



Discours et risques psychopathologiques des agents de sécurité de Cotonou et d'Abomey-Calavi

KUESSI Georges Mahunan

Université d'Abomey-Calavi

Ecole Doctorale Pluridisciplinaire / Psychologie et Sciences de l'Education

kuessigeorges@gmail.com

&

Francis TCHEGNONSI TOGNON

Université de Parakou

Faculté des Sciences de Santé,

tognonfrancis@gmail.com

&

TOSSOU Tata Jean

Psychologie Sociale

totaajeambo@yahoo.fr

&

Patrick Y. HOUESSOU

Université d'Abomey-Calavi

Ecole Doctorale Pluridisciplinaire/ Psychologie et Sciences de l'Education

Résumé : Les discours sont des comportements verbaux révélateurs des vécus et ressentiments psychiques de l'homme. Ils ont fait l'objet d'une analyse psychopathologique dans cette étude à partir de 24 encadrés librement retenus chez les agents de sécurité privée dans les villes de Cotonou et d'Abomey-Calavi. L'hypothèse d'étude est que le discours des agents de sécurité du secteur privée est entaché de douleurs psychologiques à cause de multiple facettes. Avec T-LAB 10 et Tropes V8.5, nous avons traité les discours et procédé à une analyse psychologique qui s'en dégage. Les résultats issus de cette analyse montrent des propos à teneur en verbes factifs dans l'ordre de 40.0%, statif 32.1%, déclaratif 27.0% et performatif 0.9%. En 1834 mots et des phrases formulées dans un registre courant et familier par endroits, le registre soutenu étant rare avec quelques mots vides et répétitions de pronoms, les agents ont libérés leurs émotions négatives de colères, regrets... dans un élan de ténacité à conduire à terme leurs déclarations malgré tout. Les adjectifs subjectifs occupent une part de 42.4% derrière ceux numérique tenant la part de fréquence la plus élevée 47.0% dans la déclaration des gardiens. Les adjectifs objectifs passent en dernière position avec 10.6%. Ces données sont des vecteurs de risques psychopathologiques et de motivation diversement appréciés chez les gardiens et laisse encore un champ à la recherche que nous allons très prochainement perpétrer.

Mots-clés : motivation - comportements-travail-risques- psychopathologiques

Discourses and psychopathological risks of security guards in Cotonou and Abomey-Calavi

Abstract : Discourses are verbal behaviours that reveal people's psychic experiences and resentments. They were the subject of a psychopathological analysis in this study on the basis of 24 freely selected boxes from private security guards in the cities of Cotonou and Abomey-Calavi. The hypothesis of the study is that the discourse of private sector security guards is tainted by psychological pain due to multiple facets. Using T-LAB 10 and Tropes V8.5, we processed the speeches and carried out a psychological analysis of them. The results of this analysis show that the content of factive verbs was 40.0%, stative 32.1%, declarative 27.0% and performative 0.9%. In 1,834 words and sentences formulated in an everyday and sometimes colloquial register, the sustained register being rare with a few empty words and repetitions of pronouns, the agents released their negative emotions of anger, regret... in a burst of tenacity to complete their statements in spite of everything. Subjective adjectives accounted for 42.4% of the guards' statements, behind numerical adjectives, which had the highest frequency at 47.0%. Objective adjectives come last with 10.6%. These data are vectors of psychopathological risk and motivation, which are appreciated in varying degrees by the guards, and leave scope for further research, which we shall be carrying out in the very near future.

Keywords : motivation - work-behaviour-risks - psychopathology

Introduction

La sémiologie est multisectorielle et offre le choix au chercheur de tester le domaine de signes qui lui permet d'expliquer au mieux un comportement à risque psychopathologique. Quelles sont les douleurs psychologiques que cachent les déclarations des agents de sécurité privée de Cotonou et d'Abomey-Calavi ? La communication étant un outil d'expression des ressentiments de tout patient, il urge ici, dans le cadre de cette recherche de s'intéresser au discours des gardiens afin d'apprécier le degré de morbidité lié à leur personne et milieu de travail. Selon l'école de Palo Alto, tout communique, même le silence est une communication. Cette réalité est très significative en psychopathologie car le manque d'expression verbal n'est pas une absence de communication. Ceci implique le décodage d'un message tel qu'exprimé afin de lui conférer les traits de motivation qui expliquent au mieux le bien être ou non des employés du secteur de sécurité privée dans deux villes du sud Bénin (Calavi et Cotonou). Cet article explore les discours des gardiens en 24 encadrés, libres, restitués intégralement sans modification aucune dans le souci de respecter les conditions cliniques d'écoute et d'analyse psychologique. Pour parvenir à cette fin, nous allons d'abord abordés les méthodes et matériels utilisés, les résultats obtenus à travers une restitution intégrale des propos en 24 encadrés dans un premier temps, et une catégorisation syntaxique et sémantique des discours assortie

d'une interprétation psychologique dans un deuxième temps, avant de finir par une discussion des résultats et conclusion générale de l'article.

1. Méthodes et Matériels

Discours des gardiens en 24 encadrés librement recueillis et traité avec T-LAB 10 et Tropes V8.5 à partir desquels nous avons procédé à une analyse afin d'en déduire les risques psychopathologiques que cachent et véhiculent ces derniers.

2. Résultats

2.1. Présentation des Encadrés

Au cours de notre enquête, nous avons recueilli 24 déclarations. Ces discours sont des expressions par lesquelles les gardiens comptent mieux expliquer leurs vécus quotidiens. Il s'agit des phrases libres et directes, sans modification aucune dans la transcription, que nous avons recueilli chez 218 agents de gardiennage afin d'appréhender leur bien-être ou fardeaux psychologiques. Il s'agit des déclarations suivantes :

Encadré N°1 : salaires impayés Ça fait quatre à cinq mois de salaire qu'on nous doit. On va plusieurs fois au tribunal mais ils mettent de l'argent dedans et on n'a jamais eu gain de cause. C'est X (un homme politique) qui met l'argent dedans et puis c'est fini.	Encadré N°2 : insuffisance salariale (inférieur au Smig) Il faut voir la cherté de la vie. On nous paye trente-cinq mille (35000) ! Trente-cinq mille (35000) par mois ! Il y a d'autre qui paye (40000) ! Qu'est-ce tu vas faire avec ces sous là?
Encadré N° 3 : Traitement salarial et manque de responsabilité des dirigeants. Ok mon frère ! Je disais que je vous reviens ! On a encore une situation qui est encore très très pire hein ! C'est-à-dire on avait travaillé avec une société de sécurité là !c'était en 2008 qu'on a commencé avec lui ! Avec lui là, de 2008 à 2010, d'abord on a commencé par eu quelques problèmes avec la société à cause de nos congés et puis repos hebdomadaires et puis comment faire pour nous déclarer. Il	Encadré N°4 : perception des dirigeants et absentéisme au poste Un responsable des Ressources Humaines nous confie : le problème que vous allez nous aider à régler par votre enquêtes est le problème d'absentéisme au poste. Les jeunes d'aujourd'hui ne veulent plus travailler. Ils veulent vite grandir. Aussitôt recruté, aussitôt reparti. Ils ne durent pas dans le travail et c'est à ce problème que nous sommes régulièrement confrontés.

nous a promis tout qu'il va nous déclarer ; bon ! En allant là à partir de 2010, il nous avait défalqué deux mille (2000) pour nous dit qu'il va nous déclarer. Voilà maintenant il ne nous a pas déclaré et on le perturbait, on lui faisait tout et on l'appelait mais, bon ! vain. Il n'a pas pu nous déclarer ni congé, on a jamais eu congé. A partir de 2013 là, il a encore défalqué cinq mille (5000) et quelque dans notre chose là ; et puis on on on a dit tout vraiment comme notre pays là, vous savez le pays dans lequel nous sommes. Donc vraiment ! On n'a pas pu faire chose là, il n'a pas fait chose là ! c'était une société Glo mobile avait amené quoi une société de sécurité de gardiennage là, que Glo avait amené de Nigéria, on l'appelle PROSERV SECURITY, donc -je viens ! Je viens- on avait, on avait fait chose là et depuis ce temps-là jusqu'à ce que la société ne plie maintenant, on n'a pas eu ce qu'ils nous avaient défalqué, on pas eu nos congés, il ne nous a pas déclaré et après aussi, vraiment mon frère, je ne peux pas vous parler hein ! On nous doit au moins 4 mois d'arriérés de salaire. On a défalqué au moins dix mille fois quatre (10000*4). Hein ! Vous voyez ? Donc, on a fait tout, on passe partout, ça ne nous marche pas. Des fois-là, ils nous devancent, ils injectent de l'argent dedans et puis on ne nous considère plus. Vous pouvez dire au chef ou bien vous allez lui laisser l'audio lui-même va jouer. S'il est prêt à m'inviter là. Je ne..... Je !	Encadré N°5 : déclaration à la CNSS Vous n'êtes pas sûr que la personne reste longtemps dans le travail. Et vous allez la déclarer ? Encadré N° 10 : facteurs extrinsèque de motivation Je ne trouve aucun autre motif de plaisir qui me retiendrait dans ce travail. Si je suis ici c'est juste pour mon salaire. Encadré N° 11 : Primes non payés Que pensez-vous de vos primes ? Oooh non ! On parle de salaire qu'on perçoit difficilement et vous parlez encore de primes (rire !). Moi je n'ai jamais eu de primes depuis que je fais ce travail. Encadré N° 12 : codification de l'usage des stimulants Café fort c'est café fort ! Il en est de même pour para 120 ! Quand je dis ça vous comprenez non grand frère ? En tout cas celui qui connaît ça connaît ça ! Je ne peux pas vous mentir grand frère ! Sans ça, je ne peux pas tenir les veilles de nuit. Encadré N° 13 : aveu d'un responsable sur l'usage de la cigarette et liqueur Vous savez ! On ne peut pas tout interdit ! L'essentiel est qu'ils n'en abusent pas/ Si non, nous savons que certains fument et boivent. Nous faisons des contrôles sur le terrain mais nous ne pouvons pas restez avec l'agent 24 heures sur 24 heures. Encadré N°18: manque de considération 2
--	---

Je ! Je ! Je... en tout cas je suis capable de le rejoindre. Merci beaucoup ! Encadré N°6 : Appréciation d'un responsable Les jeunes veulent vite grandir. Ils ne veulent pas souffrir. Juste un peu de temps et puis ils partent encore. Encadré N° 7 : fragilisation des actions de défense de droit de travail On s'était constitué en association pour réclamer tout au moins nos salaires. Et on avait commencé à tenir des réunions. Quand nos dirigeants ont su ça, ils ont affecté certains parmi nous. Ceci fait que, maintenant, certaines personnes ont peurs de s'associer à nous en tenant des réunions alors que c'est notre droit. Encadré N° 8 : Conditions de travail et démotivation Ce n'est pas la force de faire ce travail qui me manque. Mais quand je vois la manière dont on nous traite, c'est tout comme si on est esclave. Mais du moment où tu n'as pas trouvé un autre travail, tu vas faire comment ? Regardez monsieur ! je leur demande de me construire une cabine qui va me servir d'abri et ils ont refusé. S'il pleut, je suis dedans. S'il fait soleil, je suis là ou bien je me déplace vers cet arbuste (à nous doigter). Monsieur ! Entre nos patrons et nos clients, nous ne sommes bons pour personne ! Encadré N° 9 : Conditions de travail	Je ne suis plus avec eux (une structure universitaire X de la place). Je suis avec eux depuis 3 ans. Et je quitte chaque matin Godomey pour Calavi (7Km environs) à pieds. J'ai toujours gagné 30000FCFA comme salaire. Cette Année, j'ai demandé qu'on me l'augmente à 35000FCFA et ils m'ont dit qu'on ne dit pas ça ici. C'est comme ça qu'ils m'ont renvoyé hein ! Entre temps j'avais demandé et ils m'ont dit que si je ne suis pas d'accord, je peux partir. J'ai 3 enfants à l'école pour qui je n'ai pas encore payé la première tranche. Encadré N° 19 : Regrets. Rire ! Mon patron a refusé d'accepter mon enfant dans son université.il a ouvert son université privé cette année. Mon enfant aussi a eu le bac cette année. Je lui ai tout dis pour qu'il accepte mon fils mais il a refusé ! Dieu est grand. ! Je quitte chaque lundi matin très top Zè pour Cotonou et j'y retourne tous les samedis dans l'après-midi, parfois le soir complètement ! Encadré N° 23 : Entrée dans la profession de gardiennage. Je ne suis pas venu dans ce métier par concours de recrutement hein ! C'est à mon ami que j'avais demandé de me trouver un travail et il m'a envoyé vers la structure car dit-il, ils recrutent toujours. Encadré N° 24 : Ambiguïté d'Etude parallèle Je suis en deuxième de Sciences Economiques à l'UAC. Je vais faire la troisième l'année
--	--

Monsieur ! C'est cette cabine ouvert sur l'extérieur que moi et le chauffeur nous partageons. Si on vient au boulot le matin, on n'a pas droit de rentrer dans la maison. Leur chien vit mieux que nous hein (rire) ! Ah les riches se foutent des gens ! Encadré N° 14 : douleur à la poitrine Je sens parfois des douleurs à la poitrine mais je ne pense pas que ce soit la cigarette qui cause ça. C'est le fait de trop rester debout dans la journée qui cause ça chez moi souvent Encadré N° 15 : Absence de bilan de psychologique Qu'est-ce que vous appelez bilan psychologique ? Est-ce que notre état de santé préoccupe même nos responsables ? On avait réclamé qu'on nous donne de lait pique chaque semaine et notre patron accepté mais jusqu'à l'heure où je vous parle, rien ! Encadré N° 16: trop de soucis Regardez-moi ! Je suis toujours en location. Je suis dans ce travail depuis 15 ans mais je n'ai rien. Et c'est ça qui me donne souvent trop de souci ! Ma femme ! Ouf ! Laissez si non on risque de passer 3 jours sur ce dossier seul sans finir. Elle, elle ne veut pas là où c'est chaud hein.... Encadré N° 17: manque de considération 1 Vraiment ! nous ne sommes pas du tout considérés dans notre travail ! C'est un grand	prochaine. Je compte laisser mon activité de gardiennage pour aller faire mon stage et soutenir. J'ai voulu faire le stage en même temps ici sur mon lieu de travail pour pouvoir conserver le travail mais mes patrons m'ont dit que ce n'est pas possible
--	--

problème que vous avez touché. Vous savez que sur mon lieu de travail, en plus de mon travail d'agent de sécurité, c'est moi qui vais souvent chercher à manger pour mes patronnes qui sont au bureau ? Aux heures de pause, c'est à moi qu'on commande la nourriture. Bon ! Moi je ne dis rien ! Et mes responsables aussi ne disent rien : c'est l'agent que eux ils veulent.

Encadré N°18: manque de considération 2

Je ne suis plus avec eux (une structure universitaire X de la place). Je suis avec eux depuis 3 ans. Et je quitte chaque matin Godomey pour Calavi (7Km environs) à pieds. J'ai toujours gagné 30000FCFA comme salaire. Cette Année, j'ai demandé qu'on me l'augmente à 35000FCFA et ils m'ont dit qu'on ne dit pas ça ici. C'est comme ça qu'ils m'ont renvoyé hein ! Entre temps j'avais demandé et ils m'ont dit que si je ne suis pas d'accord, je peux partir. J'ai 3 enfants à l'école pour qui je n'ai pas encore payé la première tranche.

Encadré N°20 : Souffrance et marginalisation dans le travail

Votre arrivé nous réjouit énormément, nous souffrons dans ce travail et personne ne nous regarde. Ça fait quatre à cinq mois de salaire qu'on nous doit.

Encadré N°21: faible image de soi

Nous sommes des dignes fils malheureux du pays hein ! Encadré N° 22 : Traitement dirigeant –clients et trauma Travail de sécurité ! En tout cas quelque part, c'est l'homme noir qui est bizarre j'habite HEVIE ! Et la société m'envoie travailler à OUIDAH : après ils m'ont envoyé travailler à AKPAKPA dans la maison d'un blanc ; quand le blanc a vu comment la société traitait, il a décidé de m'engager personnellement comme son enfant. Quand ils ont su ça, ils ont dit qu'ils vont encore m'affecter soit je démissionne si je ne suis pas d'accord. J'ai expliqué ça au blanc qui m'a demandé de démissionner pour qu'il me récupère. Quand ils constaté l'engagement du blanc à me prendre ' tout prix, ils ont commencé à le menacer et à lui faire des chantages. C'est comme ça qu'une nuit le blanc m'a fait sorti de sa maison et m'a dit que si je trouve quelque part d'aller ! " Je ne sais pas ce que tu as fait à tes patrons mais ils sont mauvais " a-t-il ajouté. J'ai dormi à la plage cette nuit-là : c'est Dieu qui était avec moi ! Je prenais la direction de la mer sans savoir que c'était la mer. J'allais seulement....	
--	--

2.2. Catégories de verbes dans le discours des gardiens

Le verbe est un mot qui exprime une action ou un état. Il constitue le noyau d'une phrase. Comme l'indique la figure N°22, les propos recueillis chez les

gardiens présentent les verbes **factifs** dans l'ordre de 40.0%, **statif** 32.1%, **déclaratif** 27.0% et **performatif** 0.9%.

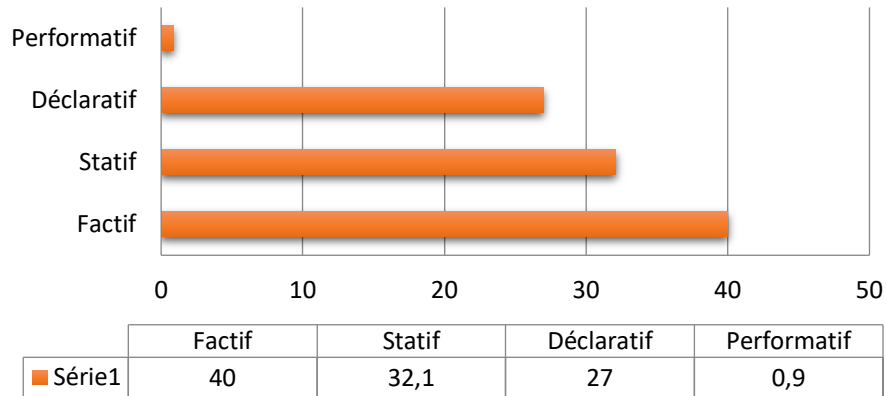


Figure 22 : Catégories syntaxico-sémantique et psychologiques des verbes
Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.3. Identification des verbes utilisés dans le discours des gardiens

Au regard de la figure 23, nous remarquons que les verbes utilisés dans le discours des gardiens, partent respectivement d'une grande surface de couverture du radar à une petite couverture avec les verbes « être », « avoir », « faire », « aller », « dire », « pouvoir », « vouloir », « payer », « laisser »

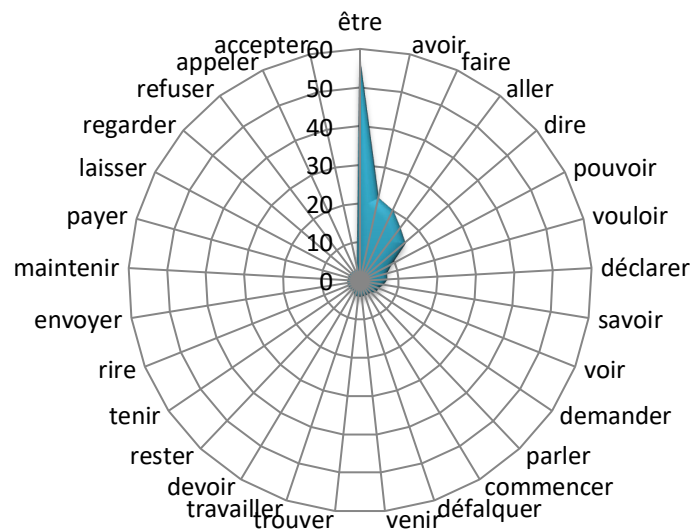


Figure 23 : identification des verbes du discours des gardiens
Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.4. Catégories des connecteurs dans le discours des gardiens

Selon les résultats de segmentation des connecteurs tels que présenté par la figure 24, nous avons identifiés les connecteurs de **d'addition**, **d'opposition** et de **temps** qui viennent respectivement en tête avec une proportion de **38.2%**, **19.7%**, **17.1%**. Dans le second ordre nous avons respectivement les connecteurs de **Cause** 7.9%, **Comparaison** 6.6%, **Condition** 6.6%. Nous avons enfin la dernière catégorie qui regroupe des proportions de moins de 3%. Il s'agit de **disjonction** 2.6%, **But** 1.3% et **lieu** 0.0%.

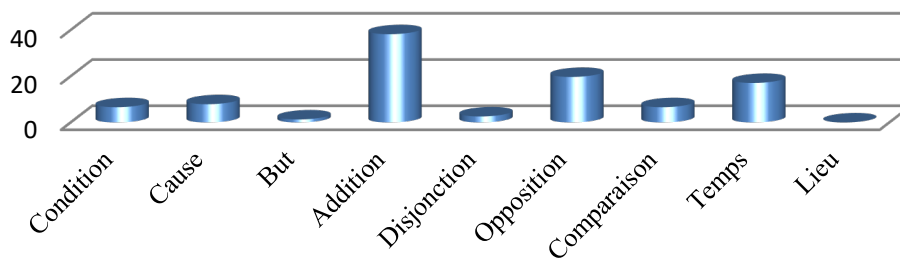


Figure 24 : Connecteurs du discours des gardiens

Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.5. Modalisations du discours des gardiens

Les modalisations des discours des gardiens sont au nombre de six (06) comme le montre la Figure 25. L'« **Intensité** », la « **Négation** » et le « **Lieu** » viennent en tête avec respectivement **28.6%**, **25.0%** et **20.2%**. Le « **temps** » occupe **16.7%** des propos et porte largement sur l'« **Affirmation** » qui est derrière la « **Manière** » avec **4.2%** qui porte elle-même **5.4%**. Il n'y a aucune modalisation de négation dans les propos.

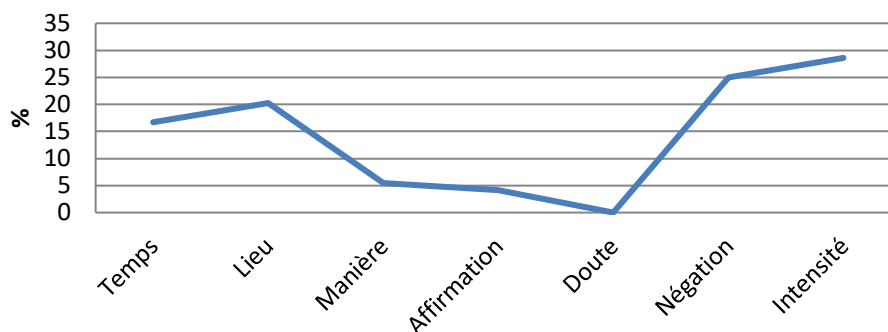


Figure 25 : Modalisations du discours des gardiens

Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.6. *Adjectifs du discours des gardiens*

Dans le cadre de cette étude, et comme le montre la figure 26, les **adjectifs subjectifs** occupent une part de **42.4%** derrière ceux **numérique** tenant la part de fréquence la plus élevée **47.0%** dans la déclaration des gardiens. Les adjectifs objectifs passent en dernière position avec **10.6%**.

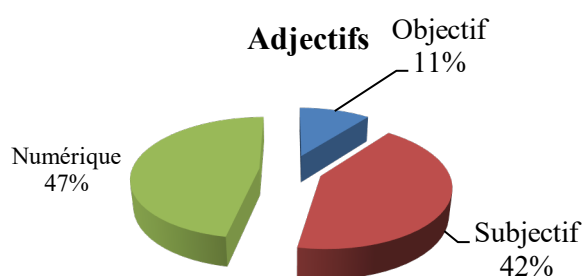


Figure 26 : Adjectifs du discours des gardiens
Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.7. *Pronoms du discours des gardiens*

Dans les déclarations des gardiens, nous avons identifié, comme l'indique la figure 27, les pronoms personnels dans les proportions de 34.9%, 1.6%, 12.3%, 14.7%, 7.1%, 10.3% et 16,7% ; pour respectivement « Je », « Tu », « Il », « Nous », « Vous », « Ils » et « on ». Le discours des gardiens est ainsi donc plus émotif que conatif. Cette réalité se remarque tant dans leur langage singulier que pluraliste (14.7% « Nous » comparé à 7.1% de « Vous »). Cela suppose que ce que les gardiens ressentent unilatéralement l'est aussi collectivement.

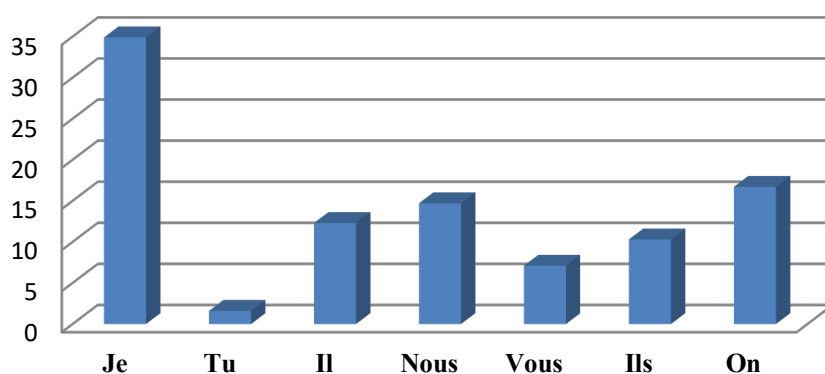


Figure 27 : Pronoms du discours des gardiens
Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

2.8. Sélection des mots clés par ordre d'occurrence

Les mots clés d'un texte étant la vitrine de sa vision globale, les 24 discours de nos enquêtés, subdivisés en 31 contextes élémentaires nous présente les occurrences à fréquences variées. Le mot « **travail** » a l'occurrence la plus élevée (12%) suivi des mots « **société** », « **moi** », « **salaire** » avec les fréquences 6% et 5% respectivement. Les mots de la quatrième classe d'occurrence de fréquence constante (4%) sont « **Problème** », « **déclarer** », « **blanc** » et « **mille** ». La dernière classe de mots clés qui n'a pas connue de variation (3%) dans son occurrence regroupe les mots qui partent de « **année** » à « **voir** ».

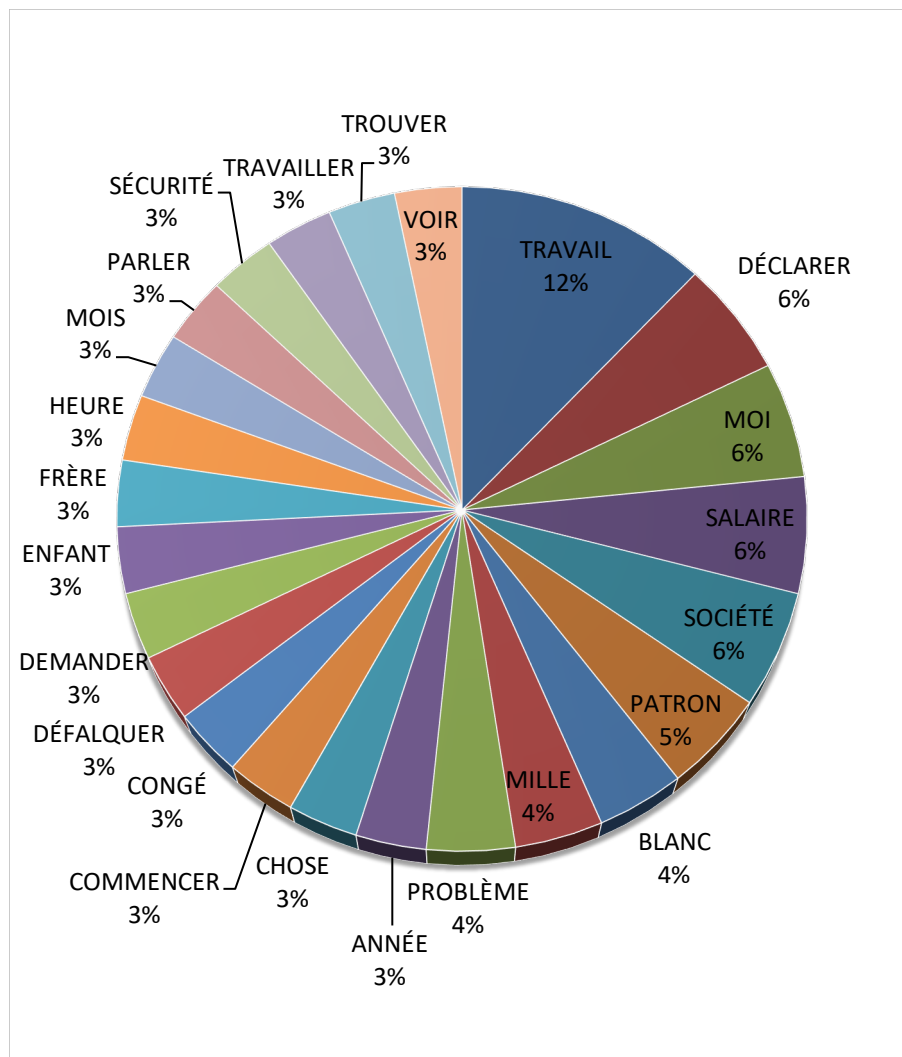


Figure 28 : Occurrence des mots clés
Source : enquête de terrain, (Kuessi, 2022)

3. Analyse et Discussion

Selon Andreani et Conchon (2001), dans une analyse qualitative des données, trois unités d'analyse sont prises en compte. Il s'agit des unités d'analyse syntaxique, unités d'analyse sémantique et les unités d'analyse psychologique. Les unités les plus utilisées étant les unités psychologiques car servant à coder les sensations, les émotions, les images mentales, les souvenirs profonds, les idées manquantes. Max Reinert (1990) préconise une analyse basée sur les mots pleins à savoir les noms, verbes, adjectifs et adverbes. Il marque un second groupe de mot d'analyse qu'il appelle les mots outils qui sont les prépositions, pronoms, conjonctions, et les auxiliaires être et avoir. Nous allons partir de sa méthode pour procéder à une analyse adaptée à la psychologie en essayant de nous focaliser sur ces trois (03) différentes unités d'analyse.

3.1. *Cadre syntaxique et sémantique générale*

Les 24 encadrés sont constitués de 1834 mots et des phrases formulées dans un registre courant et familier par endroits. Le registre soutenu est rare. Quelques mots vides et répétitions de pronoms s'y trouvent traduisant ainsi leurs émotions (colères, regrets...) et leur ténacité à conduire à terme leurs déclarations malgré tout. En réalité, les redondances ne sont pas toujours un acte de gestion de la communication mais c'est une expression de difficulté psychologique dans le parler. La fréquence et le débit de parole est révélateur de l'état morbide d'un trouble psychologique. C'est du moins, ce qu'on retient de C. Lemey et al. (2021) qui trouve que les analyses verbales des comorbidités psychiatriques se focalisent sur la fréquence et le débit de parole. C. Lemey et al. (2021), constate après les mêmes considérations syntaxiques du discours que les attentes ou exclamations forment un indicateur très fort de dépendance.

3.2. *Catégories de verbes et vulnérabilité psychopathologique*

Le verbe est un mot qui exprime une action ou un état. Il constitue le noyau d'une phrase. Comme l'indique la figure N°22, les propos recueillis chez les gardiens présentent les verbes **factifs** dans l'ordre de 40.0%, **statif** 32.1%, **déclaratif** 27.0% et **performatif** 0.9%. Selon Michel Messu (1991), le procédé d'analyse de discours prend une forme beaucoup psycho-linguistique. Il nous reprend les explications des catégories syntaxico-sémantique des verbes. En effet, les verbes statifs sont ceux qui autorisent pour archilexème être ou avoir. Il s'en suit donc que ces verbes indiquent **un état ou une possession**. Les verbes **factifs** sont ceux qui désignent une **action**. Ils reçoivent pour archilexème **faire**. Ils sont du premier ordre et montre jusqu'à quel point le faire occupe une place de choix

dans la déclaration de ces gardiens. Le « faire » est donc plus que l'« être » et l'« avoir ».

Il est donc déductif que « l'Etat psychologique » des gardiens et leur « Avoir » est moindre par apport à leur niveau de travail. Une surcharge professionnelle serait donc visible au niveau des gardiens. Par ailleurs, ce que les gardiens gagnent en termes de salaire, est faible par rapport à ce qu'ils font. La motivation extrinsèque (le salaire) ne participe pas convenablement au bien-être des agents et dresse ainsi le lit à la pathologie du travail. Les verbes déclaratifs qui admettent « dire » pour archilèxème, viennent en troisième ordre avec 27.0%. Ceci signifierait que les agents ont moins de mots pour exprimer leur situation. C'est un signe de douleur psychologique quand les mots deviennent trop petits pour exprimer ce que l'on ressent en soi. Maingueneau Dominique (1979), fait une opposition entre les verbes "constatifs" qui ne visent que la description d'un fait, et les verbes "performatifs" qui sont les verbes dont le seul usage à lui seul revient à accomplir l'action signifiée par le verbe. En effet ils occupent une place de choix dans les marqueurs d'actes illocutoires (qui s'accomplit par l'usage même de la parole).

C'est la notion de « *Quand dire, c'est faire* » comme l'a initialement proposée Austin (1970) qui en est l'instigateur. Ces verbes dont le sens intrinsèque ne se laisse pas saisir indépendamment de l'action qu'ils promettent ne sont pas à proportion élevée (moins d'1%) dans cette étude. Le verbe quand il est absent ou présent dans une phrase est révélateur d'une personnalité. Le caractère performatif des verbes qui sont d'une faible proportion dans les résultats de cette enquête, signale l'intérêt que les patrons accordent à la vie privée ou familiale de leur employé. L'exemple de cet extrait de l'encadré N° 19 en dit long : « ...pour qu'il **accepte** mon fils mais il a refusé ! Dieu est grand ! » Ces regrets traduisent la part de monologues ou des discours intérieurs que les gardiens n'osent plus partager avec leurs supérieurs hiérarchiques de peur de ne pas pérenniser leur choc psychologique.

3.3. *Adjectifs du discours et vulnérabilité psychopathologique*

Selon César Chesneau Dumarsais (1769) rapporté par le CNRTL (2012),

l'adjectif est un mot qui donne une qualification au substantif; il en désigne la qualité ou manière d'être. Or comme toute qualité suppose la substance dont elle est qualité, il est évident que tout adjectif suppose un substantif : car il faut être, pour être tel

Ceci sous-entend que la qualité ou la manière d'être du substantif ne serait pas que dans sa forme grammaticale mais aussi psychologique. Dans le cadre de cette étude, et comme le montre la figure 26, les **adjectifs subjectifs** occupent une part de **42.4%** derrière ceux **numérique** tenant la part de fréquence la plus élevée

47.0% dans la déclaration des gardiens. Les adjectifs objectifs passent en dernière position avec **10.6%**. Sans pour autant rentrer dans les profondeurs de la linguistique et de la grammaire, penchons-nous sur la psycholinguistique pour simplement dire que les adjectifs objectifs concernent plus les objets des propositions que les sujets. Autrement, les adjectifs objectifs donnent des qualifications qui sont indépendantes des jugements personnels du narrateur. Les adjectifs subjectifs par contre se concentrent sur l'appréciation du sujet ou du narrateur. Ils font ressortir l'effet du sentiment, de qualité ou de quantité du narrateur.

Les adjectifs subjectifs sont affectifs /évaluatifs et porte sur la qualité d'un être ou d'une chose. Dans le cadre notre étude où l'appréciation du bien être psychologique des gardiens constitue le socle même de la recherche, il s'en suit que les **42.4% d'adjectifs** subjectifs interpréterait la part du désarroi ou émoi des gardiens. Cela se justifie quand on se réfère au 80,27% et 86,7% des gardiens qui ont affirmé ne pas ressentir respectivement ni joie et épanouissement dans le travail (voir 3.1.5.1 des résultats quantitatifs). Selon Jean-Claude Anscombre (2005) « *l'adjectif subjectif est tout adjectif qui renvoie à une propriété linguistiquement représentée comme acquise à la suite d'une intervention externe* ». Il donne l'exemple de "bronzé" dans la phrase : Après une semaine sur une plage tropicale, Lia était toute bronzée. On comprend à partir de l'explication de Jean-Claude Anscombre, que l'état du sujet est la conséquence de ce qu'il a acquis de l'extérieur ou de son objet. A l'inverse, selon **Jean-Claude Anscombre (2005)** l'effet d'un adjectif objectif se manifeste à l'extérieur de l'entité. Dans cette étude, les adjectifs objectifs sont relativement faibles et représente **10.6%** comme précédemment énoncé. Ceci souligne une véritable situation de risques psychopathologiques et nous fait penser à des adjectifs psychologiques. Nous sommes d'accord avec **Patrick Dendale et Danielle Coltier (2013)** qu'à ce stade des recherches, il n'y a pas explicitement une distinction entre adjectifs dénotant des états et adjectifs dénotant des propriétés. Cependant, nous retenons avec lui que les adjectifs psychologiques montrent des *états (ou propriétés) psychologiques*. En d'autres termes il s'agit des états 'internes' à l'individu.

A ce titre, les adjectifs subjectifs sont des adjectifs psychologiques qui nous montrent l'état des gardiens dans leur métier. L'analyse étant faite sur cette clarification, nous passons aux adjectifs numériques qui gardent la tête dans ces fréquences. Les adjectifs numériques viennent en tête pour désigner dans la grande part des déclarations, « le nombre de mois sans salaire », « le nombre d'enfants en charge », « le nombre de kilomètre parcourus pour rejoindre son poste », « le nombre d'année d'expérience dans le métier » et « l'âge » des gardiens. Même s'il n'y a pas assez de littérature sur leur interprétation

psychologique, leur corrélation avec les résultats quantitatifs dans cette étude reste un champ de recherche et montrerait que plus les adjectifs numériques liés au salaire sont positivement élevés dans un discours moins la vulnérabilité psychique du narrateur est visible.

S'ils sont négativement élevés et évoqués dans le discours, c'est l'expression d'une douleur psychologique qui mérite un regard technique des spécialistes de la psychologie et de la psychiatrie. Ce serait aussi un signe de risque psychopathologique des gardiens. En nous référant aux résultats quantitatifs de Kuessi (2023) qui désigne le nombre d'année d'expérience dans le métier de gardiennage comme un facteur de risque psychopathologique, nous comprenons et déduisons-en que si l'adjectif numérique liée à l'âge grimpe dans un discours, c'est l'expression du vide psychologique d'un narrateur n'ayant pas atteint ses besoins d'accomplissement. Pour ceux qui ont satisfait leur besoin d'accomplissement, il faut noter que la prise de conscience de l'âge avancé du narrateur, n'est jamais abordée avec un sentiment de totale fierté même si ironiquement communiqué.

3.4. *Sélection des mots clés par ordre d'occurrence*

Les mots clés d'un texte étant la vitrine de sa vision globale, les 24 discours de nos enquêtés, subdivisés en 31 contextes élémentaires nous présente les occurrences à fréquences variées. Le mot « **travail** » a l'occurrence la plus élevée (12%) suivi des mots « **société** », « **moi** », « **salaire** » avec les fréquences 6% et 5% respectivement. Les mots de la quatrième classe d'occurrence de fréquence constante (4%) sont « **Problème** », « **déclarer** », « **blanc** » et « **mille** ». La dernière classe de mots clés qui n'a pas connue de variation (3%) dans son occurrence regroupe les mots qui partent de « **année** » à « **voir** ». Cette analyse sémantique nous permet de savoir que la notion de « travail » occupe une place de choix dans le langage des gardiens.

La déclaration (Déclarer, 6%) qui revient au deuxième rang dans les propos des gardiens traduit la forte volonté de sécurisation de leur emploi. Le « **salaire** » et le « **moi** » qui se retrouvent dans la même classe que la déclaration (Déclarer) immédiatement après ledit « travail » évoquent le problème motivation et d'identité du gardien. Selon Edmond Marc (2005) l'identité est une question à la fois singulière que plurielle. Elle s'affiche dans son unicité et dans son appartenance à un groupe socio professionnel à partir duquel l'homme dont son essence de vie. Le croisement de ces mots clés comme nous le verrons dans notre prochaine publication nous permettra d'apprécier l'environnement dans lequel gît le « moi » et le « travail ». Selon Edmond Marc (2005).

Sur un versant subjectif, l'identité est d'abord une donnée immédiate de la conscience (« je suis moi ») dont la perturbation signale un trouble psychique grave (la dépersonnalisation). Mais elle traduit aussi un mouvement réflexif par lequel je cherche à me ressaisir, à me connaître (« qui suis-je ? »), à rechercher une cohérence interne, une consistance et une plénitude d'existence, à coïncider avec ce que je voudrais être ou devenir. C'est donc, en même temps, un état et un mouvement, un acquis et un projet, une réalité et une virtualité. (p.21)

Conclusion

Dans cet article, l'analyse psychologique des pronoms, des modalisations et des catégories des connecteurs dans le discours n'est pas abordée dans cette section. Nous en parlerons dans nos prochains articles. Seules les catégories de verbes et des adjectifs ont fait école ici. De cette analyse, on retient que les verbes et les adjectifs sont révélateurs de l'état psychopathologique d'un employé. La déception, le découragement révélé dans un discours beaucoup plus monologique caractérisent les employés du secteur de gardiennage de calavi et de Cotonou. Ceci montre que les conditions de travail ne sont pas psychologiquement favorables au bien-être des gardiens.

Références Bibliographiques

- Andreani, J. -C. & Conchon, F. (2001). Les études qualitatives en marketing. Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.
- Anscombe, J.-C. (2005). Temps, aspect et agentivité, dans le domaine des adjectifs psychologiques. Lidil, 32. <https://doi.org/10.4000/lidil.110>
- CNRTL, (2012). Grammaire.44, avenue de la Libération BP 30687 54063 Nancy Cedex - France
- Dendale, P., & Coltier, D. (2013). Les adjectifs 'psychologiques' et le marquage évidentiel de l'inférence. Dans Baider, F., & Cislaru, G. (Eds.), *Cartographie des émotions : Propositions linguistiques et sociolinguistiques*. Presses Sorbonne Nouvelle. Doi : 10.4000/books.psn.2373
- Edmond, M. (2005). Psychologie de l'identité Soi et le groupe. Dunod, Paris. Pp.3-21
- Lemey, C. et al. (2021). Analyse automatique du discours de patients pour la détection de comorbidités psychiatriques. Conférence Internationale Francophone sur la Science des Données, Aix-Marseille Université - LIS UMR 7020, Marseille, France. pp.261-272.
- Maingueneau, D. (1979). L'analyse du discours. *Repères pour la rénovation de l'enseignement du français à l'école élémentaire*, 51(1), 3-27. <https://doi.org/10.3406/reper.1979.1614>
- Marandon, G. (1995). Psychologie de l'illettrisme : Le retour du culturel. *Bulletin de psychologie*, 48(419), 357-364. <https://doi.org/10.3406/bupsy.1995.14413>

- Messu, M. (1991). L'analyse propositionnelle du discours. *Cahier de recherche* N°15, 18-20.
- Reinert, M. (1990). Une méthode de classification des énoncés d'un corpus présentée à l'aide d'une application. *Les cahiers de l'analyse des données*, 15(1), 21-36.
- Rivaleau, C. (2003). Les théories de la motivation. 17 mai 2003, www.cadresanté.com
- Robert, F. (1995). Motivation et efficience au travail. Editions Mardaga
- Robert-tissot, C. & Rusconi Serpa, S. (2000). *Interactions du nourrisson avec ses partenaires*. Encyclopédie Médicale Chirurgie Psychiatrie.
- Roussel, P. (2000). la motivation au travail : concepts et théories. Notes n°326 LIRHE, Université Toulouse1, *sciences sociales*.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, v. 55. pp.78-88