

Zahia KHARDOUCHE-BALI,
Université KASDI Merbah, Ouargla.

Abord psycho dynamique de la souffrance de la femme au travail.

Introduction :

La définition du travail dépend évidemment de la discipline, ainsi le sociologue, l'économiste, l'ergonome, le psychologue, l'ingénieur, aborde le travail selon des conceptions très spécifiques ; De même pour le diagnostic de la souffrance au travail, elle dépend largement de la spécialité de celui qui l'aborde, même si l'objet d'étude est le même, à savoir l'être humain en souffrance.

Pour le psychologue clinicien, le travail c'est ce qu'implique, du point de vue humain, le fait de travailler. Ainsi, dans tout travail, il est impossible d'éviter un décalage entre tâche et activité (Daméllon et Coll. 1983) Travailler c'est d'abord s'éprouver soi-même, physiquement et psychiquement, Le travail peut nous permettre une vie meilleure mais aussi pire. On peut atteindre son intégrité physique ou morale, mais aussi la risquer ; car on peut s'y accomplir ou s'y détruire

A travers l'abord des difficultés vécues au travail, par nos patientes, nous essayerons d'apporter une analyse qui mettra en lumière la relation entre le travail et le vécu subjectif. Bien sûr, loin de notre objectif de couper le travail d'autres champs.

Problématique:

Dans ce présent travail, nous voulons soulever l'importance de l'abord psychodynamique du travail. La « psychodynamique du travail est d'abord une discipline clinique qui s'appuie sur la description et la connaissance des rapports entre travail et santé mentale. C'est ensuite une discipline théorique qui s'efforce d'inscrire les résultats de l'investigation clinique du rapport au travail » Dejours Ch., 2001, P. 1).

Nous essayerons de montrer les perspectives théoriques et cliniques qui vont dans le sens que le travail de la femme est souvent confondu avec ce qu'elle est ; c'est ainsi pas un hasard si les femmes sont plus présentes dans les métiers dits féminins (comme

l'éducation, les soins, écoute, accueil, assistance, etc.), elles réalisent aussi les tâches domestiques, à commencer par les tâches ménagères et finir avec l'éducation des enfants et assistance aux personnes au sein de la famille. (Brousse, C., 1999)

Les tâches féminines restent invisibles pour deux raisons : la première est que le savoir faire et l'intelligence font partie, dans la plupart des tâches féminines, de l'être lui-même ; la femme doit avoir toutes les caractéristiques de disponibilité de don de serviabilité...en elle-même, à défaut de quoi, elle sera qualifiée d'un défaut dans son être, ainsi la femme a intérêt à réussir ces tâches, car en fait, ça va de soit ce n'est même pas un mérite. On arrive automatiquement, au deuxième point qui est le fait que la majorité des travaux féminins, doivent se faire comme un don, avoir des problèmes à le faire, veut dire que la femme a un problème dans sa féminité, voire égoïste.

L'entrée dans le monde du travail demande une identité sexuelle suffisamment acquise mais c'est loin d'être le cas dans la réalité. Entrer dans le monde du travail avec une immaturité et une assurance identitaire insuffisante, peut engendrer la recherche de la confirmation de la virilité par les autres ; on peut parler de la virilité défensive, remarquée dans les difficultés au travail. Les conduites viriles, peuvent être une expression de l'angoisse de castration.

Dans notre réflexion, nous voulons savoir :

qu'est ce qui fait qu'une femme qui choisit un métier « masculin » ou un métier -1

« féminin », souffre au travail ?

ces souffrances relèvent-elles des difficultés identitaires et identificatoires de la -
femme?

ou est ce que les difficultés dynamiques au travail (notamment avec les collègues) est -
elle susceptible de provoquer des souffrances au travail, ceci même si la femme est
dotée de bonnes assises identificatoires?

Les Hypothèses :

A partir de tout ce que nous avons avancé précédemment, nous proposons les hypothèses
suivantes :

1- une femme qui choisi un travail ou un autre, souffre parce que: elle vie des difficultés relatives à son fonctionnement, où on assiste à des - immaturités et à une assurance identitaire insuffisante, qui elle même rendra les identifications incertaines.

La dynamique du travail est aussi susceptible de provoquer des souffrances au travail - même si la femme est dotée de bonnes assises identitaires et identificatoires.

L'objectif de la recherche :

L'objectif de notre étude, est de repérer les aménagements psychiques sous jacents à la souffrance au travail, de cerner ce choix du travail en entreprenant l'étude de la personnalité au sens globale, avec la compréhension de la problématique de chaque femme, sans tenir compte uniquement, du registre purement individuel ou purement social. Ce qui permettra d'envisager, une prise en charge spécifique à chaque individu lors des difficultés rencontrées dans le travail, en répondant selon la spécificité de la problématique de chacun.

Dans la symptomatologie individuelle, ce qui nous intéresse, en tant que psychologue clinicienne d'inspiration psychanalytique, ce n'est pas la souffrance vécue au travail elle même, mais sa résonance symbolique avec la fantasmatique inconsciente. En reconnaissant le coté dynamique du travail, nous n'induisons pas à l'annulation des interprétations psychanalytiques, mais orienter la discussion du coté de l'effet important des souffrances au travail sur les positions individuelles.

Méthode et techniques utilisés :

Avant tout nous préciserons la psychologie clinique comme discipline qui se définit par sa méthode « on peut considérer qu'elle est concernée à la fois par la recherche des composantes et des caractéristiques de la personnalité et par toute intervention, voire par toute thérapie, à l'échelle individuelle. Les consultations psychologiques que l'on peut qualifier de cliniques peuvent déboucher, après évaluation psychologique appropriée, sur trois types d'intervention : soit informer le consultant de manière personnalisée et ajustée, soit l'aider à prendre une décision (l'intervention psycho éducative), soit l'aider à surmonter une situation de crise (approche psychothérapeutique). Un des domaines privilégié de la psychologie clinique est celui de la psychopathologie (...) la psychopathologie met au point

des méthodes d'examens fournissent des descriptions objectives des déficits intellectuels des perturbations affectives ou des troubles plus globaux du comportement. Elle décrit les conduites pathologiques et se propose de construire des modèles pour en rendre compte
(Benedetto P., 2004, P. 30)

La démarche clinique suppose deux activités. L'une est un « mode de travail clinique permettant le *recueil* (voire l'accueil) de données concernant un sujet ; ces données doivent être riches [...], diversifiées [...], subjectives (critère de la représentation du problème par le sujet), étendues (critère de la totalité et de l'histoire). L'autre activité est la *production* par le clinicien d'une représentation ordonnée, explicative, qui doit rendre compte des éléments déterminants de l'histoire et de la subjectivité de la personne concernée » (Pedielli J-L. et Fernandez L., 2009, p. 50).

Population d'étude :

La prise en charge des patientes s'est déroulée à Ouargla dans une PMI (institution de santé publique à El Khafji Ouargla), entre mars 2009 et Janvier 2010, dans le cadre de prise en charge bénévole. Nous avons rencontré chaque cas individuellement, dans un bureau réservé pour nous.

Un rendez-vous hebdomadaire, est consacré pour chaque cas: pour le premier cas nous avons atteints 38 séances, pour le deuxième cas nous avons atteints 17 séances. Les premières séances sont réservées pour l'entretien clinique, à partir de la septième séance (pour le premier cas) et de la cinquième (pour le deuxième cas), nous avons appliqué le Rorschach.

Nous avons expliqué à chaque cas notre rôle de psychologue et ce qui est attendu d'elle ; en même temps la précision sur l'anonymat. Pour une éventuelle utilisation dans la recherche, nous avons demandé à chaque cas si c'est possible, d'utiliser les informations recueillies dans une éventuelle publication, toutes les deux ont accepté.

Caractéristiques descriptives de la population :

Le groupe est constitué de 2 femmes, reçues dans le cadre de la prise en charge. Elles sont âgées de 38 et 36 ans, les deux sont aussi, cadres supérieurs.

Le dispositif technique utilisé:

Notre présente étude, prend appui sur deux techniques :

L'entretien clinique ; –

– Le Rorschach ;

Dans la perspective clinique, « il s'agit d'une approche du sujet considéré de manière holistique, et non de l'addition de résultats isolés censés "situer" son niveau intellectuel, désigner d'éventuelles difficultés dans l'appréhension de l'espace ou du schéma corporel, voire permettre le diagnostic d'un trouble psychopathologique .» (Emmanuelli M. 2003 p. 15

Il s'agit de prendre l'individu comme une entité régit par un système dynamique ; il n'est par conséquent pas possible de le classer définitivement dans un registre isolé, nous signalons que dans ce présent travail, l'objectif est de montrer la dynamique du fonctionnement psychique de la femme, mais aussi que parfois les conditions externe sont tellement difficile que s'en sortir devient un parcours impossible.

Méthode d'analyse des techniques utilisées:

Nous avons analysé les entretiens à partir du contenu des réponses exprimées par les deux femmes. Nous illustrerons nos propos par des extraits d'entretiens. Nous discuterons nos résultats au fur et à mesure de leur présentation, à la lumière de la littérature psychanalytique.

Les protocoles de Rorschach ont été cotés en référence au livret de cotation de Cécile Beizmann (1966), et analysé en référence aux travaux de C. Chabert (1983, 1987).

Présentation des résultats et discussion:

A- Les entretiens cliniques :

1^{er} cas : Houria, est une femme âgée de 38 ans, elle aborde directement sa difficulté de prendre un poste administratif, sous prétexte qu'elle est une femme, souffre elle-même de cette difficulté mais, se remet en cause constamment et se demande si elle est vraiment

capable de percer dans le monde des hommes, nous remarquons une difficulté à se positionner en tant que femme et avec activité devant les hommes.

Houria, paraît peu féminine, par sa tenue vestimentaire peu soignée son regard sévère, qui se contredit avec sa voix très calme. En fait Houria parle sur le même rythme. Elle dit qu'elle n'a pas le droit de se montrer féminine, parce qu'elle ne pourra jamais échapper aux critiques de son environnement, un moment après elle parle de sa vie de femme elle dit alors : « je suis docteur, j'ai beaucoup travaillé pour aboutir, je me suis mariée avec un homme cultivé et instruit, j'ai trois enfants, je suis une femme accomplie pour les gens, je suis un fantôme pour moi-même, dans mon travail je m'exprime rarement, depuis que... (Des larmes aux yeux), collègue me dit directement que rare sont les femmes qui peuvent réussir mon rôle avec autant de persévérance, mais que je me fais du mal pour rien car les hommes sont capable d'aboutir à ça avec moins d'efforts, en rajoutant, « un homme travail sans faire de victimes, une femme, elle ne peut rien réaliser sans sacrifier son rôle essentiel, la meilleures réalisation d'une femme sont ses enfants, alors pourquoi s'obstiner à postuler pour un poste de responsabilité ? », elle dit que la pire des remarques c'est celle de ses collègues femmes qui lui disent presque la même chose mais indirectement.

Houria avoue que ses collègues la respectent mais ces remarques résonnent encore dans ses oreilles car, elle se remet en cause et elle dit : « si ça se trouve qu'ils ont raison, en tout cas la mort est le destin de tous qu'on réalise des choses ou pas ! »,

On peut se demander si l'écho du discours de collègues n'a fait que réactiver l'ambivalence des positions inconscientes de Houria ? Révéler sa fragilité personnelle de prendre position féminine, et d'assumer son rôle sans ambiguïté !

La virilité mal assumer justement, laisse le monde de la féminité dans le manque, ainsi la virilité est associée à la force, or dans chaque être humain subsiste une part de féminité et une autre de masculinité, les êtres humains sont bisexuels. Une femme ou un homme qui ne peut assumer sa bisexualité, rencontrera certainement des problèmes pour assumer son rôle.

2^{ème} Cas : Saida est une femme âgée de 36 ans, et qui par contre, perce en menant le bras de fer avec ses collègues pour garder son poste « particulièrement viril »⁷⁴, elle dit que l'assurance vient avec l'exercice et l'activité, et qu'elle est heureuse d'être femme mais qu'elle est consciente des difficultés d'être femme dans notre pays où la femme reste incomplète et sans rigueur. Elle dit qu'elle lutte pour ne rien rater et qu'elle est contre le fait d'être traitée comme différente, au travail, car elle dit : « au travail un homme est désigné comme ingénieur, une femme ingénieur, est désignée comme femme tout court », elle s'acharne contre les femmes qui acceptent des faveurs pendant le ramadhan, par exemple, car elle accepte de se positionner en tant que femme au travail alors qu'elles devaient revendiquer leur position de professionnelles ; elle dit : « la femme qui accepte de rentrer tôt à la maison pendant le ramadhan accepte d'être femme au boulot, alors bonjour les discriminations ! Je n'accepte pas de me positionner en tant que femme je préfère qu'on me voit comme une professionnelle, à la maison je suis une femme je n'ai aucun problème à l'être, je suis heureuse dans ma vie de femme, mais pour ça je n'attends rien des collègues, je les oublie carrément »

Saida est une femme coquette, qui paraît plutôt féminine, parle doucement, malgré les propos francs et déterminés et surtout son boulot particulièrement « masculin ». Elle est mère de 2 enfants (un garçon et une fille), elle dit avoir choisi son mari et qu'il est exceptionnel, car il est le plus courageux des hommes, il l'encourage souvent à ne pas baisser les bras.

L'existence de stratégies collectives de défense est la découverte clinique la plus originale de la psycho dynamique du travail (Dejours, 1980), ce que nous pouvons observer avec nos cas, c'est que le recours à la seule explication théorique psychanalytique peut nous détourner de la réalité vécue par le cas, dire que le problème vécu relève uniquement de l'inconscient du cas peut nous éloigner en effet, du vécu réel du cas.

Nous ne pouvons comprendre les difficultés de Saida si nous ignorons son vécu quotidien d'harcèlement moral et de mépris de la part des collègues. Car en effet elle vient nous voir quand elle a entendu que nous faisons une étude dans un centre PMI, elle vient pour nous dire qu'elle est bien mais qu'elle ne sait plus comment se conduire avec ses

⁷⁴ Nous ne pouvons citer la fonction de Saida, pour préserver l'anonymat.

collègues qui lui lancent des critiques tout les jours, et qu'on la voit comme une femme surtout, elle dit : « ils sont gentils uniquement quand je me conduit en femme, en les écoutant raconter leur problèmes et aventures, mais quand je donne mon avis sur le travail, ils n'acceptent pas ça, car ils se voix connaitre mieux qu'une femme que je suis. Je me demande s'ils accepteront que leur femmes écoutent leurs collègues ça, ça me donnera une idée sur leur sincérité ».

On peut observer l'utilisation collective des stratégies, comme celles citer par Saida, dans le fait que les hommes luttent dans notre société, contre leur peur, spécialement dans des métiers à risque, nous observons alors, que pour lutter contre la peur engendrée par ce travail, les hommes manifestent un déni de perception de ce danger, et se montre imprudents et pour réaliser ses ambitions et faire un métier particulièrement « viril », la femme doit prouver qu'elle est capable de l'assumer, donc de ne pas être femme au boulot, car le féminin est source de mépris. Cependant, en faisant ainsi même, c'est loin d'être acquis comme objectif, comme c'est le cas chez Saida.

Même si la femme tente de garder sa féminité, c'est-à-dire assumer son rôle de femme (qui est en fait, définie selon les sociétés et aussi selon les époques : en Algérie, comme partout dans le monde, Les taches qui impliquent un rapport immédiat avec la dépendance et la fragilité humaine (physique ou psychique) sont réservées aux femmes) l'objectif est aussi, loin d'être acquis pour assumer une tache « virile » par la femme, le cas de Houria nous résume largement ce cas de figure.

Nous pouvons dire que la féminité sociale est une exigence de travail psychique, mobilisée spécifiquement par certaines activités, réservées aux femmes. Ce qui nous emmène à comprendre que la féminité est contingente à la femme, et que la bisexualité psychique, est difficile à assumer, chez les hommes déjà, ce qui rend la cohabitation des deux partenaires, dans la même tache, particulièrement délicate.

On peut se poser la question sur la différence entre féminité et le social, même si la séparation entre les deux est schématique, nous pouvons dire que la féminité se développe à partir de l'enfance, « d'une identité nucléaire de genre féminin ; mais quels que soient les identifications et les conflits intrapsychiques qui orientent le sujet vers la féminité, le travail

est une médiation décisive. Dans son accomplissement. Si l'on admet la thèse de la bisexualité psychique, aucune femme n'est réductible à sa féminité. La question se pose de savoir si le choix en faveur des stratégies viriles ou féminines peut être expliqué en référence à la structure de la personnalité seulement. Ou bien, la rencontre avec le travail, le désir de réussir dans un contexte social imposé, en oriente-t-il sensiblement le choix ? » (Molinier Pascale, 2002, P. 112).

Lorsque les femmes sont isolées dans un milieu de travail, faire la passive et l'ignorante, est parfois une stratégie individuelle de défense, ainsi nous avons remarqué que Houria se remet en cause tout en conservons l'idée convaincue qu'elle est capable de réaliser ses activités, à la maison elle dit aussi qu'elle souffre avec son mari qui lui réserve toute les taches ménagères sans aucune aide, par contre il accepte volontiers de partager sa paie, mais tout ça ne l'empêche pas d'avancer, si ce n'est qu'elle est souvent exténuée.

Nous pouvons dire que Le travail théorique et scientifique et pour toute tache de création, implique un égoïsme important. Pour penser, il faut sortir du monde, oublier les autres et même oublier ses propres besoins. Or, ceci n'est pas possible, durablement pour une femme que si les taches de la vie quotidienne, sont prises en charge par quelqu'un d'autre, « Il existe ainsi un conflit entre l'adhésion aux conduites spécifiquement féminines, d'un coté, l'accomplissement de soi, de l'autre coté. Les conduites féminines contiennent toujours le risque d'un effacement du sujet. Ce que les femmes expriment en termes de « sacrifices » ou de « don de soi » Mais paradoxalement, cet effacement est garant de l'identité féminine. Du moins est ce encore le cas même dans nos sociétés dites avancées » (Molinier Pascale, 2002, P. 115).

Dans notre société, le monde est viril, la femme est souvent jaugée en référence à sa féminité, même si elle atteint les plus hautes fonctions dans la société. D'ailleurs l'apparition d'une femme dans l'espace public relève de l'exhibition, même en cachant tous les attributs féminins. Difficile, alors pour une femme, d'oublier, qu'elle est vue en tant que tel, c'est évident que les hommes et les femmes ne sont pas symétriques face au travail; dès lors on se pose la question sur la répercussion d'une telle asymétrie sur la psychopathologie ; dire que les difficultés rencontrées par les femmes au travail, relèvent

uniquement de leur problématique personnelle, nous paraît une restriction particulièrement préjudiciable dans la prise en charge psychologique.

Les femmes, peine à retrouver des fois, la reconnaissance au travail, Pour celle qui exerce un métier dit « masculin », nous avons vue –à l’instar de la recherche de Molinier P.– que « le jugement péjoratif de leur être – femme, risque toujours de l’emporter sur la reconnaissance de ce qu’elles font. Pour celles qui exercent un métier dit « féminin », elles n’échappent pas à ce jugement péjoratif, mais de surcroît le déficit chronique dans la reconnaissance, procède à ce qu’une part essentielle de leur travail est littéralement confondue avec leur féminité. L’organisation du travail, prescrite à distance de leurs problèmes concrets, peut aboutir à des situations d’impasse où les échecs dans le travail se soldent par des échecs, individuels ou collectifs. Dans le registre de la féminité » (Molinier Pascale, 2002, P. 119).

B- Les résultats les plus saillants au Rorschach :

Facteurs de socialisation au Rorschach chez les deux cas (Saida et Houria) :

Sujet	F%	F+%	F% elargg	F+ elarg	D%	A%	H%	Ban
Houria	58	64	90	68	51	40	10	4
Saida	66	65	98	76	50	45	17	4

Il est à noter que nous ne présenterons ici, que la synthèse des résultats et donc un risque de schématisation, mais l’analyse est faite en détail pour chacun des deux cas. Nous avons choisi délibérément d’insister sur les problèmes identitaires et identificatoires, pour mieux révéler nos hypothèses dans un espace aussi succin.

Nous pouvons dors et déjà constater que l’analyse qualitative révèle un protocole, avec une complexité du fonctionnement psychique :

Chez Houria le fonctionnement est rigide où la domination du conformisme, repéré à travers l’accrochage à la réalité externe ; Le vide fantasmatisque montre un fonctionnement

inhibé. Le sujet peine à préserver l'unité identitaire. Nous avons remarqué chez elle, la dépendance à l'environnement et que l'inhibition est destinée à contenir les mouvements pulsionnels suscités par les planches, où nous avons observé un effort pour éviter l'abord des différences entre les sexes et aussi entre soi et l'objet, témoignant des difficultés de se séparer de l'objet.

Ces résultats projectifs révèlent une adaptation à la réalité qui se donne à voir à travers de bonnes perceptions ($F\% = 58$) dont $F+ \% = 64$; Mais nous avons remarqué un contrôle assez important, chez Houria, même si le $F\%$ est normale, l'adaptation apparaît plus à travers le nombre de D supérieur et aussi les contenus conforme à la moyenne en générale, elle évite ainsi par le recours au sens commun, de se révéler.

A l'image de l'entretien, Houria paraît inhibée, et un peu réservée.

Nous pouvons dire d'ores et déjà, que la faiblesse des réponses humaines ($H\% = 10$), la présence de réponses humaines partielles peut nous mettre devant un questionnement sur l'intégrité de la représentation de soi et donc sur l'image d'un corps entier.

Le fonctionnement psychique à partir du test RRCH, révèle, malgré ces restrictions, que le conflit se passe au niveau interne, avec une capacité, donc, de symbolisation et de secondarisation. La problématique identificatoire révèle une relation avec la castration ce qui signe à son tour l'accès à la problématique œdipienne. Le non renoncement au premier objet (maternel), fait que la confrontation à cet objet suscite des difficultés, d'où le problème de prise de positions identificatoires. Les réponses sont dotés de symbolique féminines et masculines en même temps exemple :

Planche I : « une flèche sur une cible, un monstre plutôt doux ».

Planche II : « un homme, enfin deux femmes blessées »

Planche III : « femme avec des talents, un nez pointu, traits fins »

A chaque fois que la réponse féminine est présentée, elle est dotée de symbolique phallique, d'où l'importance de signaler que cette problématique est désorganisatrice chez le sujet ; Ce qui se donne à voir à travers des mouvements de régression, qui vire vers l'inefficacité des limites psychiques, qui d'habitude régulent l'excitation, suscitée par les planches.

Nous avons vu, dans les entretiens, que Houria peine à retrouver une position féminine assumée, d'où ses difficultés à assumer son rôle de chercheur et femme en même

temps, les rôles deviennent plus compliqués quant la réalité sociale rappelle à Houria le seul rôle permis, celui de la mère.

Nous pouvons dire que les difficultés vécues par Houria révèlent une problématique déjà existante, à savoir la difficulté à assumer les positions féminines, dans ce cas, on peut comprendre qu'une féminité mal assumée a eu son écho dans son rôle professionnel sous réactivation externe (les collègues).

Les planches maternelles (PL. VII et PL. IX) montrent la difficulté de Houria à se séparer de l'image maternelle, les réponses sont fusionnelles:

PL. VII : «deux femmes collées(...) non unies pour mieux affronter le froid,

Ou alors elles ont des problèmes et elles se consolent mutuellement, elles ont quelques chose de cylindrique sur la tête».

PL. IX : « elles sont pareilles elles se ressemblent, c'est la même, non je crois que c'est une fille avec son reflet (...) ou alors elles se bagarrent elles ont des bâtons dans les mains (...)»

Il est à noter que ce tiraillement entre le monde infantile et le monde adulte et cette confusion, est loin d'être pathologique, en effet ce mécanisme de régression et fusionnel est utilisé pour aborder les problématiques interpersonnelles, où l'autre est parfois bien distinct, souvent à l'enquête, nous remarquons que Houria aborde les précisions avec des positions bien distinctes.

Le TRI montre que le sujet est extratensif ce qui signifie, que Houria a des possibilités à s'exprimer, même s'il est évident, qu'elle rencontre des difficultés à aborder les problématiques suscitées par les planches.

Chez Saida le RORSCHACH révèle: une représentation corporelle suffisamment structurée qui est reflétée à travers un équilibre entre les investissements narcissiques et objectaux ce qui va dans le sens de la solidité des processus d'individuation et la présence d'une image du corps bien intégrée. La capacité à établir des limites entre l'intérieur et l'extérieur, rend compte d'acquisition d'un niveau de développement libidinal où les relations objectales sont bien instaurées.

Au cours de la passation, Saida paraissait joué avec l'imaginaire en maintenant la distance par rapport à la matière, l'envie de s'impliquer dans la situation, est possible en

ayant recours à des hésitations comme on dirait ça fait penser, ça donne l'impression, ce qui révèle en même temps la conscience de Saida d'interpréter.

Les planches identificatoires, révèlent une agressivité phallique, d'ailleurs solliciter par ces planches (PL. IV : une épée ; PL. V : un papillon, un arc pour lancer les flèche, je ne sais enfin, c'est tout; là nous avons un tourne vis, une perceuse ; PL. VII : « (...) un hachoir (...) ».

Les couleurs sont présentes (C= 1, CF=2, FC=4), mais c'est vrai que les kinesthésies sont beaucoup plus importante (K= 5 ; kan=2, kob=1), la maîtrise de la matière (test) paraît rigide, mais les ratés perceptif donne un aspect plus souple, ce qu'on peut observer dans les F+% inférieur à la norme (65%), mais avec un F+% élargi normal (76%), ce qui signal déjà, que Saida est bien insérée dans la réalité, sans pour autant que ça soit au dépend de son monde intérieur. La perception est investie les situations abordées par le test sont contenues intérieurement, mais sans pour autant nier l'objectivité de la réalité. Toutes les localisations sont représentées, ajouter à cela la présence assez riche des K et des couleurs va plutôt dans le sens de l'investissement du processus de pensée et qui va à son tour dans le sens d'une richesse de fonctionnement psychique, le recours à la symbolique, a permis à Saida de traiter l'angoisse de castration (Ex. PL. II et III).

Le traitement des conflits révèle aussi, de bonne assise identitaires ce que nous montre tous les indices Rorschach. Les identifications se donnent à voir à travers un investissement un peu particulier du versant phallique, mais qui sert à mieux faire face à l'angoisse de castration susciter par le test. La bisexualité psychique est aborder nous prenons par exemple à la planche VII : « en haut deux filles avec un truc sur la tête un truc long, elles sont assises sur une base pointue je vois comme un hachoir je ne sais pas, ça me fait penser à un hachoir là en bas mais quelle est la relation avec le haut je ne sais pas. »

On peut appuyer les bonnes assises identificatoires de Saida, en revoyant les réponses à symbolique passive dans les planches pastel ; ce qui signifie que Saida est doté de bonnes assises narcissiques, qui lui a permis d'aborder les relations objectales dans leur configurations agressives (PL X : «ça représente le monde sous marin, avec pleins

d'espèces de poisson chaque espèce en colonie, il y a des plantes sous marines on peut même voire des plongeurs enfin on peut dire que ça ressemble aussi à une jungle des Animaux dominants et d'autres dominés, ça peut être aussi des fleurs (...) »

Discussion :

Nous avons vue chez Houria que le travail ne permet pas une expression personnelle, que son œuvre n'est pas reconnue, alors au lieu que son travail renforce la construction de l'identité sexuelle et l'épanouissement des potentialités latentes chez elle, au contraire il est une source de nuisance et de remise en cause de son être de femme. La virilité et tous les termes qui lui sont associées sont valorisés ; les qualités féminines par contre, sont retournées en défauts, d'où la souffrance au travail, ces difficultés révèlent une blessure latente révélée par le test Rorschach, ainsi nous pouvons dire que notre première hypothèse secondaire est confirmée.

Chez Saida, par contre, les difficultés psychologiques paraissent moins évidentes, mais la souffrance au travail est patente, malgré la bisexualité abordée par Saida et aussi son rôle professionnel assumé, Saida semble contrariée dans son travail, où quotidiennement, ont l'oblige à freiner ses activités, et à se soumettre à l'avis des collègues hommes, ainsi la deuxième hypothèse secondaire se confirme.

C'est évident que tout les humains ne sont pas tous égaux face aux exigences et souffrance au travail, ainsi quand le processus d'adaptation tourne mal, il est important de voir les dimensions mise en cause –à savoir l'histoire personnelle de cette personne et aussi l'organisation du travail– c'est dire qu'il est important de tenir compte de la place du travail chez l'être humain, dans toute entreprise thérapeutique ou de formation.

Conclusion :

Le travail permet l'affirmation de soi. Mais nous avons vu que les obstacles rencontrés par nos deux cas peuvent avoir des répercussions sur l'identité sexuelle.

On peut se demander si un travail bien accompli ne renforce pas l'identité féminine. Les femmes et les hommes tiennent leur identité de leur histoire –qui les prédispose à un rôle ou à un autre– mais le travail peut aussi jouer un rôle important. Chez nous la définition

de la féminité n'y associe pas le travail, bien au contraire il semble que ce dernier, joue un rôle important dans la construction de l'identité sexuelle masculine, mais pas dans l'identité féminine, car en fait c'est l'homme qui doit assumer ce monde externe et viril et aussi subvenir au besoin de la famille, le rôle de la femme n'est que secondaire.

Notre présentation n'a pour objectif que de soulever les conséquences de la souffrance dans le travail, sur l'économie psychique, qui sont peu abordées par les spécialistes et reste un sujet mal connues et sous estimées.

Il est clair que les enjeux cliniques et théoriques sont importants et mériteraient des recherches plus approfondies et des comparaisons interdisciplinaires.

Dans cette perspective, nous comptons faire une recherche plus large, incluant les hommes qui présentent une souffrance dans leur travail : Faire des comparaisons entre les groupes de femmes et d'hommes ayants choisis un métier « masculin », et de groupe de femmes et hommes ayants choisis des métiers « féminins » ; sortir ainsi, avec une lecture plus approfondie des difficultés dans l'identité personnelle.

Nous pouvons supposer déjà que même pour les hommes, la société attend d'eux qu'ils soient toujours à la hauteur. La virilité sur le plan social veut que les hommes ne doivent pas avoir peur, alors si un homme doit intégrer un métier à risque, il doit convaincre de sa maîtrise de ce risque et aussi sa capacité à dépasser sa peur. Il doit faire démonstration, de courage et de prise de risque, même en risquant sa vie. L'intégration dans le monde du travail comporte le risque d'une aliénation de l'identité masculine aux conduites défensives de la virilité.

Bibliographie :

BEIZMANN C., (1966), *Livret de cotation des formes dans le Rorschach*, Paris, Ed. du centre de psychologie appliquée, 1^{ère} édition.

Benedetto P. (2004), *Introduction à la psychologie*, Paris, Hachette.

CHABERT C., 1987, *psychopathologie à l'épreuve du Rorschach*, Paris, Dunod.

CHABERT C., (1983), *le Rorschach en clinique adulte, interprétation psychanalytique*, Paris :
Dunod.

CHABERT C., (1998), *psychanalyse et méthodes projectives*, Paris : Dunod.

Daméllon et Coll. 1983, Fiction et réalité du travail ouvrier. Documentation Française. *Les cahiers Français*, 209 PP. 39–45

Dejours Ch. (1980), *Travail, usure mentale – De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard éditions, nouvelles éditions augmentées en 1993 et 2000, 3^{ème} ed.

EMMANUELLI M., (2003), « L'examen psychologique en pratique clinique : les apports de la théorie psychanalytique », *Le Carnet PSY* 5/2003 (n° 82), p.15–17.

La Brousse C. (1999), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », France, *portrait social*, édition 1999–2000, pp. 135–151.

Molinier P. (2002), le continent noir de la féminité : sexualité et/ou travail ? *Clinique méditerranéennes*, 2 N° 66, P. 105–123

PEDINIELLI J. L., FERNANDEZ. (2009), « L'observation *clinique et l'étude de cas* », France,
Armand Colin.

Dr : Gouareh Med (université Amar Telidji Laghouat)

Mechri bendaoud :maitre assistant classe a

**La souffrance des enseignants du cycle
secondaire :**

(étude pratique qui relève des PES exerçant le FLE comme échantillon)

Le grand intérêt étant de savoir quels sont les enjeux les plus remarquablement déterminés par les instances politiques à l'égard de l'institution scolaire ,quant au choix de ce thème qui semble au cœur nombreux débats , il semble urgent de procéder à une enquête / investigations au sein des milieux scolaires ou un simple Sandage auprès des enseignants du cycle secondaire où la souffrance et les différentes situations problématiques sont « monnaie courante » pour les acteurs de l'éducation tout comme les psychologues. Déterminer avec plus d'exactitude les motifs réels expliquant ces situations rendant impossible une situation d'enseignement; plus scrupuleusement l'enseignement du FLE ; est un gage que revoir les décisions prises allant de pair avec cette situation problématique. Une situation déplorable qui ; à nos yeux ; semble réduire la tâche effective de l'enseignant à une simple mission dont les objectifs sont loin d'être atteints étant donnée cette dichotomie / distorsion entre l'exercice de ce noble métier et la souffrance comme conséquence inévitable pouvant détruire l'édifice ; sinon recourir à des solutions (administration, exclusion ; renvoi ou intervention des parents d'élèves) peut s'avérer une réalité énigmatique !

Autant de contraintes pouvant enfreindre la bonne volonté des enseignants du cycle secondaire que des situations ayant trait à l'adolescence sans pour autant exclure la violence comme signe majeur pouvant accélérer le déclin de l'institution scolaire (échecscolaire comme conséquence première)

Introduction

Notre action –recherche vise principalement mettre le point sur une situation –parmi mille d'autres–qui paraît pour le psychologue , tout comme le sociologue –une monnaie courante afin de pouvoir comprendre ces multiples réactions d'un sujet (enseignant (s) de français au cycle secondaire) en proie à une douloureuse action, parfois intrinsèquement et extrinsèquement ressentie. Elle nous donne l'ensemble des données , voire ingrédients , inhérentes à ce type de recherche qui paraissait davantage une étude austère et excitante.

Sur le plan chronologique, il paraît anodin de distinguer deux périodes , qui, chacune d'elle, fait allusion à un tas de situations qui lui sont propres : cela nous fait naturellement penser à la période avant la réforme éducative et celle , à partir notamment de la date

2004, la réforme éducative (le système scolaire a subi un certain remaniement) récemment mise en place faisant , elle aussi, allusion à des phénomènes qui pourront nous dicter des informations / faits crédibles pour uniquement établir une vérité allant de pair avec la nature de notre recherche.

Nous prétendons par là, donner d'autres visions , synonymes parfois à un protocole de recherche, qui, via une autre action –recherche, pourra intéresser psychologue ou autres spécialistes allant toujours de l'intérêt de ce thème de recherche multidimensionnel , nous semble-t-il.....l'intérêt que cette étude suscite fait écho dont les résultats , nous l'estimons avec beaucoup d'intérêt , apportera de l'eau à notre moulin ou servira carrément l'enseignant dans l'accomplissement réel de ses tâches sans avoir à faire à aucune de ces contraintes qui risquent de lui causer un éventuel blocage ou parler proprement de l'inhibition vis-à-vis ses apprenants....

De par notre humble volonté, nous sommes à la quête de l'origine de cette souffrance , sans toutefois négliger la deuxième partie de ce tout , c'est-à-dire, les enseignants du français au cycle secondaire précisons –le clairement , une entité si nécessaire /cruciale qui participera à la construction possible de notre recherche , comme pour dresser un quelconque modèle/ suggestion qui pourront être utile à l'enseignant lui-même. Cela va dans l'intérêt de cette investigation qui la légitime et lui donne une certaine efficacité , quant à la procédure d'analyse mise en action, nous avons choisi de nous référer à des études faites dans cette même perspective , cela ressort encore de ces sentiers longtemps débattus mais impossible d'y mettre fin pour encore des raisons multiples. Circonscrire les frontières réelles concernant ce type d'analyse ôtera la substance de toute forme d'investigation mais nous privilégions le faire avec succès sans nullement prétendre réduire ce sujet à une simple théorisation des faits / phénomènes ayant trait à ce thème proposé comme tel.

2/La souffrance des enseignants dans les milieux institutionnels : pourquoi ce choix ?

Hormis les études antérieurement faites dans ce même sens et perspective, il semble pertinent que divers facteurs , diverses situations et plusieurs entités qui peuvent

changer catégoriquement l'état des faits auxquels nous comptons apporter un peu d'éclairage –sinon notre action se réduira simplement à une simple narration des évènements–ce que nous cherchons d'éviter pour donner un peu de sens à cette étude. Cela mérite de notre égard une attention particulière – le regard du psychologue , un regard nouveau comme exigence d'une première importance pour mener à bien notre projet de recherche – la collecte des informations / données peut , à coup sur, prêter au chercheur d'autres segments d'analyse qui, par de l'aspect théorique et la volonté de bien orienter sa recherche , donnera un peu de fiabilité come éviter toute forme d'ambigüité ou de confusion qui risquera se détourner l'attention du chercheur – psychologue – au-delà de ces frontières , une matière grise qui prendra , nous le souhaitons, l'aspect d'un catalyseur ou un simple outil d'analyse fiasant sans nul doute la mention d'une situation théorisée qui servira les acteurs du terrain et les éducateurs (psychologues et sociologue) – une forme de mosaïque , méritant par voie de conséquence originalité dans l'analyse et acuité dans le regard.

En effet, la nature de ce thème de recherche nous oblige faire naturellement un tour d'horizon complet susceptible, bien entendu, de lien avec les causes réelles les plus qu'on voit se répandre démesurément inhibant de ce point de vue l'enseignant et sa bonne volonté de mener à bien un projet didactique au nom d'un contrat tacitement mis en exergue que la loi institutionnelle définit davantage .

De ce point de vue, s'amorce une deuxième étape nous permettant de voir avec top d'exactitude les conséquences inhérentes à ce genre de situation(s) dans un contexte précis, lié scrupuleusement à la vie de l'enseignant : sa vie professionnelle –encor faut-il parler dans certaines situations de s vie intime / privée comme élément à ne pas négliger faisant partie de cet édifice qui semble construire un bloc rigide, seule la vision du psychologue capable de la discerner en faisant appel à des théories et concepts qui redéfinissent l'essence même de cette discipline autonome –au-delà de ces frontières, nous avons l'impression de nous situer dans une perspective ayant trait à « l'interdisciplinarité » .En tout état de cause, l'analyse systématique de toutes ces éléments qui font partie de ce puzzle, nous oblige à nous attarder sur ces moments – des moments clés nous permettant de donner plus de vigueur que d'exactitude à cette forme d'investigation . Cela nous paraît

parfois synonyme à un pari, quant à la vision du chercheur-psychologue, le grand intérêt étant de justifier son choix, l'angle d'attaque le plus approprié correspondant à ce type d'analysechanger parfois d regard pour voir toutes ces facettes qui construisent ce tout c'est pourquoi, dans notre démarche, nous privilégions nous référer à des travaux au regard de la psychologie, la sociologie sans pour autant nier l'apport de la didactique et les multiples suggestions des éducateurs comme témoignage allant de pair avec la nature de ce sujet inextricable.

S'inspirant des travaux / témoignages de quelques psychologues dont les noms sont clairement indiqués ci-après, cela que pour aboutir à nous extraire de cette forme routinière concernant le travail d'un chercheur ,et, dans une deuxième occasion procéder , pourquoi pas, à un simple travail de « comparatiste » ou pour simplement comparer les résultats obtenus en essayant de voir le grand intérêt que cette situation suscite pour ainsi parler de cette différence qui trouve sa vraie signification dans « l'aspect géographique » pour un souci d'efficacité.

- **1/La souffrance au travail**
- **2/Quel accompagnement ?**
- **3/En pratique**

Savoir repérer et prendre en charge la souffrance au travail

Il arrive parfois que les tensions au travail deviennent délétères et aboutissent à des situations de souffrance psychique, de stress, de découragement, de crise, de conflit, de débordement et parfois même à de réels traumatismes (dans les cas d'accidents ou chez les victimes de harcèlement moral ou sexuel, d'agressions).

Si dans certains cas cette situation est passagère, parfois elle perdure et menace alors la santé physique et mentale. Les rapports professionnels sont troublés et l'équilibre familial peut être menacé.

Confronté à cette souffrance, le recours naturel, dans un premier temps, est la famille, les amis, le médecin. Mais dans certains cas, ces aides ne sont pas suffisantes, le repli sur soi et la culpabilité s'installent, le mal-être s'amplifie, la vie professionnelle devient insupportable, le goût pour la vie sociale se détériore, la tension monte en famille.

Si les symptômes physiques peuvent diminuer grâce aux médicaments, l'origine de la souffrance demeure. Il faut alors recourir à d'autres solutions centrées plus spécifiquement sur la souffrance psychique et ce, dès que possible.

Quel accompagnement ? ...

...Souffrance au travail, pourquoi consulter ?

Stress harcèlement moral violence démotivation burn-out placardisation licenciement souffrance éthique harcèlement sexuel humiliation perte de valeur maltraitance mise à l'écart discrimination difficultés professionnelles

Sophie Ingwiller (Enghien-les-Bains) Salima Debza ; psychologues du travail nous ont apporté ces quelques repères que nous indiquerons comme suit :

Quelques témoignages :

1. •Ce matin je n'ai pas pu aller au travail, c'était impossible
2. •J'ai craqué, en plein cours.
3. •Je n'arrive plus à me détendre, même le week-end
4. •J'ai senti que la violence m'envahissait
5. •Ca va finir mal
6. •J'ai l'impression d'être gommé, de ne servir à rien
7. •Je vais démissionner, même si je sais que ce n'est pas raisonnable
8. •Je fais du sale boulot
9. •Je n'arrive pas à penser à autre chose qu'à cette agression
10. •Je m'épuise à tenir les objectifs, sans y arriver
11. •J'ai choisi ce métier pour des valeurs que je ne reconnais plus
12. •Je me sens humilié un peu plus chaque jour

13. •Je ne supporte plus rien ni personne, même plus mes enfants

Le psychologue du travail propose un accompagnement dans le respect des règles éthiques et déontologiques. Le suivi diffère d'une psychothérapie classique : le nombre de séance est généralement restreint (entre 3 et 10 en moyenne) et se veut le plus court possible, en fonction des cas et en accord avec le patient. L'accompagnement reste axé sur le problème professionnel.

La relation est basée sur :

1. -une véritable écoute,
2. -l'expression des émotions,
3. -l'identification des difficultés,
4. -l'analyse des événements et leur positionnement dans la vie

Les objectifs poursuivis sont :

1. -réduire la souffrance et alléger la culpabilité souvent associée,
2. -comprendre les expériences vécues, leur donner du sens,
3. -rétablir la confiance en soi,
4. -répartir sur des bases plus adaptées, retrouver le pouvoir d'agir,
5. -travailler les pistes de sortie de cette situation.

En pratique ...

Quel accompagnement ?

Stress harcèlement moral violence démotivation licenciement souffrance éthique humiliation perte de valeur maltraitance mise à l'écart discrimination difficultés professionnelles

Comment savoir ?

La souffrance au travail n'est pas forcément repérée en tant que telle.

Voici quelques symptômes mis en avant lors des consultations :

1. •Stress
2. •Déprime, dépression
3. •Débordement
4. •Fatigue récurrente, insomnies
5. •Nervosité, agressivité, irritabilité
6. •Anxiété, replis sur soi, tristesse, apathie
7. •maux de dos, de tête, de ventre
8. •palpitation
9. •troubles musculo-squelettiques

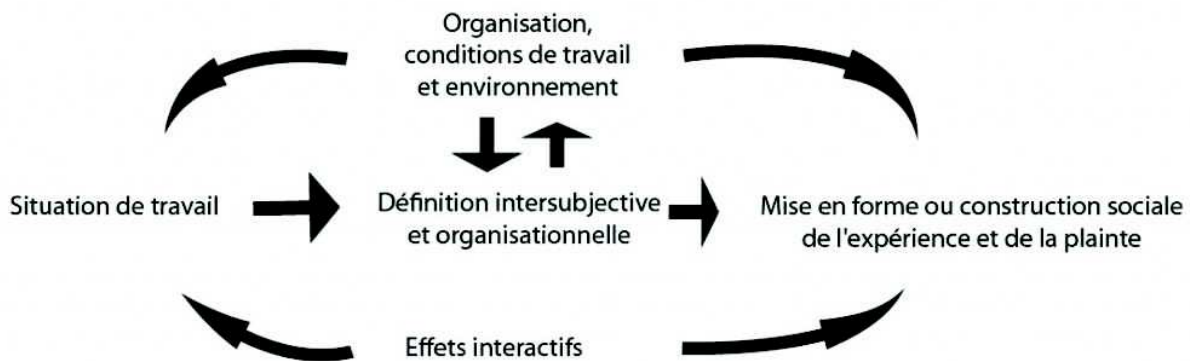
Au-delà de cet aspect relativement lié à la souffrance , une autre étude nous a semblé nécessaire dont l'objectif consisterait avoir toute cette diversité en ayant cette fois-ci recours à une étude qui trouve sa raison d'être dans une perspective purement sociologique en s'inspirant du modèle récemment mis en place par MARC LORIOU (acte d'un séminaire 2012 décembre , paris)

Les étiquettes de la souffrance

Les étiquettes de « souffrance », de « stress », de « burn out », que nous collons sur ce que nous ressentons au travail, n'auraient-elles pas une influence sur la façon dont nous le vivons ? L'approche du sociologue Marc LorioU est constructiviste : il part du principe que la réalité sociale n'est pas donnée a priori, mais qu'elle émerge au fur à mesure des interactions et des relations sociales des acteurs ; à la manière de Durkheim, qui traitait les faits sociaux comme des choses, tout en tenant compte des liens entre la façon dont on perçoit les phénomènes et la façon dont on les définit. La souffrance, bien réelle, est mise en forme socialement : chaque terme pour la définir est porteur d'une histoire, d'une façon de concevoir le problème et d'identifier ses causes. Certains médecins trouvent le terme de « souffrance » misérabiliste et peu productif ; le terme de « stress » agace sociologues et politistes, car il met l'accent sur l'individu et pas sur l'organisation. Les salariés, les DRH, n'identifient pas les mêmes causes à la souffrance au travail...

Définitions en boucle

La définition de la situation a des effets sur les causes potentielles de souffrance et de difficultés, mais aussi sur la définition même de la souffrance et de la difficulté. Chez les policiers, le stress est vécu comme une situation d'échec, du collectif et de l'individu. Pour éviter d'en arriver à cet extrême, le collectif des policiers a vocation à régler les problèmes dès qu'ils émergent, avant qu'ils ne deviennent graves. Chez les infirmières, en revanche, il est moins fréquent de faire des remarques sur la façon de travailler de chacun. L'environnement a donc des conséquences sur la façon de définir un malaise.



L'organisation du travail détermine une situation de travail, qui détermine la façon dont le travail est perçu, vécu par les personnes. Mais les définitions sont collectives, intersubjectives, et propres à un milieu particulier. Celles-ci peuvent déboucher sur la mise en forme collective de plaintes à l'égard de l'organisation. Mais la chaîne de cause à effet n'est pas si simple : l'organisation du travail joue un rôle dans la définition de la situation, mais le collectif, quand il s'empare d'un problème, peut aussi changer les conditions de travail de l'organisation. Qui peut jouer un rôle dans la façon dont la plainte est mise en forme...

De par la volonté du psychologue que par celle du sociologue, s'amorce une autre analyse née de l'entrecroisement de ces deux disciplines pour enfin dire ce que nous

pensons, nous en tant qu'enseignant-chercheur et didacticien (le FLE notamment) de cette situation qui fait rage dans les institutions scolaires sans penser en prendre garde... !

D'autres conséquences , des comportements observables liés à cette fâcheuse situations, nous pouvons signaler une forme de surcharge de travail, projet trop stressant, manager à la limite du harcèlement... Certaines conditions de travail se révèlent pathogènes. Les maux sont connus : insomnies, maux de dos, grosses fatigues. Sans parler des conséquences plus graves comme les risques cardio-vasculaires ou, pis, la tentative de suicide. Le phénomène, qui n'est pas nouveau, ne se tarit pas, même si aucune statistique officielle ne permet de le quantifier.

Face à ces problèmes de mal-être, comment s'en sortir?

Pour Isabelle Courdrier, psychologue du travail, « le premier acteur vers qui un salarié doit se tourner est le médecin du travail ». Il est important que « l'entreprise prenne en considération ce genre de situation », complète Dominique Démaret, sociologue et fondatrice du cabinet Futur antérieur. Ce professionnel peut intervenir auprès des managers et des ressources humaines seulement si le salarié l'y autorise, secret médical oblige. Surtout, maillon central des dispositifs de santé au travail, il recueille les informations concernant les situations de souffrance. Il peut donc saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont il fait partie. Cette instance qui regroupe les représentants de l'employeur et du personnel peut, dans certains cas, lancer une alerte pour exiger une expertise. Le médecin du travail pourra également, s'il le juge nécessaire, considérer le salarié comme inapte à son poste. Cela obligera son employeur à lui trouver un autre poste, probablement moins exposé.

En complément de cette action, une situation de souffrance au travail nécessite d'alerter le collectif. « Il ne faut pas rester seul avec son problème », estime Dominique Démaret. Ainsi, en parler avec ses collègues les plus proches peut permettre de voir que d'autres personnes rencontrent les mêmes difficultés, les mêmes questionnements. Le manager direct ou un cadre des ressources humaines peuvent également être un relais, si le salarié a confiance en eux. Même si, comme le souligne Benjamin Paty, consultant chez

Axis Mundi, « dans un contexte général d’ultracompetition, il demeure difficile de manifester une faiblesse et de montrer ses failles ».

Selon Isabelle Courdrier, le salarié peut également « écrire un historique précis pour comprendre comment il en est arrivé à cette situation de souffrance ». Cette simple étape permet de prendre du recul sur le problème et d’en analyser les points saillants afin de mieux agir. Dominique Démaret estime que le salut passe aussi par le fait « d’accepter que l’on n’est pas infaillible, que l’on peut ne pas y arriver ».

Autre espoir pour faire bouger les choses : l’inspection du travail. Garant de la bonne exécution du contrat de travail et du respect de la loi, l’inspecteur peut, s’il est saisi, intervenir au sein de l’entreprise afin de vérifier si l’employeur respecte ses obligations en matière de santé. « Il doit avoir un écrit de la part du salarié », explique Dominique Démaret. Laquelle conseille de mettre le directeur des ressources humaines et le CHSCT en copie de la missive : « En général, c’est radical, ça remue tout! » Plus généralement, en interpellant les acteurs de la santé du monde du travail, le salarié se met dans la position de « sentinelle », selon les mots d’Isabelle Courdrier. Son action permet souvent « d’éclairer et de dénoncer une situation plus générale ». Et donc de faire bouger les choses pour l’ensemble d’une équipe.

Au-delà de ces alertes, Benjamin Paty note : « Il faut s’autoriser à se préserver. » Un salarié en difficulté doit aller voir son médecin traitant qui, si son état de santé l’exige, pourra lui prescrire un arrêt maladie. Isabelle Courdrier, qui prône cette stratégie dans les situations les plus délicates, prévient néanmoins que le retour dans l’entreprise peut ensuite se révéler difficile.

La souffrance prise dans un contexte algérien, les conséquences sont semblables à celles citées précédemment, et pour venir au terme de cette réflexion, nos suggestions et propositions tiennent à affirmer un point de vue que ces idées prendront corps est notre grand souhait pour ce qui est des enseignants faisant le français du cycle secondaire à condition que le projet soit conscientisé pour éviter toute forme de bricolage.

Nous réclamons une prise en charge réelle des sujets en proie à ce genre de situation, un malaise permanent peut se transformer à un état de stress chronique et est

ainsi « la souffrance » ou ne pas avoir cette dextérité concernant l'interprétation logique des situations de la classe peut indubitablement engendrer une souffrance lorsqu'on parle d'une improvisation de la part des enseignants nouvellement recrutés –sinon une simple négociation avec les anciens collègues est recommandée pour éviter de tomber dans le piège de la souffrance. Encore faut-il parler de ces journées d'étude ou une formations supplémentaire pourra faire doter l'enseignant d'une panoplie d'outils concernant simplement la gestion des moments de la classe avec certainement un sentiment linguistique déjà assuré puisqu'il s'agit de faire une langue étrangère.

Dans cette même perspective, nous recommandons une consultation régulière d'un psychologue lorsqu'il s'avère qu'une situation est grave, ne pas encore confondre sa vie privée et sa vie professionnelle, sinon faire preuve d'une véritable cohérence entre ces deux rives pour éviter de tout boycotter.

Indication bibliographique

- Christophe Grébert, Conseiller du salarié dans les Hauts-de-Seine Le 9ème Salon Emmaüs →

La souffrance au travail ;Publié le juin 21, 2008 par Eric

<http://www.amazon.fr/Souffrance-France-banalisation-linjustice-sociale/dp/2020881748>

-Acte de colloque sur « la souffrance au travail » : Marc Lorient , Paris 2012

- Salima DEBZA :Psychologue du Travail- Chargé d'Enseignement- Consultante en Risques Psychosociaux (PSYCHOLOGUE- CLINICIENNE DU TRAVAIL chez Consultation "Souffrance au Travail" Chargée d'enseignement chez Université Pierre et Marie Curie) : acte de colloque juin 2007 « Souffrance éthique et distorsion de la communication dans un service de nuit en gérontologie » Psychologue du travail :s.ingwiller@free.fr, s.ingwiller@mieuxvivreautravail.fr

HAMMICHE Meriem Université Abderrahmane Mira Bejaia

Les femmes dans leur milieu de travail, activité et reconnaissance.

Résumé de la communication ;

Les personnes participant à des groupes de travail inter métiers ont le sentiment de « plus en savoir » sur l'entreprise, de mieux saisir de ses process et processus de travail, de ses contraintes. *«Le fait de travailler en groupe amène à se poser plus de questions.*

Les gens en plus se sentent plus concernés et du coup ils font remonter les choses, les informations, les problèmes, ils s'impliquent plus », SOLVEIG, O. Mai (2003). La reconnaissance au travail est une notion importante pour les employés, est une source de satisfaction, de motivation, de développement personnel ..., elle a des effets positifs sur eux, et sur l'organisation par une plus grande productivité. Et selon une étude faite par Oumelkhir TOUATI dans le cadre thèse de doctorat réalisé en 2007 au sein de l'entreprise Sonatrach, elle a recensé quelques spécificités liées à la pratique du métier par les femmes pour constater qu'elles n'occupent pas les mêmes positions que les hommes et n'effectuent pas les mêmes activités et pas dans les mêmes conditions. Si elles ont fait une percée dans certains domaines, elles demeurent prioritairement assignées aux travaux d'études.

Introduction

Pour une grande majorité des individus, exercer un travail salarié est le principal moyen de s'assurer un revenu, c'est aujourd'hui le principal moyen de subvenir à ses besoins. Il est une source principale pour la reproduction, la qualité de vie et aussi souvent pour donner le sens et le plaisir de la vie. De plus, disposer d'un travail, c'est aussi accéder à une protection sociale (assurances chômage, maladie, accident, famille, retraite). Est un moyen d'être autonome, indépendant non seulement financièrement mais aussi moralement :

- C'est le cas en particulier pour les femmes : leur intégration au monde du travail a favorisé leur reconnaissance sociale et leur autonomie (financière par rapport à leur mari entre autres).
- C'est aussi le cas des personnes âgées, qui ne sont plus dépendantes de leurs enfants, car elles bénéficient aujourd'hui d'une retraite puisqu'elles ont cotisé pendant leur vie active. Dans tous les pays "Le travail reste central pour les deux sexes, même si cette

centralité du travail s'organise complètement différemment selon le genre ⁷⁵. Mais le monde du travail est aussi une source de souffrance pour beaucoup des gens à cause du manque de travail, des conditions d'accès à l'emploi, des conditions du travail, des inégalités, de la discrimination.

L'inégalité se retrouve à tout âge et dans tout groupe socioprofessionnel, mais aussi entre les sexes en général. L'inégalité entre les hommes et les femmes existe dans tous les domaines : scolarisation, accès à l'enseignement supérieur, à la formation technique, participation dans la prise des décisions et dans l'exercice du pouvoir ; dans la vie privée et dans la vie sociale ; dans l'emploi et dans le chômage ; dans la promotion et dans la carrière professionnelle. La participation des hommes et des femmes dans le monde du travail est fortement influencée par leur position dans la société, dépend du degré d'accepter l'autre genre au milieu du travail.

1. La scolarisation en Algérie

L'éducation est un facteur très important dans le développement et l'épanouissement de l'être humain, dans la détermination des devenirs et des carrières des individus ainsi que leur bien-être. Cela est du à son effet multiplicateur qui touche tous les domaines de la vie humaines depuis la naissance jusqu'à la mort. Elle est également un facteur essentiel dans le développement des sociétés dans le monde d'aujourd'hui.

Plusieurs personnes voient dans la scolarisation massive, le seul moyen de parvenir à une éducation pour tous, en Algérie beaucoup d'effort ont été fourni dans ce domaine.

⁷⁵ **KERGOAT. D, HIRATA. H**, *La division sexuelle du travail revisitée*, In "Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail". Sous la dir. de M.Marvani, ed. La Découverte, Paris, 1998, p.326

Rappelons dans ce cadre qu'entre 1970 et 2003 les effectifs scolarisés sont passés de 2.1 millions à 7.9 millions et que le nombre des établissements a progressé de 7058 à 21921 durant la même période. Quant au personnel enseignant le nombre a été multiplié par près de 9 se situant au environ de 340000 enseignants.

Le taux de scolarisation pour la population de 6 à 13 ans (avec cependant une disparité entre le milieu urbain et le milieu rural et entre les sexes) passe de 20% en 1962 à 71% en 1977⁷⁶ pour se situer à 82% en 1986 et atteindre 92% en 2002 (Ministère de l'Éducation Nationale) pour les 6 à 15 ans. La scolarisation a profité également aux filles dont les taux ont connu un accroissement passant de 12% en 1962 (Encyclopédie Universalise, 1995) à 72,8% en 1986 et 90,6% en 2002 (Ministère de l'Éducation Nationale).

Les structures universitaires accueillait, en 1962, 3 000 étudiants environ, dont un millier d'Algériens. En 1978, 60 000 étudiants se répartissent selon les filières suivantes : 24,9% en sciences exactes et technologie, 14,1% en sciences médicales, 14,8% en sciences juridiques et enfin 11,9% en sciences sociales. Les effectifs féminins «passent de 5 334 en 1971 à 18 092 en 1980. À la rentrée 1985–1986, 45 000 étudiantes fréquentent l'université sur un ensemble de 123 000... la proportion des filles est passée de 25% en 1979 à 34 % en 1985 et à 45% en 1992 ». La percée des filles dans l'enseignement supérieur est un phénomène observé dans nombre de pays. Au Québec par exemple, la proportion des femmes inscrites à l'université à temps plein représentait 44,3% des effectifs en 1978, à l'automne 1994, elle atteint les 55,6%. En France, la part des femmes dans la

⁷⁶ **TOUATI Oumelhkire**, *Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien: le cas de l'entreprise SONATRACH*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal en vue de l'obtention du grade de Philosophiæ Doctor (Ph.D) en sociologie et à L'École des Hautes Études en Sciences Sociales en vue d'obtention du grade Philosophiæ Doctor (Ph.D) en sociologie. 2007

population étudiante, toutes disciplines confondues, passe de 41,2% en 1961–1962 à 56,1% en 2002–2003⁷⁷.

L'Algérie a fait beaucoup de progrès en matière de scolarisation et qui ont d'ailleurs donné leurs fruits concrétisés par un taux de scolarisation des plus élevé en Afrique et dans le monde en développement. Et ce qui a facilité aux femmes d'y accéder et de s'intégrer dans marché du travail.

2. Les femmes dans le marché du travail

D'après une étude récente de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le nombre de femmes participant à la population active dans le monde a augmenté de 20 pour cent, passant de 1,0 à 1,2 milliard de travailleuses. L'augmentation a été particulièrement importante dans les pays d'Amérique latine comme la Bolivie, la Colombie et le Paraguay. En Algérie, depuis une vingtaine d'année, on observe une expansion de l'emploi féminin liée aux avancées scolaires remarquables chez les filles. L'accès à l'emploi doit répondre à plusieurs critères, se différencie selon le diplôme, la génération et aussi selon le sexe.

L'emploi des femmes est, plus que l'emploi masculin, concentré dans un nombre de secteurs d'activité et de professions restreintes, dans les pays occidentaux comme le Canada, de plus en plus de femmes rattrapent les hommes dans les carrières telles que le droit, la médecine et l'université. Les progrès des femmes ne sont pas non plus semblables dans les métiers tels que la plomberie ou la menuiserie, qui sont traditionnellement associés à la force physique, même si grâce aux nouveaux outils, celle-ci n'est plus aussi

⁷⁷ Ibid.

indispensable. On constate également des écarts importants dans la police et les services de lutte contre les incendies⁷⁸. La fonction publique a toujours été une bonne source d'emplois de qualité pour les femmes. Au fil des ans, la femme algérienne a réussi à s'imposer à tous les échelons de la vie professionnelle. L'accès des femmes à l'emploi rémunéré a constitué l'une des évolutions économiques les plus importantes du 20ème siècle. Dans de nombreux pays, les changements économiques font qu'il est devenu bien plus difficile pour un homme de gagner suffisamment pour subvenir aux besoins de sa famille, ce qui a rendu nécessaire l'entrée des femmes sur le marché du travail, parfois au prix d'une déqualification.

L'emploi féminin est particulièrement exposé aux formes d'emploi à temps partiel qui est une forme d'emploi typiquement féminine⁷⁹, est beaucoup de ces travailleuses à temps partiel seront aussi à contrat à durée déterminée. Les caractéristiques de l'emploi à temps partiel en Europe sont les suivantes :

- Il s'agit d'un emploi peu qualifié qui plus que l'emploi à temps complet est concentré dans quelques activités (commerce, nettoyage).
- Il s'agit d'un emploi dont les horaires de travail sont particulièrement difficiles : week-end, soirées, instabilité des horaires et dans certains pays fractionnement de la journée de travail.
- Il s'agit d'un emploi qui pose problème en matière de protection sociale : retraites, chômage.

⁷⁸ **Sénatrice Sharon CARSTAIRS**, Les mutations du travail dans le contexte mondial, Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi, Siège de l'OIT, Genève, 6-8 décembre 2007.

⁷⁹ **Danièle MEULDERS**, *la place des femmes dans le monde du travail*, Professeur ordinaire à l'ULB et Présidente de l'Institut du Travail

– Il s'agit d'un emploi qui par définition procure un revenu mensuel faible et place le travailleur en situation de dépendance. Les travailleurs à temps partiel sont parfois présentés comme l'équivalent européen des working poors américains.

Le travail partiel masculin ne présente pas ces caractéristiques : il est d'abord le fait de jeunes hommes et d'hommes plus âgés auxquels il permet de concilier études ou retraite et travail, sinon pour les hommes qui travaillent et gagnent moins qu'ils le souhaiteraient, et désirent faire des heures supplémentaires pour gagner davantage. Alors que pour les femmes il se poursuit tout au long de la vie active. Cette situation est très probablement liée au lourd fardeau assumé par les femmes en termes de soins apportés à la famille et de responsabilités domestiques, activités non rémunérées qui n'apparaissent pas forcément dans les études, même si de plus en plus d'enquêtes sur l'emploi du temps produisent des données indiquant qu'à travers le monde, les femmes assument une charge considérable d'activités non rémunérées⁸⁰.

Il est indispensable de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les emplois à temps partiel y contribuent, mais souvent ceux qui les occupent perçoivent des revenus moins élevés, non seulement parce qu'ils effectuent moins d'heures de travail, mais aussi parce que leur salaire horaire est généralement plus faible. Beaucoup de femmes s'orientent vers les emplois à temps partiel dans l'économie informelle et dans nombre de pays, les femmes qui travaillent dans l'économie informelle peuvent percevoir des revenus tout en s'occupant de leur famille. Toutefois, cet avantage a un prix: les conditions de

⁸⁰ **Jon C. Messenger**, *Evolution des modèles dans le monde du travail : femmes, hommes et conditions de travail*, Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi, Siège de l'OIT, Genève, 6–8 décembre 2007.

travail sont souvent très mauvaises et ceux qui occupent ces emplois ne bénéficient d'aucune protection sociale.

Ceux qui sont chargés d'instaurer l'égalité des sexes sur le marché du travail doivent aussi reconnaître que la discrimination et le harcèlement sexuel existent sur le lieu de travail. Nous avons des lois rigoureuses contre ces deux phénomènes en Algérie, mais les lois en elles mêmes et a elles seules ne sont pas suffisantes. Lorsqu'une femme a le sentiment qu'elle perdra son emploi si elle résiste au harcèlement sexuel ou à la discrimination, et qu'elle a besoin de cet emploi pour subvenir aux besoins de sa famille, elle supportera ce harcèlement ou cette discrimination. Les femmes fortes et courageuses qui choisissent de contester la discrimination se retrouvent souvent face à des procédures judiciaires très coûteuses.

3. Les activités exercées par les femmes ingénieurs au sein de SONATRACH

Les femmes représentent 16,5% des effectifs des ingénieurs de SONATRACH, d'après l'étude faite par Oumelkhir TOUATI dans le cadre de projet de doctorat en 2007 indique que 8,7% d'entre elles se situent dans la génération 1971–1990, proportion qui grimpe à 20,1% dans la génération 1991–2004, ce qui montre leur progression notable dans la profession, et se retrouvent essentiellement dans l'informatique (31,3%), dans les études au siège et dans les usines (35,8%) et dans la maintenance (14,9%).

Les femmes dans les activités d'exploitation ; Au niveau de la maintenance, les femmes sont majoritairement électroniciennes (7 sur 10) et affectées dans la fonction d'analyse, la raison est que cette activité a lieu dans les bureaux et, même quand elle nécessite un déplacement sur les installations, elle n'implique pas d'intervention sur celles–

ci. Les entraves, expliquées par les répondantes, sont dues à l'hostilité du milieu industriel à l'égard du travail des femmes, ce rejet du milieu industriel se manifeste dans les comportements des hommes à leur égard, à travers les vexations et les réflexions qui leur sont faites au sujet de leur condition de femme, cette situation les pousse parfois à se replier sur elles mêmes et à pratiquer l'autocensure. Comme pour la maintenance, les femmes dans le contrôle ne sont pas dans l'intervention directe sur les équipements, mais dans des activités de documentation et de préparation de dossiers d'inspection ou encore dans des comités de travail. Elles font face aux mêmes préjugés concernant d'une part l'accès au chantier, d'autre part la spécialité qui d'après les hommes le travail industriel est destiné aux hommes, les femmes dans l'industrie sont hors normes. Au niveau des projets, les femmes sont employées surtout à des travaux de rédaction de cahier des charges, de définition des spécifications et rarement dans le suivi des travaux sur le chantier. Là encore, un fort préjugé existe à leur égard concernant le travail de chantier.

Les femmes dans les activités d'études ; Pour les femmes exerçant dans les études, le travail a lieu dans les bureaux et peu de commentaires sont émis sur leurs capacités de mener des activités d'analyse. Mais c'est sur d'autres fronts qu'est entachée leur crédibilité, on évoque leur manque de fiabilité à cause des absences durant les périodes de maternité. Quant aux filles, elles jugent leur situation peu valorisée perçue à travers la nature du travail qui leur est confié puisque les projets les plus gratifiants sont réservés aux hommes, Elles sont également écartées des lieux d'information et de décision (réunion) et ressentent de la frustration et un manque de reconnaissance de leur effort. Au siège, le travail des femmes qui sont rompues aux activités d'analyse, d'engineering et de développement ne suscite pas de commentaires particuliers. A ce niveau, elles sont

anciennes dans l'entreprise et démontrent d'une grande maîtrise dans leurs travaux d'études et d'analyse reconnue dans les propos de leurs pairs et leurs responsables même si certains attribuent leur qualité à leur condition de femmes comme ce chef de département : « dans le comportement des femmes ingénieurs, on trouve beaucoup de qualités : le sérieux, l'honnêteté intellectuelle, la discipline, la fidélité, peut être liées à la nature des filles ». Cependant aucune d'elles n'est dans une position de gestionnaire et c'est par rapport à la carrière qu'elles expriment leur frustration comme nous le verrons après.

Les femmes dans l'informatique ; La situation des informaticiennes semble être plus confortable. Dans leur travail, elles n'expriment aucune réticence ou rejet de la part du milieu professionnel et on ne questionne pas leur compétence.

Ainsi, l'exercice du métier d'ingénieur, que les femmes présentent comme l'expression d'un choix, prend la forme d'un combat quotidien très exigeant eu égard à la mentalité des hommes. Elles se sentent mal acceptées, mal considérées dans le monde des ingénieurs et le milieu industriel d'une façon générale, elles doivent faire plus que les hommes et malgré cela, elles se trouvent confinées dans des activités de bureau. Les différents travaux sur les postes occupés par les femmes, notamment dans le secteur de l'industrie, montrent leur rareté dans ceux liés à la production comme les ateliers de fabrication ou de maintenance, par contre on les trouve plus facilement dans des bureaux de développement ou d'organisation du travail. Cette assignation à des « emplois féminins », fonctions d'assistance ou d'expertise, serait à mettre sur le compte « d'une subordination traditionnelle des compétences et carrières féminines à celles des hommes, de nature à conforter l'identité professionnelle et personnelle des cadres masculins ».

4. Les carrières au féminin

L'avancement des femmes ingénieurs montrent des différences majeures avec celui des hommes qui se situent à deux niveaux : dans la rapidité des promotions et dans l'accès aux postes de responsabilité. Le processus promotionnel au sein de l'entreprise montre une progression au profit des hommes. 34,3% des femmes déclarent n'avoir jamais eu de promotion pour seulement 21,3% des hommes. Le plafond pour les femmes se situe à trois promotions et c'est le cas de 19,4% d'entre elles. 14,5% des hommes ont obtenu 3 promotions mais 9,2% ont continué leur progression en bénéficiant de 4 promotions et plus dans la ligne hiérarchique qui reste inaccessible aux femmes.

Les facteurs qui justifient ces inégalités semblent davantage liés aux pratiques des hommes qu'aux procédures qui n'indiquent pas explicitement des différences entre femmes et hommes. Ainsi, par exemple, à poste égal, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes, contrairement à ce qui est observé dans d'autres pays comme la France affirme que la différence de salaire entre les sexes peut atteindre 25% chez les cadres de plus de 55 ans. Dans le cas algérien, la raison est peut-être une conséquence heureuse du système de rémunération égalitariste qui rétribue le poste et pas l'individu.

Les freins observés par les femmes dans la progression de leur carrière et leur confinement dans les rôles les plus bas du statut professionnel, sont attribués en premier lieu à une « mentalité masculine » qui ne tolère pas la concurrence dans un terrain considéré jusque là comme une « chasse gardée ». Cette mentalité se manifeste dans des attitudes négatives que les femmes disent subir allant parfois jusqu'à des vexations verbales, elle se traduit aussi dans un manque de confiance qu'on leur témoigne puisque les activités les plus intéressantes sont confiées aux hommes. Elle est perceptible dans le peu de considération dont on gratifie leurs efforts et le peu de compréhension qu'on montre

vis –à– vis de leurs contraintes puisque des préoccupations familiales peuvent les amener à un absentéisme utilisé comme alibi à leur marginalisation professionnelle et à leur éloignement des centres de pouvoir et de décision.

Par ailleurs, si la voie hiérarchique n'est pas accessible aux femmes, elle ne semble pas non plus constituer une destination de choix pour la majorité d'entre-elles. En effet, 92,5% des répondantes (sans différence entre les générations) déclarent préférer des postes de professionnel contre 7,5% seulement qui ambitionnent de se retrouver dans des postes de responsabilités.

Conclusion

On conclusion on peut avancer que le travail des femmes dans tous les pays que se soit de est ou de l'ouest a connu une progression majeurs surtout pour les femmes diplômées, elles ont un taux d'activité proche de celui des hommes, et comme l'exprime une des ingénieurs de SONATRACH « la femme n'est pas l'égale de l'homme. Elle ne peut pas être l'égale. Parce que le bon Dieu a crée le jour et la nuit. Ils sont égaux ? Non ils ne sont pas égaux. Le jour est fait pour une mission bien définie et la nuit aussi. La nuit ne peut pas remplacer le jour sinon il n'y aura pas de jour et vice versa. Est ce que l'homme, entre nous, supposons qu'on lui donne un bébé d'un jour, peut-il l'élever ? Le laver, l'essuyer, veiller sur lui, non! La femme veille toute la nuit sur son bébé. Donc la femme, à mon avis, le bon Dieu lui a donné les sentiments. L'homme est froid, il n'a pas ces sentiments. Il ne peut pas faire le même travail qu'elle. Par contre, elle peut faire le travail de l'homme comme conduire des engins. Enfin, ils sont complémentaires, ils sont complémentaires comme la nuit et le jour ».

Bibliographie

1. **KERGOAT. D, HIRATA. H**, *La division sexuelle du travail revisitée*, In “Les nouvelles frontières de l’inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail”. Sous la dir. de M.Marvani, ed. La Découverte, Paris, 1998.
2. **TOUATI Oumelhkire**, *Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d’ingénieur dans le contexte algérien: le cas de l’entreprise SONATRACH*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l’Université de Montréal en vue de l’obtention du grade de Philosophiæ Doctor (Ph.D) en sociologie et à L’École des Hautes Études en Sciences Sociales en vue d’obtention du grade Philosophiæ Doctor (Ph.D) en sociologie. 2007
3. **Sénatrice Sharon CARSTAIRS**, Les mutations du travail dans le contexte mondial, Séminaire à l’intention des membres des instances parlementaires traitant de l’égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l’emploi, Siège de l’OIT, Genève, 6–8 décembre 2007.
4. **Danièle MEULDERS**, *la place des femmes dans le monde du travail*, Professeur ordinaire à l’ULB et Présidente de l’Institut du Travail
5. **Jon C. Messenger**, *Evolution des modèles dans le monde du travail : femmes, hommes et conditions de travail*, Séminaire à l’intention des membres des instances parlementaires traitant de l’égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l’emploi, Siège de l’OIT, Genève, 6–8 décembre 2007.