62
d- Influence des conflits conjugaux sur la motivation au travail 64

e- Conséquences de la démotivation sur l'entreprise 65
f- Accompagnement psychosocial du salarié en milieu de travail 65
3- Suggestions et recommandations 65
CONCLUSION 67
BIBLIOGRAPHIE 71
ANNEXES 73
Annexe 1: Questionnaire d'enquête 74
Annexe 2 : Présentation des tableaux 78