Université du Burundi

Dépôt institutionnel officiel **https://repository.ub.edu.bi**

Grenier du Savoir du Burundi Mémoires et Thèses

2013

Etude de la motivation au travail des employés des services de pompes funebres en mairie de Bujumbura

Emerimana, Emery

UB, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation

https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1196

Téléchargé depuis le dépôt institutionnel officiel de l'Université du Burundi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE L'EDUCATION

ETUDE DE LA MOTIVATION AU TRAVAIL DES EMPLOYES DES SERVICES DE POMPES FUNEBRES EN MAIRIE DE BUJUMBURA.

Par

Emery Emerimana

et

Placide Gatete

Mémoire présenté et défendu publiquement en vue de l'obtention du grade de licencié en sciences de l'éducation.

Sous la direction du :

Professeur Paul Nkunzimana

Bujumbura, Avril 2013

DEDICACE

A mon regretté père,
A ma chère mère,
A mes oncles et tantes,
A mes sœurs,
A mes cousins et cousines,
A tous mes amis ;

A mon épouse,
A mes enfants, Gateka Marie Klein et Gatore Christ Rey,
A mon regretté père,
A ma chère mère,
A mes frères et sœurs,
A mes oncles et tantes,
A mes cousins et cousines ;
A tous ceux qui nous sont chers,
Nous dédions ce mémoire.

REMERCIEMENTS

Au terme de ce travail, nous éprouvons un vif plaisir pour exprimer nos sentiments de gratitude envers les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de cette œuvre.

Nous tenons à remercier spécialement le professeur Paul Nkunzimana, Doyen et professeur à la Faculté de Psychologie et des sciences de l'Education qui, malgré ses multiples occupations, a accepté de guider nos premiers pas de chercheur. C'est grâce à ses conseils judicieux, sa rigueur scientifique et surtout à sa disponibilité que nous avons pu aboutir à ce résultat.

Nos remerciements sont également adressés à tous nos éducateurs depuis l'école primaire jusqu'à l'Université et plus particulièrement ceux de la Faculté de psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université du Burundi pour la formation tant morale qu'intellectuelle qu'ils nous ont dispensée.

Nous serions ingrats si nous ne présentions pas nos remerciements à l'endroit de nos enquêtés qui nous ont beaucoup aidés dans ce travail malgré les difficultés auxquelles nous nous sommes heurtés.

Notre dette de reconnaissance va également à l'endroit des familles Rwanduruko Marius et plus particulièrement aux Familles Kamenyero Raymond et Ndayishimiye Déo, aux Familles Nzisabira Anthère et Sabukwigura Richard, à madame Ntakarutimana Evelyne, aux familles Ruradedeye Patrick, Mudende Godfroid et Kabundege Gaspard pour l'appui tant moral que matériel qu'elles nous ont apporté. Qu'ils lisent à travers ces lignes l'expression de notre grand attachement et de notre reconnaissance pour leur contribution.

Liste des sigles et abréviations

CUPC	: Centre Universitaire de Psychologie Clinique du Pôle d'excellence Universitaire régionale
ESF	: Expansion Scientifique Française
FLSH	: Faculté des Lettres et Sciences Humaines
FPSE	: Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education
Loc. Cit	: Loco citato (endroit déjà cité)
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
Op. Cit.	: Opere Citato (ouvrage déjà cité)
p.	: Page
PUF	: Presses Universitaires de France
T	: Tome
UB	: Université du Burundi
V	: Volume

TABLE DES MATIERES

DEDICACE ..... **i**
REMERCIEMENTS ..... **ii**
Liste des sigles et abréviations ..... **iii**
TABLE DES MATIERES ..... **iv**
INTRODUCTION GENERALE **1**
0.1 .Justification du choix du sujet 3
0.2. Délimitation du sujet 4
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE **5**
CHAPITRE I : ELUCIDATION DES CONCEPTS **6**
1.1. Mort 6
1.2. Travail 7
1.3. Services funèbres 8
1.4. Pompes funèbres 9
1.5. Attitude 10
1.6. Sentiment 11
1.7. Motivation 12
CHAPITRE II : LES EFFETS PSYCHOSOCIAUX DES RITES FUNERAIRES DANS LA SOCIETE BURUNDAISE **15**
2.1. Annonce 15
2.2. Les rites funéraires 16
2.2.1. Les funérailles 16
2.2.2. Le deuil 18
2.2.3. La Levée de deuil 19
2.3. Evolution du rituel funéraire 20
2. 3.1. Le milieu rural 21
2.3.2. Le milieu urbain 22
CHAPITRE III : LE TRAVAIL DES POMPES FUNEBRES EN MAIRIE DE BUJUMBURA **24**
3.1. Les services offerts par les pompes funèbres 24
3.1.1. La Fabrication du cercueil et son transport 25
3.1.2 .Aménagement de la tombe 26

3.2. Statuts et rôles des personnes œuvrant dans les pompes funèbres 27
3.2.1. Le responsable de la pompe funèbre 28
3.2.2. Les employés des pompes funèbres 29
CHAPITRE IV : PROBLEMATIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE..... 33
4.1. Problématique 33
4.2. Objectifs de la recherche 35
4.2.1. Objectif général 35
4.2.2. Objectifs spécifiques 35
4.3. Démarche méthodologique 35
4.3.1. Méthode qualitative 35
4.3.2. Enquête par l'entretien semi-directif 36
4.4. Population d'enquête 37
4.5. Travail de terrain 38
4.5.1. Préenquête 38
4.5.2. Technique du choix des enquêtés 40
4.5.3. Déroulement de l'enquête 42
4.6. Les Difficultés rencontrées 44
PRESENTATION DES CAS, ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION DES RESULTATS 46
CHAPITRE V : PRESENTATION DES CAS 47
5.1. Cas « A » 47
5.2. Cas « B » 48
5.3. Cas « C » 49
5.4. Cas « D » 51
5.5. Cas « E » 52
5.6. Cas « F » 53
CHAPITRE VI : LES SENTIMENTS DES EMPLOYES DES POMPES FUNEBRES 55
6.1. Les sentiments des employés des pompes funèbres vis-à-vis de leur profession 55
6.1.1. Les préjugés autour du métier 55
6.1.2. Incidences du métier sur le vécu psychologique des employés des pompes funèbres ... 58
6.2. Les sentiments des employés des pompes funèbres vis-à-vis de la mort 59
6.2.1. La perception de la mort par les employés de pompes funèbres 59
6.2.2. Incidence de la mort sur le vécu psychologique des employés des pompes funèbres... 62

CHAPITRE VII : LE CLIMAT SOCIOAFFECTIF AU SEIN DU PERSONNEL DES POMPES FUNEBRES 66

7.1. Les relations entretenues par les employés eux-mêmes au sein des pompes funèbres 66

7.2. Les relations entre les employés et leur employeur 69

CHAPITRE VIII : LES PERSPECTIVES DES EMPLOYES DES POMPES FUNEBRES 75

8.1. La délicatesse du métier et les souhaits des employés des pompes funèbres 75

8.1.1. La délicatesse du métier 75

8.1.2. Les souhaits des employés des pompes funèbres 77

CONCLUSION GENERALE 82

SUGGESTIONS 86

BIBLIOGRAPHIE 88

ANNEXES 93

0. INTRODUCTION GENERALE

L'homme à la naissance, est le plus inachevé de tous les mammifères parce qu'il doit subir le processus de socialisation tout au long de sa vie. Les différentes phases de développement qu'il traverse nécessitent divers intervenants pour l'aider à parvenir à maturité. Ici, il faut citer ses parents, ses grands parents, ses oncles, ses tantes, le groupe des pairs, l'école, sans oublier la société des adultes qui prend le relais jusqu'à sa mort. Ce sont eux-mêmes qui dressent la ligne de conduite des générations antérieures et prescrivent souvent ce sur quoi il faut beaucoup s'attacher. Garantir la survie semble la première préoccupation de l'espèce humaine.

Toutes les sociétés en général et la société burundaise en particulier encouragent le travail comme le précise cet adage français, *le travail ennoblit l'homme* ; ou encore au Burundi *uwushaka umubira abira akuya* se traduisant, *celui qui veut de la bière commence d'abord par suer pour en avoir*. Cela laisse voir que l'homme profite beaucoup du travail étant donné que le même travail apparaît comme le moyen de la satisfaction de ses besoins vitaux.

Un individu en situation de désœuvrement non seulement est déprécié par la société mais aussi il constitue un élément potentiellement perturbateur de la société du fait qu'il cherche à satisfaire ses besoins vitaux malgré son improductivité. Son choix est de s'accaparer des biens des autres. Il existe différentes catégories de travaux mais qui peuvent se différencier en travaux manuels et en travaux non manuels. Bien que d'aucuns s'accordent pour dire qu'il n'existe pas de sot métier, on ne manque pas d'attribuer une certaine suprématie du travail intellectuel au travail manuel comme l'indique Poniatowski : «*le mépris pour le travail manuel de la société édifiée sur l'esclavage a pour conséquence la stagnation de la technologie qui cesse de recourir à la science pour faire de nouveaux progrès.*»[1] Il en découle que tant que le travail quelle que soit sa forme s'inscrit dans la ligne de la moralité, il n'y a pas de raison de le mépriser du moment que le même travail fait vivre l'homme.

---

[1] Poniatowski, M., Les Choix de l'Espoir, Paris, Bernard Grasset, 1970, p.45.

Mais alors si nous assistons à toute une panoplie de différentes sortes de travaux, c'est qu'il y a un besoin qui nécessite une satisfaction. Par exemple, comme les gens ont besoin de se nourrir, les entrepreneurs investissent dans le domaine agropastoral, embauchent les gens de diverses catégories sollicités pour la production des vivres nécessaires afin de pallier la carence alimentaire. Ce travail permet alors aux employés de gagner la vie, ou encore d'autres magnats placent leurs capitaux dans le domaine de la construction, de la santé, etc. Les phénomènes sociaux sont nombreux de telle façon que certains d'entre eux laissent générer du travail. Dans ce genre de travail il y a toujours le chef et les employés. La structure ainsi établie présente ses normes qui exigent que le chef cherche une main-d'œuvre productive tandis que celle-ci, en contrepartie, a besoin d'une rémunération. Or pour voir en hausse sa rétribution, elle doit avoir suffisamment produit. Les ouvriers désirent alors accroître la production en vue de voir leurs revenus augmenter. Ils s'investissent au travail en mettant en avant la ponctualité et la régularité recommandées par l'employeur. Celui-ci est rigoureux dans sa façon de contrôler que la tâche se fait sans relâche. L'augmentation de la production semble sa première préoccupation. Il se soucie peu des conditions de travail de ses employés. Ils sont rongés par la fatigue et se détériorent graduellement jusqu'à la mort.

Or, depuis belle lurette, quand la mort survient, différents intervenants donnaient un coup de main dans le rituel subséquent. Ordinairement, la mort est considérée comme un fait d'envergure sociale et morale extraordinaire. Contre toute attente, les gens ont continué à pousser loin jusqu' à voir en la mort un moyen d'investissement. Les entreprises spécialisées se nomment « pompes funèbres. » Leur mission est de venir en aide les familles éprouvées comme l'attestent une des affiches publicitaires : « *confiez-nous vos peines, nous ferons le reste.* » Ce qui est certain, ce sont des entreprises qui disposent de tout un arsenal de ressources tant matérielles qu'humaines pour pouvoir exercer ce métier. Ces entreprises disposent des employés répartis dans différents services: aménagement de tombes, fabrication du cercueil et son transport, fermeture et construction de tombes, travail de fleurs, menuiserie, etc. Ces employés semblent nous intéresser dans la mesure où ils sont en même temps au service de la tradition et de l'individu. Nous avons cherché alors à découvrir les motivations à leur travail.

0.1 Justification du choix du sujet

Pour les Burundais des temps anciens, la mort alertait tout le monde et bénéficiait d'un rituel approprié. Les hommes et les femmes se mobilisaient pour faire chacun de son mieux afin que le défunt soit traité selon la coutume. Au fil du temps, le rituel est allé restreignant jusqu'à l'époque où le gros du rituel a disparu. Aujourd'hui, un malade qui agonise n'est assisté que par ses siens ou ses proches parentés sauf si l'on fait recours aux garde-malades. Ceux-ci accomplissent ces services moyennant l'argent. C'est le même scénario si le malade expire; les frais funéraires sont élevés *a fortiori* en milieu urbain.

Comme la mort s'improvise souvent et compte tenu du coût que les funérailles exigent, d'aucuns semblent avertis qu'ils doivent contribuer à l'organisation de ces funérailles comme le disent Nkunzimana et Ndimubandi, «*actuellement dans certains milieux surtout urbains, même sans apporter à boire en nature les gens donnent l'équivalent en argent pour aider la famille éprouvée à régler la facture des consommations faites lors de l'enterrement.*»[1] Il est à préciser que les moyens pécuniaires collectés en la circonstance servent à payer les pompes funèbres, spécialisées pour accomplir de tels services. La différence avec les rites d'antan, c'est l'assistance passive aux cérémonies; il suffit de payer, le reste c'est l'affaire de l'entreprise.

Dans la lecture que nous avons pu faire, nous avons pu découvrir quelques travaux de recherche en rapport avec les rites de mort comme *les Rites de mort* de Louis-Vincent Thomas, *Les Dimensions préventives et thérapeutiques des rites funéraires et du deuil* de Nkunzimana Paul et Ndimubandi Alexis, etc.
Dans le premier, Thomas a montré que les rites de mort en France perdent de plus en plus la saveur au profit des capitalistes qui vendent les services des pompes funèbres. Dans le second, les auteurs montrent que les rites funéraires permettent de résoudre les différends que la communauté avait avec le défunt. Cela étant, à notre connaissance, aucune recherche ne s'est jusqu'ici intéressée aux services des pompes funèbres au Burundi. C'est ainsi que nous avons intitulé notre travail : «*Etude de la motivation au travail des employés*

[1] Nkunzimana, P., et Ndimubandi, A., Les dimensions préventives et thérapeutiques des rites funéraires et du deuil , Bujumbura, UB, FPSE, CUPC, 2005, p.22.

des services de pompes funèbres en Mairie de Bujumbura.», pour nous pencher sur la motivation au travail de ces employés au sein des pompes funèbres en Mairie de Bujumbura. En général la motivation à une activité quelconque varie d'un individu à l'autre. En plus, leur métier a vu le jour parce qu'effectivement, il y a la mort. Autrement dit, les employés des services funèbres vivent des services rendus à l'occasion de la mort. C'est dans cette optique alors que l'idée nous est venue d'étudier la motivation au travail des employés des services funèbres.

0.2. Délimitation du sujet

L'étude de la motivation au travail est un domaine trop vaste pour être exploré dans le seul cadre de ce travail. Aussi, la motivation au travail peut être exprimée différemment. Pour mener à bon port notre travail de recherche, nous avons procédé à l'analyse des sentiments des employés des pompes funèbres vis-à-vis de leur profession, de la mort mais également à l'étude des problèmes relationnels et des conditions de travail de ces employés.

En outre le choix de la Mairie de Bujumbura n'est pas un fruit du hasard. D'abord il y a des provinces qui ne connaissent pas encore l'existence ou le fonctionnement des pompes funèbres. Ensuite c'est à Bujumbura qu'on les trouve nombreuses et en concurrence ; en témoignent les panneaux publicitaires y rencontrés.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

CHAPITRE I : ELUCIDATION DES CONCEPTS

Un mot peut avoir des significations différentes selon le contexte dans lequel il est placé. A cet effet la définition à l'avance de certains termes reste une nécessité incontournable. A ce sujet Voltaire suggère ceci : « *Si vous voulez converser avec moi, définissez d'abord vos termes et accordez vos lexiques.*»[1]

Pour l'auteur, il est important de procéder d'abord à la définition de concepts centraux avant de les employer dans le contexte de l'étude. Nous avons alors jugé bon d'élucider certains des concepts revenant souvent dans notre travail pour permettre à nos lecteurs et à nous-mêmes de bien en saisir le sens.

1.1. Mort

La mort est une donnée inhérente à l'être biologique. Un homme qui naît doit mourir un jour. Selon l'Encyclopédie Larousse des jeunes, «*la mort est une cessation totale et définitive de la vie.*»[2] Cela veut dire qu'après la mort, plus rien ne compte pour le sujet. Tout s'arrête pour lui. Thomas, lui, a essayé de définir la mort simplement par rapport à la vie. Il explique: «*La vie, a- t on dit, c'est l'ensemble des fonctions qui résistent à la mort. La mort c'est la fin de la vie; La vie c'est le contraire de la mort.*»[3]
Nous constatons que les deux définitions ne sont pas exhaustives d'autant plus que les auteurs ne montrent pas ce qui est à la base de cette cessation de la vie.

Le Dictionnaire médical est plus explicite à ce sujet. Nous y lisons : « *La mort (...) est un arrêt complet et définitif des fonctions vitales d'un organisme vivant avec disparition de sa cohérence fonctionnelle et notamment de l'activité électrique du cerveau (tracé encéphalographique plat) et destruction progressive de ses unités tissulaires et cellulaires.*» [4]

---

[1] Voltaire cité par Jeunehomme, L., in Pédagogie en cours, Tome 3, Liège, Desoer, 1963, p.24.

[2] Encyclopédie Larousse des jeunes, Paris, PUF, 1976, p.940.

[3] Thomas, L-V.,Anthropologie de la mort,Paris, Payot, 1976, p.15.

[4] Manuila, L., Dictionnaire médical, Paris, Masson, 1999, p. 306.

Cette définition nous montre que la mort ne concerne pas seulement l'activité cérébrale mais aussi c'est la désagrégation de l'organisme à partir de ses unités élémentaires.

Ziegler qui a repris la même définition va jusqu'à montrer l'aspect terrifiant de la mort. Cela se remarque quand il parle de déclenchement de cataclysme incontrôlable, de la désagrégation de l'organisme.
La mort est souvent synonyme de l'instant de décès ou coma irréversible. Une question se pose, celle de déterminer cet instant de mort. Ziegler qui avait pu confronter le droit français et le droit américain, affirme que « *l'instant du décès est une question de fait et non une question de droit. (...) Seul le médecin définit l'instant de la mort, les modalités de sa réalisation, les causes qui l'ont provoquée.* »[1]
Ces déclarations viennent pour enlever les équivoques sur l'instant de mort. Jusque-là, les systèmes juridiques admettaient que l'instant de la mort était un événement de la nature.

A partir de ce moment, on a pu émettre quatre critères qui déterminent le coma irréversible c'est-à-dire l'instant de la mort. Voici ces critères :
« - *Non réceptivité et non réponse (...)*
-Absence de mouvements respiratoires (...)
-Absence de réflexes (...)
-Encéphalogramme plat (...) »[2]

Dans notre travail, nous avons compris la mort comme une cessation définitive de toutes les manifestations de la vie, une perte totale de l'animation du corps. Ce corps doit, désormais connaître un traitement particulier (enterrement, incinération, etc. selon les cultures).

1.2. Travail

Nous trouvons l'usage du terme *travail* dans beaucoup de cas: le travail des champs, le travail à l'école, le travail manuel, le travail intellectuel, etc. Ce concept a été défini de plusieurs manières selon les auteurs. Piéron oppose le travail au jeu et au loisir. Il écrit : « *Le*

---

[1] Ziegler, J., Les vivants et la mort, Essai de sociologie, Paris, Seuil, 1975, p.176.
[2] Ziegler, J., loc. cit.

travail est une activité physique ou intellectuelle que l'on s'impose dans un but normalement utilitaire, ou qui vous est imposé »[1] Dans cette définition, il est clair que l'agent travailleur est mu par l'utilité ou une pression extérieure. La liberté n'est pas donc évidente.

Frohlich quant à lui, envisage le travail d'abord sous l'angle des sciences humaines biomédicales. Il est convaincu qu'à l'origine « *le travail est un terme qui désignait exclusivement l'activité physique (travail manuel) supposant une dépense d'énergie relativement élevée.*»[2]

Le travail ici fait allusion seulement à la force physique de l'individu. Un bon travail devrait pourtant engager l'homme sous tous ses aspects (physique, intellectuel, moral, social, etc.)

Ensuite, Frohlich envisage le travail sous l'angle des sciences sociales. Ainsi, « *le travail est une activité vers un but, planifié et organisé, qui est inspiré par un objectif matériel (par exemple fabrication des produits ou matériel) et qui permet de satisfaire un besoin propre ou d'obtenir un profil pour soi-même éventuellement pour autrui.*»[3]

Les deux dernières définitions se focalisent respectivement sur la mise en jeu de l'organisme impliquant une dépense d'énergie ainsi que sur une orientation de ce dernier vers la satisfaction des besoins. Ceux-ci étant bien entendu variés et hiérarchisés.

A ce sujet, nous voyons que le travail engendre une conduite qui tend vers un résultat. En ce qui nous concerne, en parlant du travail, nous avons voulu désigner tout mouvement de l'organisme dirigé vers un but déterminé et plus précisément orienté vers la satisfaction d'un besoin.

En parlant ici de mouvement de l'organisme, nous y avons inclus l'activité intellectuelle. Nous avons employé le concept travail pour désigner tout mouvement en termes d'actions opérées par les employés des services de pompes funèbres en vue de gagner la vie.

1.3. Services funèbres

Les services offerts par les pompes funèbres sont nombreux. Mais il importe de signaler que toutes les sociétés n'ont pas besoin des mêmes services, chacune est influencée par sa culture.

---

[1] Pieron, H., Vocabulaire de la psychologie, Paris, PUF, 1979, p.463.

[2] Frohlich, W., Dictionnaire de la psychologie, Paris, Librairie Générale française, 1997, p.445.

[3] Frohlich, W. Loc.cit.

Tout d'abord, ce mot service a sa signification propre. Selon Lafon, il s'agit de « *l'action au profit des autres (individus, groupes ou collectivités).* »[1]

Le service est préalablement l'action qui arrange les autres. Les bénéficiaires peuvent être des individus, groupes d'individus ou des collectivités.

Le mot service peut encore signifier selon toujours le même auteur « *Lieux et moyens de réaliser cette action. Par exemple service hospitalier.* »[2]

Il s'agit alors d'un endroit où des actions sont réalisées : service bancaire, service municipal, etc. Le mot funèbre désigne tout ce qui a trait aux funérailles. *Les services funèbres alors constituent un ensemble d'activités professionnelles exercées à l'occasion de l'organisation et du déroulement des obsèques.*[3]

Il s'agit des services offerts en cas de décès par des entreprises spécialisées. On ne peut donc pas ne pas élucider ce concept du moment que nous voudrions étudier la motivation des employés des mêmes services.

Dans notre travail, il était question de nous pencher sur la tâche des employés des services funèbres et d'en étudier la motivation à leur travail.

1.4. Pompes funèbres

Tout événement nouveau entraîne des dispositions nouvelles. Quand la mort survient dans une famille, l'on se précipite à organiser certaines actions y relatives. La première et la plus délicate se trouve être l'enterrement.

Les pompes funèbres semblent avoir cette mission et elles sont sollicitées pour cela. Le mot *pompe*[4] tel qu'il sera utilisé vient du mot latin, *pompa* et signifie cortège. L'expression *pompa funebris* signifie donc cortège funèbre et s'est élargi aujourd'hui à ce qui entoure les cérémonies funèbres. C'est de là que vient l'expression *en grande pompe* et l'adjectif *pompeux.*

---

[1] Lafon, R., Vocabulaire de psychopédagogie et de psychiatrie de l'enfant, Paris, PUF, 1969, p.947.
[2] Lafon, R., loc.cit.
[3] http:// www.marque-nf.cm/down/lord/lexique-des-obsèques.pdf. 23/8/2011, 22heures.
[4] http:// www.bloc.com/article/société/pratique/entreprises des -pompes -funèbres- 11/ 04/20 11 htm/ 10 heures.

Les pompes funèbres sont chargées de l'organisation des obsèques d'une personne décédée. Ce que l'on appelle communément pompes funèbres est en fait une entreprise des services funéraires. Elle a la responsabilité d'organiser les obsèques d'une personne décédée. La survenue de la mort entraîne une dépense parfois énorme d'énergie et des moyens financiers. Ce n'est donc pas surprenant de voir une entreprise investissant en ce secteur. Les pompes funèbres sont des entreprises qui réalisent des gains dans cet événement inéluctable.

Dans notre travail nous sommes intéressés par les employés affectés dans les services des pompes funèbres dans le but d'étudier la motivation à leur travail.

1.5. Attitude

Il convient aussi de définir ce concept car il peut prêter à confusion avec certains autres termes. C'est un mot couramment employé pour désigner un comportement manifesté dans certaines situations.

Nombre d'auteurs ont donné la signification de ce mot. Selon Badin, « *l'attitude est un état de disposition psychique fondé sur l'expérience qui exerce une influence directrice sur le comportement de l'individu à l'égard d'un « objet » ou en présence d'une situation déterminée.»*[1] Il s'agit d'un état de disposition psychique qui se traduit par un comportement conditionné par l'expérience vécue. Tantôt nous entendons parler de bonne ou de mauvaise attitude affichée vis-à-vis d'individus, d'objets ou de situation.
Thurstone indique que *l'attitude est la somme des sensations, idées, conventions, sentiments, relatifs à un objet déterminé.*[2] L'attitude est donc le résultat de plusieurs paramètres associés mais qui sont relatifs à un objet déterminé. C'est aussi un comportement qui découle de la combinaison des sensations, des idées, des conventions et des sentiments.

Stœtzel, pour sa part, montre que face à un objet, l'individu opte pour une orientation. Ainsi, l'attitude « *est une tendance ou orientation positive ou négative à l'égard d'un objet*

[1] Badin, P., La psychologie de la vie sociale : les aspects psychosociaux de la personnalité, V_2, Paris, Centurion, 1977, p.148.
[2] Thurstone, cité par Irambona, S., in Attitudes des femmes instruites face à la question du droit à l'héritage des femmes, Mémoire inédit, Bujumbura, U.B, FPSE, 2006, p.7.

qui a une signification sociale, cet objet pourra être une personne, une catégorie, un groupe ou encore une forme de modèle social de conduite. L'attitude est la manière dont une personne se situe par rapport à des objets de valeur.»[1]

L'attitude est une prise de position positive ou négative vis-à-vis d'une situation présente. C'est une façon dont une personne s'ajuste ou non lors de la confrontation à des phénomènes divers. Pour Mucchielli, l'attitude est un concept de la psychologie et de la psychologie sociale qui connaît un grand développement depuis une trentaine d'années; corrélativement à l'extension des recherches sur les opinions, les motivations et les changements de comportement, il définit l'attitude de plusieurs façons, mais pour notre part, nous nous sommes intéressés à la définition relative au travail, ce qu'il a appelé « *attitude devant le travail* . »

Ainsi, « *L'attitude est une prédisposition générale à prendre telle position ou à avoir tel genre de jugement, à réagir par tel genre de comportements dont on pourra mesurer l'intensité ou la force de conviction personnelle et d'engagement dans l'action correspondante.*»[2] Nous en déduisons qu'une attitude est une manière d'être et d'agir expressive matérialisée par un comportement plus ou moins manifeste.

Dans notre travail, nous nous sommes référés aux attitudes qu'adoptent les employés des services funèbres face à leur travail.

1.6. Sentiment

Souvent nous entendons parler de sentiment positif, de sentiment négatif pour désigner la manière dont un sujet se découvre à un moment précis. D'après Burloud, le sentiment c'est « *la conscience immédiate et implicite d'un contenu mental qui nous est présent sans être toujours pensé et qui se manifeste soit par des réactions émotionnelles ou soit par des actes naissants, soit par des intentions ou des directions de pensée.*»[3] Une telle définition montre bien que le sentiment renvoie à un état affectif conscient ou non.

---

[1] Stœtzel, J., Cité par Birou, A., in Vocabulaire pratique des sciences sociales, Paris, Editions Ouvrières, 1969, p.33.

[2] Mucchielli, R., Opinions et changement d'opinions, Paris, ESF, 1972, p.96.

[3] Burloud, A., cité par Birou, A., in op.cit, p.308.

Dans le même ordre d'idées, Lafon, écrit que le sentiment (...) c'est « *le fait d'avoir une conscience claire ou confuse de quelque chose ou encore une intuition de quelque chose, soit du fait d'affirmer que cette chose est vraiment telle que la fait apparaître cette conscience ou l'intuition que l'on a (...) Le sentiment est une fonction qui fait éprouver au sujet soit qu'un objet a une valeur pour lui, soit au contraire qu'il n'en a pas* . »[1]

Cette définition s'intéresse d'abord à la manière dont une chose apparaît à la conscience de l'individu. Ce dernier doit alors se prononcer, c'est-à- dire émettre un jugement sur cette chose, cette situation ou cet objet qui lui est présenté. Cela montre alors que les sentiments influencent souvent nos jugements.

Birou quant à lui pense qu' « *un bon nombre de sentiments sont des tendances affectives qui se fixent sur les autres, d'où résultent des représentations, des rapports sociaux et des modes de comportement et de conduite dans la vie sociale.* »[2]

Il est clair ici que l'auteur croit que les tendances affectives qui se fixent sur les autres influencent les représentations que se font les acteurs sociaux et que par conséquent, elles conditionnent les comportements de l'individu au sein de la société.

Piéron, parlant de sentiment élémentaire, désigne celui-ci par « *un état affectif indéterminé provoquant ou non un état de besoin.*»[3] Pour dire qu'il y a sentiment élémentaire lorsque le sujet éprouve un manque qu'il doit combler.

En ce qui nous concerne, nous avons parlé de sentiment pour exprimer cet état affectif conscient ou non qu'éprouvent les employés des services de pompes funèbres et qui les disposent face à autrui, au travail et à la mort.

1.7. Motivation

Etymologiquement, le terme motivation vient du *latin motivere* signifiant mouvoir qui vient à son tour du mot latin *motivus* ayant la signification de mobile, qui peut *se*

[1] Lafon, R., op. cit, p.940.
[2] Birou, A., op. cit., p. 310.

[3] Pieron, H., op. cit., p.408.

mouvoir[1]. Au sens général, la motivation est tout ce qui pousse l'individu vers certains buts ou certaines orientations en provoquant des comportements manifestes.

La motivation a été la préoccupation de nombre d'auteurs qui la considèrent d'ailleurs comme un thème éminent de la psychologie, souvent même qui ouvre la voie à la compréhension de la conduite.

Pour Fraisse, *« la motivation serait un principe de forces qui pousse les organismes à atteindre un but.»*[2] Il en découle que la motivation joue un grand rôle dans l'apparition d'un comportement. Une conduite telle dépend étroitement du type de motivation. Il s'avère judicieux de retenir que la motivation s'apparente à un principe de force essentielle pour inciter les organismes à produire une réaction.

Laeng s'exprimant sur le même concept, écrit : « *La motivation est un processus qui met en route, maintient et règle une activité orientée (vers un but plus ou moins consciemment suivi).»*[3] La motivation est un processus par lequel une activité se conçoit, se prépare, parvient à l'orientation et enfin à la consommation. Elle est aussi un mécanisme latent capable d'éveiller l'organisme vers un but.

Pour Colette, « *la motivation s'applique à ce qui est capable de mouvoir l'individu, de le pousser à agir, de l'inciter à adopter certaines conduites et certaines attitudes.* »[4] Nous pouvons en déduire qu'il s'agit d'une force interne ou externe susceptible d'engendrer certaines conduites et certaines attitudes.

Avec ces trois définitions, il y a lieu de constater qu'elles expriment la même idée et que les différences résident beaucoup plus dans la forme que dans le fond. Toutes convergent alors sur l'existence de quelque chose qui pousse un sujet à agir de telle ou de telle façon,

---

[1] Birou ,A., Vocabulaire pratique des sciences sociales, Paris, Editions ouvrières,1966,p.223.

[2] Fraisse, P. ,cité par Castellan, Y. ,in Initiation à la Psychologie Moderne, Paris, Société d'Editions d'Enseignement Supérieur, 1969, p.89.

[3] Laeng, M., Vocabulaire de Pédagogie Moderne, Paris, Centurion, 1974, p.199.

[4] Colette, A., Introduction à la psychologie dynamique, Bruxelles, Editions de l'université de Bruxelles, 1979, P.147 .

laquelle façon tend vers un objectif ou tout simplement met le sujet en mouvement. Mucchielli semble encore plus explicite en ce qui concerne l'élucidation de ce concept. Il indique que « *c'est un besoin, tendance ou aspiration qui, sans être l'objet de la conscience réfléchie et sans excitation en provenance du monde extérieur, incite ou dispose un individu à avoir un certain type de décisions dans un genre donné de situations, elles-mêmes créées par la motivation. La motivation est en quelque sorte le principe actif organisateur de la conduite, à un niveau inconscient vers un genre de satisfaction égocentrique.* »[1]

Cette définition montre que la motivation est un ensemble englobant nombre de dimensions à savoir : les besoins, les tendances, les aspirations, etc. La motivation vient pour rétablir l'équilibre de l'organisme rompu à cause du manque ou de la tension interne. La motivation interne souvent appelée intrinsèque s'oppose à celle qui est extrinsèque qui est en provenance de l'extérieur de l'individu.

L'étude de la motivation a pour objet de découvrir pourquoi les gens adoptent tel comportement plutôt que tel autre, telle activité plutôt que telle autre. Notre travail s'inscrit dans la recherche de la mise à jour de la motivation au travail des employés des services de pompes funèbres.

En somme, dans notre recherche, il s'est avéré nécessaire de procéder à l'élucidation des concepts-clés car ceci permet la bonne compréhension de la démarche théorique et pratique de notre recherche, auprès de nos lecteurs et surtout pour nous-mêmes, et ne peut donc pas laisser de côté les effets psychosociaux que les rites funéraires causent sur l'individu.

[1] Mucchielli, R., op. cit. p.96.

CHAPITRE II : LES EFFETS PSYCHOSOCIAUX DES RITES FUNERAIRES DANS LA SOCIETE BURUNDAISE

La mort est un événement épouvantable qui alerte les membres de la collectivité. Pour la contrecarrer, la société burundaise préconise des rites funéraires.

Au Burundi, par rite funéraire, l'on peut comprendre « *tout ce qui se fait depuis le moment où le malade agonise jusqu'au moment de la levée de deuil définitive.* »[1]

Il en découle que les rites funéraires commencent aussitôt après la perte d'espoir de la vie de la personne malade. Ces rites sont engagés dès le décès de la personne et ne vont se clôturer que durant la levée de deuil définitive.

Mais avant de recourir aux rites funéraires, les membres de la société procèdent d'abord à l'annonce de la mort.

2.1. Annonce

L'annonce est le premier fait qui suit directement la survenue de la mort. Elle est adressée d'abord aux proches parentés avant d'être dirigée à l'endroit du public. Quand la mort s'abat sur un membre d'une famille, celle-ci se sent accablée par l'événement.

Pour Ariès, «*la mort est l'événement le plus terrifiant qui provoque un choc émotionnel qui déborde les défenses psychiques de la famille éprouvée.*»[2]

Il en ressort que la mort est considérée comme un drame qui tourmente les familles éprouvées qui en subissent un choc émotionnel sans précédent. Quoique chagrinante la nouvelle doit être portée à la connaissance de l'entourage et dès lors celui-ci se lance aux préparatifs des funérailles : creusage du tombeau, apprêter les habits, frais pour l'achat du cercueil (natte), etc. Les pleurs mêlés d'alarme sous forme de cris paraissent un moyen de véhiculer cette nouvelle.

A ce sujet, Thomas, se référant à la société française, avait déjà senti l'utilité de l'annonce de la mort et explique qu' *« il faut avouer que dans leur forme, les annonces laissent encore volontiers filtrer l'émotion. »*[3]

---

[1] Nkunzimana, P.,et Ndimubandi,A.,op.cit.,p.6.
[2] Ariès, P., L'homme devant la mort, Paris, Seuil, 1997, p.452.
[3] Thomas, L.-V., Rites de mort, Paris, Payot, 1978, p.28.

Il s'agit d'une annonce productrice d'émotion. Dans certains cas, il est difficile de faire preuve de retenue en cas de perte d'un être cher. L'éclatement d'émotion dans de telles circonstances est conçu comme un comportement irrationnel qui apparaît dans le but de faire face à la situation.

Ces annonces revêtent de plus en plus d'importance compte tenu du statut social du défunt. Durant la période monarchique, l'annonce de la mort du roi ou de la reine était particulière. Selon Gahama, «*pour annoncer la mort de la reine-mère, on employait des périphrases ; un malheur venait effectivement de priver le pays d'un personnage très important, respecté et aimé de tout le peuple.*»[1]

Cela laisse entendre que le peuple n'avait pas le droit de dire que la reine était morte. Il devait passer par des contours mais le fond restait le même.

Concernant les familles roturières, les annonces différaient selon principalement l'âge et le sexe du défunt. Gahama fait savoir que Les personnes qui expiraient à un certain âge intéressaient beaucoup la société burundaise du fait qu'elles l'auraient servie à travers la promotion de sa culture. Les hommes inspiraient une position qui leur confère une suprématie par rapport aux femmes. Plus il y avait une considération sociale, plus l'annonce portait à grande échelle et les rites subséquents devenaient riches.

2.2. Les rites funéraires

2.2.1. Les funérailles

Les funérailles consistent en des pratiques englobant la toilette du mort et les obsèques, autrement dit, les cérémonies d'avant la proclamation du deuil.

a. La toilette du mort

Le rituel de la toilette du mort était confié aux adultes. Depuis les temps immémoriaux, à la survenue d'une mort, la tâche première était celle de se pencher sur les soins corporels. C'est un rituel transitoire entre l'annonce et l'enterrement. Gahama nous dit que les survivants étaient convaincus que la personne défunte doit les quitter tout en étant

[1] Gahama, A., La reine mère et ses prêtres au Burundi, Nanterre, Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative, 1979, p.31.

propre. C'est pour cette raison qu'elle devait être lavée, coiffée et revêtue de ses beaux habits. La communauté quant à elle se bat pour rechercher des substances et matériels nécessaires pour la toilette (savons, beurre, linceul, etc.) C'est une tradition que l'on retrouve même durant la période monarchique dans la société burundaise comme c'est montré ici : « *Après la mort de la reine mère, on donnait les derniers soins.*»[1]

Cela laisse comprendre qu'après la mort, la tâche qui suit, est bien entendu de s'occuper des soins du cadavre. Un grand respect est dû à la personne morte. On ne doit pas s'en débarrasser comme on veut mais plutôt telle que la société le préconise. Chacun des membres est prédisposé à contribuer pour les derniers soins du défunt. Ce genre de rituel est perçu par les survivants non seulement comme un traitement humain d'un des leurs, mais aussi comme un conformisme aux normes socioculturelles prescrites.

b. Les obsèques (enterrement ou inhumation)

Les obsèques constituent un rituel fortement ancré dans les mœurs de la société burundaise. Participer aux obsèques est longtemps resté une obligation sociale à laquelle on évite de se soustraire sous peine d'entraver la solidarité, valeur primordiale au sein de la communauté. L'inhumation du corps a été toujours faite, mais avec le temps, seule la forme change. L'enterrement est un grand rituel qui consiste à accompagner le mort au cimetière en guise de repos éternel. C'est un moment précieux de revoir une forte cohésion sociale. Beaucoup de gens tâchent d'être présents ce jour pour ne pas risquer d'être mis au ban de la communauté. C'est une opportunité de faire les derniers adieux, donc il n'est pas surprenant de revoir un choc émotionnel par excellence.

Pour Sillamy, «*il nous semble donc normal qu'un individu éprouve un sentiment douloureux de crainte lorsqu'une relation affective établie avec une personne aimée est interrompue. Mais bien que l'angoisse de séparation soit un phénomène universel et familier, son caractère de normalité reste relatif car les différences individuelles en terme de résistance à de fortes émotions sont à envisager.*»[2]

Nous pouvons alors comprendre que la rupture d'une relation affective établie avec une personne chère engendre la plupart du temps un sentiment dépréciatif animé de douleur et

[1] Gahama, A., op. cit., p.28.
[2] Sillamy, N., Dictionnaire encyclopédique de psychologie, Paris, Bordas, 1980, p.386.

d'anxiété. Cependant, il convient de préciser que les différences individuelles doivent être tenues en considération car chaque cas est un cas à part.

Dans le Burundi précolonial, la mort était suivie immédiatement de l'enterrement. Cette règle était dictée par le respect et la peur que chacun devait au mort. De nombreux rites témoignaient de ce respect: lavement du corps, onction, natte neuve servant de linceul...entre autre mobiles de toutes ces précautions, il y avait leur croyance en une survie de l'âme. L'enterrement suivait la mort à un si court intervalle que, malheureusement, on prétendait qu'on enterrait parfois des vivants comme le confirme Gahama.

2.2.2. Le deuil

Le deuil s'inscrit dans le cadre du rituel dans lequel on fait recours pour faire face à la mort. Le deuil recouvre plusieurs aspects; selon Thomas, *«il faut aborder le vocable après avoir souligné trois manifestations: être en deuil, faire son deuil et enfin porter le deuil.»*[1] D'après le même auteur, dans *être en deuil*, il s'agit de la situation, du statut de quelqu'un qui vient de perdre un être cher.

Le rituel de deuil souvent extrêmement complexe possède plusieurs fonctions. Nathan et ses collaborateurs nous en font savoir quelques unes: *«Aider le sujet, grâce à un soutien externe, d'origine culturelle à surmonter des souffrances dépressives consécutives à la perte d'un être cher, mais aussi, permettre au groupe social de s'introduire au cœur de la psyché de l'individu et par là même le socialiser davantage particulièrement dans des moments où la tentation d'isolement et de retrait est exacerbée.»*[2] Cela sous-entend que le rituel de deuil épargne aux sujets éprouvés du poids du traumatisme causé par la perte des leurs.

La société burundaise observe jusqu'alors ce genre de rituel qu'elle clôture d'ailleurs en deux séances bien distinctes. La première dite *uguca ku mazi*(elle fait référence à l'eau de

[1] Thomas, L-V., op. cit., p.71.

[2] Nathan et al, cités par Nkunzimana, P., et Ndimubandi, A. , in op. cit., p.19.

la rivière que les deuilleurs traversent pour indiquer qu'ils quittent partiellement le deuil) signifie levée de deuil partielle et a lieu après une période relativement courte suivant la mort de l'individu. La seconde dite *ukuganduka* (elle indique qu'on arrive à terme du deuil) signifiant levée de deuil définitive n'a lieu qu'après une période relativement longue du fait qu'on commence à s'y préparer avant de l'envisager.

« La durée du deuil varie également selon le statut du défunt; pour le chef de la famille, elle dure cinq jours tandis qu'elle s'étend à quatre jours pour la femme et deux à trois jours pour l'enfant.»[1] Cela laisse voir que les hommes bénéficient de rites plus intenses que les femmes et les enfants.

2.2.3. La Levée de deuil

Toute la période de deuil est vécue de façon anxieuse par les proches du disparu qui continuent à ruminer les relations qui les liaient à la personne morte et cela les affecte dans leur façon de vivre. C'est le rite de levée de deuil qui met symboliquement fin à cette traversée de moments durs. Nous distinguons la levée de deuil partielle et la levée de deuil définitive.

a. La levée de deuil partielle

La levée de deuil partielle est le moment avant lequel les deuilleurs n'ont pas culturellement droit de poser certains actes susceptibles de leur procurer du plaisir ou du luxe (manger du sel, de l'huile, de la viande, boire du lait, etc.) Au cours de cette période, il est aussi interdit d'entretenir les champs. Ceci signifie qu'ils se sont fixés un moment où ils doivent toujours montrer que la mort les a fortement touchés. Cette période revêt une importance cruciale car elle permet de retrouver les goûts et les plaisirs de la vie. Ce rituel permet aux deuilleurs de dépasser le stade d'angoisse en s'intégrant dans la vie socioprofessionnelle d'avant l'événement.

Le déroulement du cérémonial commence très tôt le matin : *« A la veille des cérémonies, les membres de la famille éprouvée se font raser les cheveux et le lendemain à l'aube les hommes descendent dans la vallée et se lavent. Les femmes, quant à elles, restent à*

[1] Nkunzimana, P., et Ndimubandi,A., op. cit., p.17.

la maison et se lavent avec l'eau apportée par les hommes. De retour les hommes cherchent de l'herbe sèche avec laquelle ils font du feu pour se chauffer. Il leur est interdit d'entrer dans la maison. L'entourage venu pour aider cette famille à faire le deuil donne un coup de main notamment dans les rites consistant à balayer l'enclos qui attendait ce jour pour être balayé. La clôture des cérémonies se fait après le discours circonstanciel et depuis lors les deuilleurs ont droit de vaquer à leurs activités quotidiennes. »[1] Nous remarquons que ce rituel revêt une importance particulière car non seulement ils participent mais également les préparatifs commencent la veille des cérémonies. Il y a un calendrier d'activités que les membres de la collectivité doivent suivre et cela débute très tôt le matin. Les membres de la famille éprouvée se trouvent entourés par les participants aux cérémonies, qui, en cas de besoin exécutent certains rites. Il est question maintenant de penser prochainement à la levée de deuil définitive.

b. La levée de deuil définitive

La levée de deuil définitive libère complètement les deuilleurs. Elle est perçue comme un rite final consistant à clôturer en bonne et due forme tout le circuit cérémonial d'après la mort d'un individu. A partir de cette date, Il est permis aux endeuillés de mener la vie comme avant. Il est indiqué par le chef de la famille ou son représentant dans son discours que c'est maintenant le jour de la levée de deuil définitive. De ce fait, il est demandé au public présent de faire connaître les dettes que le défunt aurait contractées de son vivant. Il était aussi précisé à ses débiteurs qui seraient sur place de ne pas faire la sourde oreille, comme le signalent Nkunzimana et Ndimubandi. Nous pouvons dire que ce genre de rite à caractère solennel montre à quel degré les membres de la société tissent des relations rapprochées, signe d'une cohésion sociale.

2.3. Evolution du rituel funéraire

Le rituel funéraire tel qu'il est pratiqué aujourd'hui, renferme des éléments nouveaux. Néanmoins, il serait illusoire de dire qu'il en a toujours été ainsi. Toutes les sociétés en général et la société burundaise en particulier ont leurs façons d'organiser leurs rites.

[1] Nkunzimana, P., et Ndimubandi,A.,op. cit., p.19.

Généralement le rituel collé à une société quelconque est le reflet de sa culture. A ce propos, Gladstone explique ceci : «*Montrez-moi la façon dont une Nation s'occupe de ses morts et je vous dirais avec une raisonnable certitude, les sentiments délicats de son peuple et sa fidélité.*»[1]

A en croire l'auteur, chaque peuple prend en compte son mode de vie et ses aspirations dans l'organisation du rituel funéraire. Au contraire, le choc culturel qu'ont subi les pays africains en général et le Burundi en particulier (avec la colonisation) a occasionné un mélange de culture à telle enseigne que la culture africaine a subi et continue à subir une domination étrangère. Il est alors difficile de retrouver l'image réelle du peuple quand on est parti des faits qui ne correspondent pas à sa culture.

Toutefois, il apparaît judicieux de suivre l'évolution du rituel funéraire en faisant varier le facteur milieu puisque d'aucuns affirment son influence sur le comportement des individus. Au Burundi, le rituel funéraire a évolué dans le temps et dans l'espace. Pour bien cerner la question, abordons la question en deux milieux différents à savoir le milieu rural et le milieu urbain.

2. 3.1. Le milieu rural

L'empreinte de la tradition reste remarquable. Généralement le milieu rural est pauvre matériellement, d'où la stagnation des idées et du mode de vie. Mais alors la colonisation qu'ont vécue les pays africains en général et le Burundi en particulier a introduit dans ces pays sa culture et ses exigences. Nombre d'apports extérieurs ont apparu et ont changé ainsi la vie sociale dans la façon de traiter les morts. Néanmoins, on continue à assister aux survivances. Celles-ci se retrouvent aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. Nous pouvons parler du voisinage qui est souvent associé au rituel funéraire de par les visites de condoléances, veillées funèbres avec parfois des prières... Une autre caractéristique des survivances réside dans le fait de revoir une forte cohésion sociale matérialisée par de longs convois, d'une messe à l'occasion de l'enterrement. Nous constatons qu'il y avait des liens forts tissés entre les morts et les vivants ainsi qu'entre des vivants eux-mêmes.

[1] Gladstone, cité par Thomas, L-V., in op. cit., p.37.

En ce qui concerne le devenir eschatologique, nous remarquons que le milieu rural comme le milieu urbain croient en la survie de l'âme, en témoignent les différents cultes observés en vue de faire face aux morts ; *uguterekera* (pratique traditionnelle burundaise consistant à nouer des liens avec les morts en les nourrissant ou en leur donnant à boire), prière pour les morts etc. Il convient de dire que les villageois résistent au changement, raison pour laquelle on trouve encore le rituel funéraire qui relève de la tradition. Cependant, avec la colonisation, la conception de la mort et le traitement des morts ont changé. Le milieu urbain est beaucoup visé et souffre d'une disparition progressive en ce qui concerne les éléments culturels inhérents aux rites funéraires dans la mesure où l'essentiel du travail des funérailles est confié à des services spécialisés.

2.3.2. Le milieu urbain

Actuellement, le rituel funéraire en vogue dans les villes est tronqué et ne correspond plus au rituel traditionnel. Comme le rapporte Thomas, la raison n'est autre que l'installation des idées-forces de la civilisation technicienne. Parmi celles-ci, nous pouvons noter la suprématie de la science et de la technique, l'urbanisation envahissante et enfin la professionnalisation des métiers de la mort. Ces dernières sont des facteurs incontestables de déritualisation et sont incompatibles avec le système socioculturel burundais surtout en ce qui concerne la conception de la mort. Les morts sont soumis à la science et à la technique.

La science et la technique ont progressé au point de changer notre conception de la mort et cela alimente les attitudes de déni. La mort n'est plus une fatalité inéluctable que l'on porte en soi; il n'est plus question de l'apprivoiser, plutôt on la contourne pour l'éviter non pas par de rites mais par des techniques médicales (consultation, prescription des médicaments, etc.) Mais c'est en ville où des changements importants en ce qui concerne le traitement des morts sont plus remarquables. Le sens de la solidarité est dissout avec une participation passive aux funérailles.

A cause de la modernité, il y a faillite des conduites symboliques. Il y a toute une floraison de pratiques nouvelles quelles que soient les circonstances. La ville est un carrefour de cultures diverses, la science et la technique y opèrent sans cesse; elles tentent d'apporter

des solutions à tous les problèmes qui se posent. Ce problème de la mort se trouve être affronté par des personnes spécialisées pour aider les familles qui ont perdu les leurs à organiser les cérémonies y relatives. La mort n'est plus un événement auquel il faut se plier inconditionnellement; les professionnels des métiers de la mort se substituent au groupe social directement concerné par tout le rituel de la mort pour offrir leurs services étalés dans les affiches publicitaires. On ne peut pas manquer de signaler un appauvrissement probable du rituel dispensé par ces professionnels du moment que ces services sont offerts à quiconque le veut pourvu qu'ils s'entendent sur la qualité et les moyens.

En définitive, les rites funéraires au Burundi occupent une place importante car ils engagent toute une collectivité et non un seul individu. Mais le milieu urbain se distingue du milieu rural dans sa façon de traiter les morts dans la mesure où il fait recours aux professionnels de la mort. Ceux-ci sont responsables des pompes funèbres qui embauchent des employés dont il convient d'analyser les tâches, les statuts ainsi que les rôles.

CHAPITRE III : LE TRAVAIL DES POMPES FUNEBRES EN MAIRIE DE BUJUMBURA

Au Burundi, il n'existe pas de textes régissant les pompes funèbres. Ce manque de législation touche aussi les cimetières. Les lacunes en ce domaine ont été confirmées par les hommes de lois lorsqu'ils ont écrit : « *en matière de législation sur les cimetières, de nombreuses mesures réglementaires ont été prises mais qui n'ont pas vocation à être intégré à ce code, en raison du fait qu'elles régissent des situations sans caractère de généralité ou de permanence.* »[1] Il sied de mentionner ici que la plus récente loi sur les cimetières datent de 1950.Ainsi donc dans ce chapitre le travail des pompes funèbres pourra s'évaluer sur base des biens et services rendus à ceux qui se confient à ces entreprises.

3.1. Les services offerts par les pompes funèbres

Les pompes funèbres offrent aux personnes éprouvées des services variés aussi bien en quantité qu'en qualité. Aujourd'hui les gens n'hésitent pas à s'endetter pour enterrer les leurs. Serait-il du simple conformisme ? Bien plus, les Burundais comme les autres peuples ont peur de la mort. Tuzagi le précise en disant : «*les hommes redoutent la mort à la façon des enfants qui ont peur de ténèbres faute de savoir ce dont il s'agit.*»[2]

Cela renvoie à la croyance selon laquelle les morts ne disparaissent jamais complètement. Pour cela les vivants se dépensent en vue d'entretenir de bonnes relations avec les morts. Comme nous le dit Ngendakuriyo , ces rituels «*auront pour but de garder de bonnes relations avec les morts pour éviter des catastrophes, c'est-à-dire des maladies et des douleurs causées par des morts s'ils ne sont pas en bon terme avec les vivants.*»[3] Les différentes actions s'orientent ainsi dans le sens de l'apaisement des personnes éprouvées.

---

[1] Ministère de la justice, Codes et Lois du Burundi, T3, Bujumbura, 2010, p.727.

[2] Tuzagi, H., La conception Traditionnelle de la Mort à travers les Proverbes rundi, Mémoire inédit, Bujumbura, U.B, FLSH, 1985, p.8.

[3] Ngendakuriyo, G., Les effets de l'absence des rituels funéraires et de la pratique du deuil sur la santé mentale ,cas des déplacés de Teza, mémoire inédit, Bujumbura, U.B ,FPSE, 2006, p.37.

3.1.1. La Fabrication du cercueil et son transport

Parmi les activités des entreprises funéraires, figure la fourniture du matériel nécessaire pour enterrer un mort.

a. Le cercueil et ses accessoires

Le cercueil est soit en bois ou en matière recherchée. Le prix varie avec le modèle. A coté du cercueil, il y a des accessoires : la croix, les draps, les couvertures, les fleurs, etc. dont les prix varient aussi selon les qualités et les performances de l'entreprise. Le respect mêlé de peur envers la mort semble motiver le client à faire des dépenses à la hauteur de ses moyens. Cette peur envers la mort serait due à des croyances selon lesquelles, il y a un esprit qui survit après la mort. Les Burundais l'appellent *umuzimu*.

D'après Zuure, « *c'est un reste du vivant capable d'une activité plus grande et pouvant causer la maladie, des malheurs, la mort.* »[1] Cela veut dire que si le mort n'est pas bien traité, son esprit (umuzimu) peut revenir et se venger. D'ou les frais engagés ne le sont pas seulement au bénéfice de l'entreprise, ils sont désirés spontanément par le client qui veut bien traiter son mort pour être en paix avec ce dernier.

b. Le transport du cercueil

La pompe funèbre qui donne le cercueil est la même qui donne le véhicule, le chauffeur et une place au cimetière. Le cercueil est déplacé du lieu de sa fabrication jusqu'à la morgue où aura lieu le rite d'adieu. Ce rite comprend des rites variés. Les uns préfèrent oindre le front du disparu, les autres le parfumer, le toucher seulement, d'autres encore se prosterner devant le cadavre. N'importe quel geste signifie le respect que l'on a envers le mort. Après ces adieux, le visage du cadavre est recouvert, le cercueil est fermé et embarqué dans le corbillard ; le cortège se déplace vers le cimetière éventuellement en passant par le lieu de culte religieux. Partout où passe le cortège, la peur s'observe. La mort amène les vivants à réfléchir sur leur propre destin.

---

[1]Zuure, B., Croyances et pratiques religieuses des Barundis, Bruxelles, Edition de l'Essorial, 1929, p.10.

A ce sujet, Thomas dit : « *la mort témoigne d'une violence qui, non seulement détruit un homme mais qui détruira tous les hommes.* »[1] La mort d'un individu donne l'image de la mort de tout le monde. De plus les hommes ignorent les détails sur cet événement tragique, ce qui augmente leur peur. Arrivé au cimetière, la famille du défunt retire le cercueil du corbillard. Le travail du chauffeur est terminé ; vient ensuite celui de l'aménagement de la tombe.

3.1.2 .Aménagement de la tombe

L'aménagement se fait au cimetière par les agents de la commune de Gihanga. Cette activité comprend le creusage (qui a lieu avant l'arrivée du cortège) ainsi que la fermeture de la tombe et sa construction.

a. Creusage

Le creusage ici consiste en une ouverture de la terre en vue d'y déposer le cercueil .Cet enterrement est l'une des attitudes des vivants face au cadavre. Il y en a d'autres qui procèdent à l'incinération du cadavre pour n'en conserver que les cendres. Toutes ces attitudes visent à répondre au problème majeur de comment se débarrasser dignement de ce corps qui, dans peu de jours doit subir la décomposition.

Cependant, tout doit se faire dans le strict respect du disparu. Cela se remarque à travers la délicatesse des mouvements : la marche au cimetière, soulèvement et dépôt du cercueil dans le tombeau, etc. Tout se fait en douceur. Lorsque le cercueil est déjà dans la fosse, il reste l'opération de fermer et construire la tombe.

b. La fermeture de la tombe et sa construction

La fermeture et la construction de la tombe sont des tâches qui incombent à l'entreprise de pompes funèbres et non aux agents de la commune. Comme pour le cercueil, la tombe est construite en fonction des souhaits et des moyens des familles du défunt. Les frais engagés pour cette opération sont élevés. Cela laisse croire que les personnes

[1]Thomas, L., V., Anthropologie de la mort, Paris, Payot, 1976, p.250.

appartenant aux familles de niveau socioéconomique élevé ont beaucoup plus de chances d'avoir de belles tombes. En kirundi on dit, *Uwukuruta akurusha n'imva.* ce qui se traduit *Celui qui est plus grand que toi aura une plus belle tombe que la tienne.* En embellissant les tombes, les familles riches veulent montrer que la leur reste grand, même après la mort. Cet état de chose se retrouve aussi du temps de la monarchie. En parlant de la beauté des tombes des reines mères, Gahama écrit : « *le palais de la reine mère ressemblait extérieurement à ceux des princes vivants.* »[1] Le palais ici signifie la tombe de la reine mère qui avait l'apparence de la maison des princes encore en vie. La splendeur des tombes trouve son sens en considérant le contenu c'est-à-dire le mort caché dedans avec sa catégorie sociale de son vivant. Actuellement, les conduites funéraires ont tendance à conserver au défunt l'apparence de la vie. L'objectif primordial serait de protéger les membres de la famille contre d'éventuels traumatismes causés par la mort.

En bref, la démarche des rites funéraires est utile. Elle constitue un moyen efficace pour chercher à maîtriser la mort qui fait peur aux hommes. Au sein des pompes funèbres, chaque tâche est confiée à une personne ou équipe de personnes précise. Il convient alors d'analyser la place et le rôle de chacune lors de l'exécution des différentes tâches.

3.2. Statuts et rôles des personnes œuvrant dans les pompes funèbres

Notons d'abord que les notions de statuts et de rôle ne sont pas à proprement parler indépendantes l'une de l'autre. Badin l'a dit en ces termes : «*pour comprendre la notion de rôle il faut partir du concept du statut.*»[2] De manière générale, toute personne valide doit travailler pour vivre dignement et non en parasite. Ses activités s'exercent souvent au sein d'un groupe social. Ce dernier suppose des interactions entre les membres de ce groupe. Chacun des membres occupe une position qui est en relation étroite avec son rôle. Ainsi, comme l'indique Schutzenberger, le rôle sera cette «*manière d'être, réelle et perceptible que prend le moi où il réagit à une situation donnée dans laquelle d'autres personnes ou objets sont engagés.* »[3]

---

[1]Gahama, A., op. cit., p.47.

[2] Badin, P., La psychologie de la vie sociale, Aspects psychosociaux de la vie collective, Paris, Centurion, 1977, p.128.

[3] Schutzenberger, A., A., Précis de psychodrame, Paris, Editions Universitaires, 1976, p.22.

Dans les pompes funèbres, il y a beaucoup de rôle à jouer. Celui qui joue un rôle quelconque acquiert par le fait même un statut qui le positionne par rapport aux autres pour dire que le statut est «*la place qu'un individu donné occupe dans un système donné, à un moment donné.*»[1] Cela veut dire que l'homme a toujours un statut précis selon la place occupée. Ceci peut changer selon la place ou le lieu.

3.2.1. Le responsable de la pompe funèbre

Toute entreprise suppose des travailleurs, et cela à des échelons différents. Le responsable jouit du statut de chef d'entreprise, il en est souvent l'initiateur. Il sied de préciser les conditions requises pour devenir chef d'entreprise de pompe funèbre. Avant tout, le requérant adresse une lettre à l'administrateur de Gihanga sollicitant une propriété dans le grand cimetière de Mpanda. Si la réponse est favorable, ce dernier s'y rend avec ses agents et délimite une propriété qui sera désormais privée. C'est alors que l'exploitation commence. En effet, au statut du chef d'entreprise, il y a beaucoup de rôle y afférents : il organise toute les activités, contrôle et coordonne les employés. Il leur verse le salaire chacun selon son contrat.

Le secteur des pompes funèbres est un domaine particulier qui exige une certaine communication plus que tout autre pour un bon climat socio affectif. De la sorte, comme le soutient Likert «*les communications circulent dans les deux sens, les supérieurs et les subordonnés sont psychologiquement plus proches, la décision est prise aux différents niveaux d'organisation, à travers un processus qui implique plus au moins tout le monde.* »[2] Ce climat favorise la participation active et l'implication des collaborateurs dans la vie de l'entreprise. Vu que le responsable entre en contact direct avec des personnes terrifiées et angoissées par la mort, il doit avoir des qualités humaines telles que la courtoisie dans l'accueil, la générosité, la compassion, etc. Il doit avoir une grande capacité d'écoute envers les personnes en difficulté.

A l'égard des employés, les relations sociales ne doivent pas être séparées des relations professionnelles. Ainsi : «*au lieu de contribuer à des œuvres sociales avec des arrière- pensées économiques, il faut prendre l'objectif social en direct et en premier (...) Le*

---

[1] Linton. R, Le Fondement culturel de la personnalité, Paris, Bordas, 1986, p.71.

[2] Likert, R., cité par Weiss, D., in les Relations industrielles, Paris, Sirey, 1980, p.16.

chef d'entreprise doit accepter ses responsabilités sociales puisqu'il gouverne les humains. »[1] Cette remarque reste valable d'autant plus que la plupart des entrepreneurs mettent en avant le coté économique.

Le chef d'une telle entreprise au Burundi devrait avoir subi une formation en sciences humaines comme on le trouve ailleurs. En Belgique par exemple, «*un assistant/conseiller funéraire doit suivre une formation obligatoire de 96 heures abordant les domaines de la législation et la réglementation funéraires, la psychologie du deuil et les pratiques des différents rites funéraires. Il existe un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant funéraire délivré après examen.* »[2] Un tel exemple pourrait contribuer dans l'efficacité des services offerts par les entreprises pompes funèbres.

3.2.2. Les employés des pompes funèbres

Ces employés jouissent dans l'ensemble d'un statut d'agent d'exécution pour les différentes tâches dévolues à l'entreprise. Il s'agit de menuisiers pour la fabrication des cercueils, du chauffeur pour le transport, des fossoyeurs et enfin des maçons ou constructeurs.

a. Menuisiers

L'entreprise de pompes funèbres doit avoir ses propres ateliers de menuiserie. Dans le cas contraire l'entrepreneur serait obligé d'acheter des cercueils qui ne répondent pas directement aux désirs des bénéficiaires. Un menuisier a son propre statut, il est agent d'exécution. Son rôle est de fabriquer des cercueils et d'autres objets en bois notamment une croix qu'on met sur la tombe des chrétiens. Un menuisier engagé par une entreprise de pompes funèbres doit exécuter chaque fois, aussi fidèlement que possible les commandes reçues par son patron. Au Burundi, il n'a pas d'autre formation que celle de menuisier. Cet état de chose n'est pas sans danger sur la santé mentale de ce menuisier. Remarquons qu'il est souvent en contact avec des mots, des gestes, des matériaux, etc. illustrant la mort et les cadavres.

---

[1] Mucchielli, R., Psychologie de la relation d'autorité, Paris, ESF, 1979, p.69.

[2] http://search:babylon.com/home?pompes funèbres+statuts+et+rôles++des + employés, 20/10/2011 ,19 heures et 16 minutes.

Ngendakuriyo dit : «*le cadavre d'une personne provoque l'effroi chez les vivants.* »[1] Le menuisier, lui, doit rester au travail pour gagner sa vie. Cette situation le plonge dans un conflit difficile à dépasser. Cela a été décrié aussi par Horney qui explique : «*La culture de la société américaine assigne à bien des individus des exigences contradictoires : en tant que businessman, on doit réaliser un bénéfice et vaincre ses concurrents ; en tant que chrétien, on doit pratiquer l'amour d'autrui.* »[2] Il en ressort qu'une formation spéciale pour de tels métiers est plus que nécessaire pour garder intacte la santé mentale des concernés.

b. Le chauffeur du corbillard

Comme les autres travailleurs, le chauffeur exécute les ordres du chef de l'entreprise. Ainsi le jour de l'enterrement, il déplace le cercueil du lieu de sa fabrication jusqu'à la morgue et de celle-ci au cimetière. Partout où il passe, il doit respecter la vitesse du cortège. Il se conforme au mouvement comme s'il se trouve dans la même situation que les autres. Avant le retrait du cercueil du corbillard au cimetière, il n'est pas libre dans ses mouvements. Comme le menuisier, au Burundi, ce chauffeur n'a pas d'autre formation spéciale pour cela. Il est le chauffeur du corbillard parce qu'il sait bien conduire, c'est tout. Pourtant, il transporte chaque fois des morts, dont il ignore la provenance et les causes de la disparition. Ce qui montre qu'il n'est pas le moins exposé aux effets de l'angoisse de la mort.

En Belgique par exemple, le chauffeur du corbillard fait partie de l'équipe des porteurs. Or, pour un porteur, «*une formation de 160 heures est obligatoire et porte sur la législation et la réglementation funéraire, l'hygiène, la sécurité ainsi que la psychologie du deuil.*»[3] Là on voit que le sujet est préparé pour son rôle futur. Nous pensons à juste titre qu'une formation est plus que nécessaire pour ces travailleurs au Burundi comme ailleurs.

c. Les fossoyeurs

Les fossoyeurs constituent une équipe spéciale car ne faisant pas partie des agents de l'entreprise de pompes funèbres. Toutefois, leur rôle est complémentaire à celui des autres travailleurs au sein des pompes funèbres. En effet, leur rôle est de creuser des fosses dans le

[1] Ngendakuriyo, G., op. cit., p.37.
[2] Horney, K., cité par Badin, P., in op. cit, p.137.
[3] http://search:babylon.com/home?pompes funèbres +statuts et rôles des employés 20/10/2011 19 heures et 16 minutes.

cimetière de Mpanda. Ce sont des agents de la commune de Gihanga en province de Bubanza. Ces individus sont obligés de passer les avant-midi dans le cimetière en train d'aménager le lieu et de creuser.

Or, le cimetière est à lui seul un endroit non moins effrayant. Les fossoyeurs sont en contact régulier avec les morts. Comme le dit Thomas, «*la mort inspire un effroi insupportable puisque c'est le signe péremptoire de l'anéantissement de la personne*»[1]
Mais, ces personnes n'ont aucune formation en la matière. Il n'existe pas de séminaire de formation ni de cadres d'accompagnement psychologique pour les protéger contre un éventuel déséquilibre psychologique.

d. Les maçons ou constructeurs de tombes

Une dernière équipe de l'entreprise de pompes funèbres est constituée par des maçons. Ceux -ci ont les rôles de descendre et de déposer le cercueil dans la fosse, de fermer et de construire la tombe, éventuellement d'ériger un monument sur la tombe. Ils sont formés dans la construction et sans plus.

En effet : « *(...), la motivation au travail (...) est chez les ouvriers principalement liés aux besoins biotiques : nourriture, logement, vêtement et surtout sécurité.* »[2] Si on considère ce qui se passe en Europe (Belgique) celui qu'on appelle marbrier combine les activités de creuser et de fermer les tombes. Il «*réalise les travaux dans les concessions en vue des obsèques puis les referme, une fois l'inhumation terminée(...) Après les obsèques, le marbrier peut être amené à graver des inscriptions choisies par la famille concernant le défunt sur la stèle.* »[3]

Ces inscriptions sont dictées par les membres de la famille du disparu et concernent la vie de ce dernier. Tout cela est réglementé en Belgique en témoigne le dynamisme de leur juridiction en la matière. Exemple : « *un arrêté du 23 août 2010 a crée un modèle de devis d'obsèques qui doit être respecté par les pompes funèbres à partir du janvier 2011.* »[4] Ce qui

[1] Thomas, L-V.,op.cit., p.46.
[2] Bonnardel, R. ,Psychologie et sous développement ,Paris, PUF,1963, p.34.
[3] http://search:babylone.com/home?pompes funèbres ÷statuts et rôles des employés 20/10/2011, 19 heures et 16 minutes.
[4] http://fr.wikipedia.org/wiki/pompes-fun%c3% A 8 bres. Le 20/10/2011, 19 heures et 41 minutes.

montre qu'il y a des pays qui sont à jour dans le domaine de l'inhumation au moment où la réglementation burundaise en la matière date de la période coloniale.

Nous l'avons déjà dit, les employés des pompes funèbres ne sont pas matériellement riches comme d'ailleurs la plupart des agents d'exécution au Burundi. Cette situation ne leur permet pas de subvenir à tous les besoins et ainsi se trouvent exposés à un déséquilibre psychosocial.

Zech l'exprime en ces termes : «*Il s'agit des conditions financières faibles qui sont elles-mêmes associées à une série d'autre facteurs de risque(...) En fait le niveau socio économique est souvent mesuré par les conditions de travail de la personne.* »[1] Il en découle que la précarité de la situation économique des travailleurs en général et celle des employés des services de pompes funèbres en particulier, rend difficile leurs conditions d'existence en ce sens que celles-ci ont des répercussions négatives sur leur intégration psychosociale

Les responsables des pompes funèbres n'ont pas les mêmes problèmes que leurs employés. Les premiers sont des entrepreneurs et par le fait même des employeurs. Ils réalisent des bénéfices sur chaque mort enterré. Ainsi donc, l'intérêt que l'entrepreneur obtient dans ce domaine dirige toutes ses activités. A part que la mort ne lui fait plus peur par l'expérience, son aisance matérielle lui permet de se détendre comme il l'entend. Les seconds encourent des risques de dépressions. D'abord, il n'y a aucune formation prévue avant l'entrée au service. Il compte uniquement sur la seule formation par l'expérience pour endurer le fait traumatisant. Ensuite, les conditions de travail des agents d'exécution au Burundi sont en général médiocres. Ici nous voulons parler du salaire, du temps alloué au travail, etc.qui sont souvent tels que le travailleur ne peut pas se détendre aisément.

En définitive, les travailleurs des pompes funèbres malgré leur assiduité ont leur propre motivation au travail qu'il convient d'étudier systématiquement. Pour y arriver, il est nécessaire de définir la problématique, les objectifs de recherche ainsi que la méthodologie de travail qui a guidé notre étude.

[1] Zech, E., Psychologie du deuil, Impact et processus d'adaptation au décès d'un proche, Liège, Mardaga, 2006, p.136.

CHAPITRE IV : PROBLEMATIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous présentons la problématique et les objectifs de recherche, la méthode ainsi que la technique de recherche. Nous y présentons également la population sur laquelle a porté l'étude ainsi que la technique du choix des enquêtés. Cette étape a été suivie par le travail de terrain où nous montrons le cheminement que nous avons suivi dans la collecte de données ainsi que les difficultés rencontrées au cours de l'enquête.

4.1. Problématique

Toutes les sociétés humaines manifestent la désolation lors de la survenue d'une mort. Elles sont quelque peu déstabilisées et s'inventent un rituel visant à la maîtriser. La société burundaise traditionnelle quant à elle considère la mort comme un événement générateur des troubles familiaux, de l'angoisse, bref un événement qui met à rude épreuve la collectivité toute entière. Pour faire face à la mort, la collectivité faisait preuve de solidarité et employait des rites comme moyen de s'adapter à la circonstance. Bon nombre des membres de la société sont convaincus que c'est durant les moments de deuil qu'ils doivent manifester la compassion.

Les peines qu'enduraient les familles éprouvées se dissipent progressivement grâce à ce soutien moral. La prise en charge communautaire était un élément culturel important puisqu'il témoignait d'une forte cohésion sociale. Il y a lieu de se demander où on en est avec cet élément culturel qui contribuait à la sauvegarde des bonnes valeurs. A ce sujet Malinowski reconnaît un changement de la culture et le précise ainsi : « *l'évolution culturelle, c'est le processus par lequel l'ordre existant d'une société, c'est-à-dire sa culture sociale spirituelle et matérielle passe d'un état à l'autre.* »[1] Cette évolution provient du mélange des cultures comme cet avis du même auteur « *des cultures purement indigènes n'existent plus ni en Afrique ni ailleurs. Les faits tels qu'on peut les observer trahissent d'un mélange d'influence blanche et des traditions indigènes.* »[2] Dans cette conception nous rejoignons l'idée pour

[1] Malinowski, B., La dynamique de l'évolution culturelle, Paris, Payot, 1970, p.17.
[2] Malinowski, B., loc. cit.

admettre que les sociétés colonisées disposent des cultures qui ne sont pas totalement les leurs, puisqu'elles ont subi une influence étrangère et sont aujourd'hui dotées d'un mélange de culture, la culture indigène et la culture étrangère.

Alors que la culture burundaise préconisait de déployer tant d'efforts pour venir en aide les familles éprouvées et de multiplier le rituel qui interpellait la communauté, les pratiques et mentalités commencent à changer. Les Français disent, *autres temps, autres mœurs*, pour signifier que les mœurs varient en fonction du temps. Les nouvelles mœurs exigent que la mort soit un événement, il est vrai épouvantable, mais également susceptible de générer du profit. C'est ainsi que des professionnels de la mort fondent des entreprises avec le seul objectif de vendre les services funèbres. C'est un métier qui nécessite forcément une main d'œuvre. Pour ces travailleurs, la survie dépend de l'écoulement des produits de l'entreprise. De là une question générale se pose: Quelle est la motivation au travail des employés des services funèbres ? D'autres questions spécifiques qui en découlent sont les suivantes:

-Quels sont les sentiments éprouvés par les employés des services funèbres au travail ?
Se sentent-ils à l'aise avec leurs tâches respectives ?
Sont-ils fiers de leur travail ?
-Comment les employés des services funèbres se sentent-ils à l'annonce d'une mort ?
Eprouvent-ils de la peur comme les autres face à la mort ?
Ya-t-il toujours le surgissement de l'émotion chaque fois qu'il y a annonce d'une mort ?
-Quelles sont les relations interpersonnelles dans l'entreprise ?
Comment se fait la communication au sein de l'entreprise ?
A quel type de leadership ont-ils affaire ?
-Comment les employés des services funèbres sont-ils traités au travail ?
Sont-ils satisfaits de leurs conditions de travail ?
-De quoi les employés des services funèbres ont-ils besoin pour exercer un tel métier ?
Sont-ils suffisamment préparés (formés) pour s'adapter au travail ?
-Que comptent faire les employés des services funèbres pour leur avenir ?
Que demandent-ils pour l'amélioration de leur travail ?

4.2. Objectifs de la recherche

4.2.1. Objectif général

Notre objectif général vise à étudier la motivation au travail des employés des services funèbres.

4.2.2. Objectifs spécifiques

Nous avons pu dégager les objectifs spécifiques suivants :

-Découvrir les sentiments des employés des services funèbres vis-à-vis de leur profession

-Déceler les sentiments des employés des services funèbres vis-à-vis de la mort

-Saisir le climat socioaffectif au sein de l'entreprise.

-Dégager les perspectives d'amélioration du travail des employés des services funèbres.

4.3. Démarche méthodologique

4.3.1. Méthode qualitative

Pour bien effectuer une étude de recherche, il importe de définir la méthodologie qui sera utilisée pour aboutir à des résultats fiables. Dans les sciences sociales les recherches font appel à deux principales méthodes d'approche des phénomènes à l'étude .Il s'agit de la méthode quantitative et de la méthode qualitative. Concernant notre étude, nous avons opté pour l'approche qualitative .En effet comme le disent Delefosse et Rouan : « *l'analyse qualitative est par définition même différente de l'analyse quantitative dans la mesure où elle réalise ses objectifs sans porter d'attention aux fréquences.*»[1] Il en ressort qu'au niveau de la méthode qualitative, la réalisation des objectifs ne tient pas compte de la fréquence du phénomène à l'étude car des populations restreintes sont étudiées en faisant recours à cette méthode.

[1] Delefosse, M., S., et Rouan, G., Les méthodes qualitatives en psychologie,Paris, Dunod,2001,p.105.

Cependant la motivation au travail des employés des services funèbres nous paraît complexe, ce qui signifie que son analyse nécessite une étude monographique. Pour De Landsheere « *cette méthode permet de mieux comprendre les conflits, les attitudes des sujets qui, une fois, mis en confiance, révèlent petit à petit leur anxiété, leur frustration, leurs sentiments.* »[1]

Plus encore notre travail est fondé sur les objectifs et non sur les hypothèses. Il ne vise donc pas la généralisation mais une recherche intensive sur le phénomène à l'étude. Par ailleurs nous n'avons pas fait recours aux calculs car notre population ne comporte pas de variables qui peuvent nous conduire à des calculs statistiques. Ce qui nous a intéressés dans notre recherche c'est la découverte de la motivation au travail des employés des services funèbres.

4.3.2. Enquête par l'entretien semi-directif

En sciences sociales, nombre de techniques sont offertes au chercheur, la meilleure façon est de choisir une technique en fonction du phénomène à l'étude, de la population à laquelle on s'adresse et du type d'informations que l'on veut récolter. L'enquête par l'entretien semi-directif nous a semblé être la technique la mieux indiquée dans notre travail de par son efficacité. En effet, elle consiste à laisser s'exprimer l'interviewé à propos d'une question qui lui est posée. L'enquêteur n'intervient que pour orienter afin qu'il ne s'écarte pas du sujet ou pour demander davantage d'éclaircissements.

L'entretien semi-directif est une technique qui comporte ses propres exigences et ne doit pas se faire n'importe comment. Elle diffère d'un interrogatoire et exige la neutralité de l'enquêteur qui oriente et évite de discuter avec son interviewé. Cet entretien recourt à un ensemble de méthodes pour chercher à bien enrichir l'information comme c'est l'avis de Mucchielli : « *L'entretien semi-structuré regroupe(...) un ensemble de méthodes ayant ceci en commun, qu'une question posée par l'interviewer ou le praticien, question large peut être tirée soit de la liste préétablie de questions ouvertes, soit du discours pour élucider le sens d'un concept ou d'une situation.* »[2] Cette technique permet de mener l'entretien à l'aise tout en gardant à l'esprit nos objectifs.

---

[1] De Landsheere, G., Introduction à la recherche en Education, Paris, Colin-Bourrelier, 1976, p.82.
[2] Mucchielli, R., L'analyse du contenu.Connaissance du problème, Paris, ESF,1974, p.51.

Le cadre de l'entretien semi-structuré permet à l'interviewé de relater les différentes situations de sa vie et de ses points de vue sur des phénomènes qui lui sont extérieurs ou sur sa vie propre. L'interview permet ainsi d'appréhender les faits non accessibles par la simple observation. C'est avec cette technique de recherche que nous avons pu entrer en contact avec les employés des pompes funèbres. L'enquêteur doit alors aménager un climat de confiance, montrer l'intérêt de l'entretien, solliciter la collaboration de l'enquêté tout en garantissant la confidence. Cette dernière a été traduite à travers les réponses aux questions contenues dans un guide d'entretien élaboré à cette fin. Ce guide d'entretien est un instrument de recherche qui s'est révélé efficace pour notre recherche dans la collecte des données.

4.4. Population d'enquête

Comme notre souci était de connaître la motivation au travail des employés des services funèbres en Mairie de Bujumbura, l'enquête devait porter sur tous les employés embauchés dans les différentes pompes funèbres sises à Bujumbura-Mairie. A ce propos, Mucchielli dit que l'univers d'enquête est : « *(...) l'ensemble du groupe humain concerné par les objectifs d'enquête.* »[1] En effet, compte tenu du phénomène à l'étude, tous les employés des services funèbres répondant à nos caractéristiques ne peuvent pas faire l'objet de notre enquête car, nous voulons connaître de manière approfondie les faits plutôt que leur quantification. Ainsi, nous avons retenu les caractéristiques suivantes : ancienneté au service, niveau de formation ainsi que l'âge.

Concernant l'ancienneté au travail, nous avons jugé bon de faire notre enquête sur les employés ayant au moins une année d'ancienneté dans la profession. Nous avons pensé qu'une année d'ancienneté dans les pompes funèbres est une période suffisante permettant à l'employé de ce secteur d'exprimer sa motivation au travail des services funèbres. Il s'est avéré aussi nécessaire de nous intéresser sur le niveau de formation des employés des services funèbres. Nous avons pensé que, pour une bonne réussite à l'enseignement professionnel, il faut avoir terminé au moins l'école élémentaire. Du fait de ce niveau de formation ces sujets nous semblent détenir des informations plus riches que ceux ne l'ayant pas atteint c'est-à-dire qu'ils seraient capables de fournir des informations claires sur leur motivation au travail. C'est dans cette optique que nous avons décidé de ne travailler que

[1] Mucchielli, R., Le questionnaire dans l'enquête psychosociale, Paris, ESF, 1973, p.16.

sur les employés ayant au moins terminé la sixième année de l'école primaire. Enfin, nous ne pouvons pas passer sous silence l'âge des employés des services funèbres. Nous avons souhaité que notre population d'enquête soit une population en âge de majorité, c'est-à-dire dix-huit ans, âge durant lequel, les employés sont généralement engagés au travail. C'est à cet âge, avons-nous pensé, que nous pourrions nous entretenir efficacement avec nos sujets du fait que c'est l'âge officiellement reconnu pour être accepté au marché du travail. Nous avons choisi ces diverses caractéristiques pour pouvoir récolter des informations diversifiées.

4.5. Travail de terrain

4.5.1. Préenquête

Dans le but de mener une enquête productive, le chercheur a l'intérêt de réaliser d'abord une préenquête sur le terrain. C'est une étape non seulement importante mais aussi décisive lorsqu'on entreprend une recherche en sciences sociales. Cette phase fait découvrir au chercheur les modifications qui s'imposent avant d'entamer l'enquête proprement dite. La nécessité d'une préenquête est aussi soulignée par Pinto et Grawitz quand ils expliquent ceci : « *Il convient d'insister sur la nécessité d'une préenquête approfondie, c'est-à-dire un essai de la préenquête sur un petit nombre de sujets permettant de se rendre compte des difficultés.* »[1] De ce fait, la préenquête nous a permis de nous rendre compte de la disposition des sujets à la coopération.

Notre préenquête a été réalisée auprès de deux employés des pompes funèbres. Pour les choisir nous avons posé un critère qui consistait à nous entretenir avec deux sujets œuvrant dans deux entreprises différentes. Nous avons choisi les deux parmi tant d'autres, car ce sont ceux-là qui étaient facilement disponibles et qui pouvaient être dans des endroits sûrs. Les deux employés que nous avons retenus exercent respectivement le métier de chauffeur et celui de menuiserie et répondaient au profil prédéfini. Le chauffeur s'appelle « Kum. » ; il est âgé de trente-cinq ans et exerce le métier depuis onze ans. Son niveau d'études se limite à la sixième année de l'école primaire. Le menuisier répond au nom de « Nin. » ; celui-ci est affecté dans un atelier de menuiserie situé à Kinama et dépend d'une pompe funèbre implantée au centre de la ville de Bujumbura.

[1] Pinto, R., et Grawitz, M., Les méthodes en sciences sociales, T2, Paris, Dalloz, 1964, p.591.

Le premier a été trouvé dans la commune urbaine de Rohero le 4 juillet 2012 et le second dans la commune urbaine de Kinama le 5 juillet 2012. Pour accéder à l'entretien avec le premier, nous avons approché son patron à qui nous avons expliqué le but de notre visite dans son entreprise. Le patron, visiblement réticent, nous a proposé que ce soit lui-même qui s'entretienne avec nous. Nous lui avons encore expliqué que notre recherche visait les employés et non les employeurs. Enfin, il a accepté et nous a appelé un chauffeur avec qui nous nous sommes retirés vers un lieu plus ou moins calme pour nous entretenir. Juste après quelques minutes, nous avons vu un individu envoyé par son patron qui est venu s'installer à côté de nous pour suivre notre entretien. Cela a fait que notre sujet a eu du mal à s'exprimer sur deux questions en rapport avec son patron. Cette situation nous a donné l'idée d'isoler totalement le sujet au cours de l'enquête proprement dite. Le lendemain, nous nous sommes entretenus avec le menuisier. Avec ce dernier, la procédure a été la même mais avec moins de peine car il a coopéré facilement et a pu nous accorder l'interview.

La préenquête a été l'occasion de nous rendre compte de la rigidité de la onzième question du guide d'entretien, ce qui nous a poussés à la modifier dans sa forme. Elle était initialement libéllée ainsi : « *Mwotera akahe kamo ku boba baje gusaba aka kazi ?* » Ce qui se traduit par : « *Que diriez- vous à ceux qui viendraient chercher ce travail ?* » La réponse donnée par le chauffeur à cette question est la suivante : « *Haje umushoferi agomba aka kazi, abanza kubonana na* patron, *amwemereye, turamukoresha ikibazo, bigasaba kuba ufise* permis de conduire *na karangamuntu. Ni ivyo.* » Cela signifie : « *Quand il vient un chauffeur qui cherche du travail, il commence par s'entretenir avec le patron ; si celui-ci consent, nous lui faisons passer un test. Un permis de conduire et une carte d'identité sont exigés. C'est tout.* » Il ressort de cette réponse que le sujet n'a pas fourni les éléments que nous recherchions. Il a pensé aux conditions exigées pour travailler au sein d'une pompe funèbre alors que nous aurions aimé qu'il développe davantage les sentiments et les difficultés éprouvés vis-à-vis du travail.

En ce qui concerne le menuisier, la réponse à la question a été la suivante : « *Ica mbere, tubanza kubabwira* imitekerezo *y'aka kazi no kubabwira inyifato muri make bita* discipline *akwiye kugira* kwanza,*tukabanza tukabimwigisha ,tukamwereka ingene akora hama tugafatanya.* » C'est-à-dire : « *Premièrement, nous commençons par leur dire les contours de ce métier et leur dire le comportement en peu de mots la discipline qu'il faut adopter, nous commençons par le lui inculquer, lui montrer comment travailler et par après*

nous oeuvrons ensemble. » En ce qui concerne le deuxième interviewé, nous nous attendions à ce qu'il nous parle de sa motivation ainsi que les sentiments qu'il éprouve vis-à-vis du travail mais en vain. C'est après avoir remarqué que la question n'était pas bien intelligible que nous avons dû la transformer de la façon suivante : « *Mwihweje aka kazi, mubona ari ibiki vyotuma abantu bagahurumbira canke batagahurumbira ?* » Ce qui se traduit ainsi : « *Que voyez- vous d'attrayant ou de non attrayant dans ce métier ?* » Ainsi nous avons estimé éclaircir la question pour faciliter la compréhension à nos enquêtés.

Avec cette préenquête, nous avons pu faire la reconnaissance de terrain, comme nous le dit aussi Boudon : « *La préenquête consiste en une reconnaissance de terrain en essayant de se débarrasser des idées préconçues...* »[1] En plus de la reconnaissance du terrain, c'était l'occasion de tester notre instrument de recherche. Cela veut dire que la préenquête a été un avant-goût sur la réalité de notre terrain de recherche. Nous avons remarqué aussi que l'enquête était possible dans ce domaine. Enfin, la préenquête nous a permis d'entrevoir que les objectifs de notre recherche pouvaient être atteints.

4.5.2. Technique du choix des enquêtés

Dans une recherche comme la nôtre, il était difficile de toucher sur tous les employés des pompes funèbres eu égard aux moyens matériels limités et au temps à notre disposition. La question qui se posait ici était de savoir comment procéder pour cibler les pompes funèbres avec lesquelles il fallait travailler ainsi que les sujets qui devaient faire l'objet de notre enquête. Nous avons d'abord cherché à savoir le nombre de pompes funèbres qui existent en Mairie de Bujumbura. En effet, le problème de documentation à ce sujet revenait encore. C'est ainsi que nous nous sommes confiés à des responsables de la Pelouse et de Shirahishize pour nous enquérir de la situation. Pour ce faire, ces responsables ont pu nous révéler l'existence de huit pompes funèbres dont six dans la commune urbaine de Rohero, une dans la commune Buyenzi et une autre enfin dans la Commune de Bwiza.

Pour nous rassurer, nous avons cherché à vérifier si ces pompes se trouvent aux endroits indiqués. Nous nous y sommes mis et nous avons trouvé que leur répartition est la suivante :

---

[1] Boudon, R., Les méthodes en sociologie, Paris, PUF, 1976, p.57.

-Rohero : Barnéa, Shirahishize, La Pelouse, Crystal Palace, La Confiance et Dream House
-Bwiza : L'autre rive
-Buyenzi : La Référence

Pour mener à bon port notre recherche, nous avons estimé que le contact avec les responsables était comme une démarche incontournable. Cependant durant deux jours à leur recherche, nous avons finalement décidé de travailler avec deux parmi les huit pompes funèbres du fait que ces dernières disposent des services *complets*, c'est-à-dire les services de menuiserie, de transport de corps et de construction de tombes. Ces pompes funèbres sont la Pelouse et Shirahishize. Au second degré, il s'agissait de demander aux chefs des pompes funèbres choisies de nous éclairer sur la façon d'accéder à l'entretien avec leurs employés. Après leur avoir tout expliqué, ils nous ont indiqué comment et où les trouver. Ainsi, les uns se trouvaient sur place, c'est-à-dire au bureau, d'autres sur le terrain c'est-à-dire dans les ateliers de menuiserie et au cimetière.

Il nous restait à identifier les sujets d'enquête. En effet, nous avions déjà établi les caractéristiques des sujets avec lesquels nous voulions travailler. Ceci nous a amené à ne travailler uniquement qu'avec les sujets remplissant ces caractéristiques et rejeter les employés qui ne les remplissent pas toutes. C'est l'échantillonnage typique qui, selon Niyongabo s'inscrit dans la méthode non probabiliste utilisée en sciences sociales surtout quand la démarche est de type qualitative. Il explique : « *Ce type d'échantillonnage est souvent qualifié de « choix raisonné » parce que les unités choisies sont sélectionnées sur la base d'une analyse des caractéristiques qu'elles présentent et non tirées au hasard. Il s'agit de privilégier autant que l'on puisse faire des unités typiques ou encore des personnages qui répondent au type idéal par rapport aux objectifs de la recherche.* »[1]

C'est à partir de cette théorie que nous avons pu sélectionner parmi beaucoup de constructeurs et de menuisiers y compris quelques chauffeurs des sujets avec lesquels nous nous sommes entretenus. Il importe de souligner ici que beaucoup de ces employés ne sont pas réguliers au service mais ils sont rappelés selon qu'il y a de travaux à faire, ce qui les éliminait d'office car nous cherchions ceux qui étaient réguliers au service depuis un an (les permanents.) Les autres n'atteignant pas dix-huit ans n'étaient pas non plus concernés par notre enquête. Enfin, il y a aussi le niveau d'instruction qui a exclu certains employés de notre enquête. Ainsi, après l'exercice de sélection des enquêtés, nous sommes finalement restés

[1] NIYONGABO, J., Statistique, Syllabus de cours, Bujumbura, UB, FPSE, 1ère Candidature, 2006, p.44.

avec trois constructeurs dont deux de la *Pelouse* et un de *Shirahishize* ; deux menuisiers dont un de la *Pelouse* et également un de *Shirahishize.* Il y a un chauffeur de la *pelouse* qui remplissait les conditions mais celui-là n'était pas un simple agent ; il est comme le responsable-adjoint de l'entreprise ayant également des relations familiales avec le patron, ce qui a fait qu'on est resté avec un seul chauffeur de *Shirahishize*.

4.5.3. Déroulement de l'enquête

C'est grâce au guide d'entretien que nous avons pu récolter des informations auprès de nos enquêtés. En ce qui concerne le déroulement de l'entretien, cela a été effectué du 20 au 31 août. Avec certains enquêtés, l'entretien a eu lieu aux sièges des pompes funèbres dans la commune urbaine de Rohero, Pour d'autres dans les ateliers de menuiserie et enfin les derniers entretiens ont eu lieu au cimetière de Mpanda avec les constructeurs. Notre premier enquêté a été un menuisier. Avec ce dernier, l'entretien a eu lieu en date du 20 août aux environs de huit heures Il est connu sous le nom de « A. » C'est un homme marié, âgé de trente-deux ans. Il fait ce métier depuis dix ans. Le matériel qu'il fabrique est celui dont les familles éprouvées ont besoin pour procéder à l'inhumation des leurs. Il s'agit du cercueil et de la croix en bois. Quand nous l'avons trouvé à Kinama, il tenait en main une scie dans une seule main, une latte et un mètre ruban dans une autre. Comme il nous l'a confié, ces instruments lui servaient à bien arranger sa tâche. Nous en avons alors déduit qu'une formation minimale est de règle pour bien exécuter le métier d'autant plus qu'il nécessite la connaissance de certaines notions apprises à l'école primaire : notion de mesure, manipulation d'une latte, etc.

C'est après avoir causé pendant un moment que nous lui avons annoncé le but de notre visite, ce qui l'a déplu car il nous a dit que depuis notre introduction dans son atelier, il nous avait considérés comme ses clients. A ce moment, nous avons dû lui expliquer qu'il était le mieux indiqué pour nous aider dans la réalisation de notre recherche, ce qui l'a manifestement plu et a accepté de s'entretenir avec nous.

Le deuxième enquêté est aussi un menuisier. Il s'appelle « B » et est âgé de vingt-cinq ans avec une ancienneté de travail de cinq ans. C'était en date du 21 août vers neuf heures que nous l'avons trouvé au service mais son lieu de travail est différent de celui du premier.

L'atelier où il travaille est basé au centre de la ville de Bujumbura. Quand nous y sommes arrivés, il était à l'œuvre. Ce qui nous a surpris, c'est la rapidité et l'habileté avec lesquelles il travaillait. Cela s'est remarqué lorsqu'il assemblait les planches qui étaient de part et d'autres et au moment d'enfoncer des clous.

Jusque-là, il était encore difficile de l'approcher à cause de cet entrain au travail. Nous avons alors été obligés d'attendre pendant un petit moment avant de lui demander quelques minutes pour nous entretenir. Il n'a pas tardé à y consentir et nous avons démarré par la suite notre entretien avec lui.

Le troisième à nous avoir accordé un entretien est un chauffeur. C'était le même jour que le précédent en date du 21 août vers onze heures. Il porte le nom de « C. » Il a quarante et un an avec une expérience de deux ans dans ce service. Il est employé de la *Pelouse* .Quand nous nous sommes rendus à son service, il était là, les bras croisés, car en ce jour là, il n'y avait personne qui était venu pour leur demander services. Cette situation nous a semblé profitable car sa disponibilité a rendu possible notre entretien avec lui. Il s'est montré coopératif et nous a facilité l'échange.

En date du 28 août, nous nous sommes rendus à Mpanda pour nous entretenir avec les constructeurs. C'est avec le premier constructeur mais qui faisait notre quatrième enquêté que nous avons poursuivi notre entretien. Vers treize heures, après son travail quotidien, il nous a accordé un entretien. Son nom est « D », il est âgé de vingt-sept ans et son ancienneté de travail est de huit ans. Nous y sommes arrivés à dix heures mais il nous a fallu attendre afin qu'il termine ses occupations du jour. Comme cela nous avait été promis, c'est après avoir fini son travail que nous nous sommes entretenus avec lui.

Le cinquième enquêté comme le dernier est aussi constructeur de tombes. C'était en date du 29 août que nous nous sommes entretenus avec lui. Il s'appelle « E », il est âgé de trente ans et a déjà passé quatre ans dans la profession. L'entretien s'est déroulé sans difficultés.

En date du 30août vers quatorze heures, nous nous sommes entretenus avec le dernier de nos enquêtés. Il est lui aussi constructeur de tombes. Il répond au nom de « F », âgé de trente-six ans avec une ancienneté au travail de trois ans.

En vue de ne rien perdre, nous avons enregistré toutes les informations fournies par les enquêtés avec un appareil enregistreur. Nos entretiens se sont bien déroulés car la collaboration était bonne. Cependant, à chaque début de l'entretien, nous n'étions pas compris. Ainsi, d'un côté, nous étions vus par « A », « B » et « C » comme des journalistes à la recherche des informations à diffuser. Cette inquiétude a été exprimée par les deux menuisiers (« A » et « B ») ainsi que le chauffeur de Shirahishize (« C »). D'un autre côté, nous étions vus comme des nouveaux concurrents voulant implanter leur propre pompe funèbre. Cette deuxième inquiétude a été exprimée par les deux responsables respectivement de la *Pelouse* et de *Shirahishize*. La même inquiétude a été exprimée par tous les constructeurs (« D », « E » et « F ») des pompes funèbres confondues. Pour pallier ces inquiétudes, nous avons essayé de les mettre en confiance et nous avons présenté aussi l'attestation de recherche délivrée par l'administration de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education pour les convaincre davantage sur notre statut.

4.6. Les Difficultés rencontrées

Notre travail n'a pas pu se réaliser sans difficultés d'autant plus que nous étions obligés d'entrer en contact direct avec les employés soit dans les ateliers, soit dans le cimetière de Mpanda. Les difficultés majeures se sont révélées à Mpanda et sont dues aux inquiétudes déjà évoquées qui habitent « D », « E » et « F ». Ainsi, en dates du 22 et du 23 août, ces constructeurs ont refusé l'interview. En effet, ils avaient peur que leurs voix soient diffusées dans les médias, ensuite ils ne voulaient pas que leurs patrons apprennent qu'ils ont livré des informations sur le métier aux nouveaux concurrents. D'où nous n'avons rien récolté durant les deux jours. Le 24 août nous avons décidé de revenir auprès des responsables pour solliciter leur concours afin d'obtenir les entretiens de leurs employés.

Les 28 et 29 août, nous sommes retournés à Mpanda et nous avons vu que ces employés étaient informés de notre passage. Une autre difficulté était liée à la localisation de nos enquêtés. De fait, il est difficile de trouver des indications objectives dans cet endroit. On indique généralement un endroit en faisant référence à des places publiques comme le marché, l'église, l'école ou par une maison et sa couleur, un arbre et sa taille ou son nom, une rivière, le numéro de l'avenue ...A Mpanda, rien ne compte, ceux qui y vont pour l'enterrement ont toujours un guide. Nous, nous n'avions pas de guide. Nous entrions dans le

cimetière et nous demandions où se trouveraient les employés de la *Pelouse* et de *Shirahishize*. Cela nous prenait beaucoup de temps bien que nous y sommes parvenus. Ainsi, le 28 août, nous avons travaillé avec « D » de la *Pelouse* et le 29 août avec « E » de *Shirahishitse*.

Enfin, toujours au sujet des difficultés, le milieu d'enquête de Mpanda est situé dans la commune de Gihanga. Or, il y avait deux semaines seulement, cette commune avait connu des attaques perpétrées par des personnes avec des armes à feu. Comme conséquence, deux constructeurs (« E » et « F ») s'étaient montrés méfiants à notre égard et avaient refusé notre contact évoquant les raisons de leur sécurité.

Pour tout ce que nous avons pu avoir sur le terrain d'enquête, il est nécessaire de faire une présentation de chaque cas et de faire une analyse des données avant d'interpréter les résultats de la recherche.

PRESENTATION DES CAS, ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION DES RESULTATS

CHAPITRE V : PRESENTATION DES CAS

Dans ce chapitre, il s'agit de présenter les cas. Ces derniers œuvrent dans des services de pompes funèbres. Ils sont au nombre de six et sont répartis dans trois services distincts. Notre entretien avec eux a été d'une grande importance dans la mesure où nous avons pu récolter nombre de données. Nous nous sommes proposé alors de faire la présentation des données saillantes pour chaque cas.

5.1. Cas « A »

« A » est un menuisier qui exerce le métier depuis dix ans. C'est un employé qui œuvre dans un atelier dépendant d'un service de pompe funèbre situé en commune Kinama. C'est à cet endroit même que nous avons trouvé notre enquêté « A.» Il est âgé de trente deux ans et a fréquenté l'école primaire jusqu'en septième année. Au départ « A » s'est montré méfiant à notre égard et nous avons dû lui expliquer qu'il est de l'intérêt aussi des travailleurs de parler de leur métier. Après son consentement, nous en avons profité pour nous retirer vers une salle qui semblait plus ou moins calme et qui est destinée à conserver leur matériel. Pour « A », leur métier concerne en grande partie les gens qui n'ont pas de formation intellectuelle. Il dit ceci : « *ku batazi aka kazi, novuga hanini ko ari akazi k'abatize kuko jewe murabona nize make bisa nkuko ntize.* »
Ce qui signifie : « *Pour ceux qui ne connaissent pas le métier, je dirais surtout que c'est un travail des non-instruits car moi-même, voyez-vous, je n'ai pas poursuivi mes études.* » Nous pouvons voir que « A » pense que son métier est le propre d'une catégorie de personnes cibles, des non-instruits, qui proviennent d'une classe défavorisée c'est-à-dire d'une classe ouvrière. De là, nous pouvons dire que « A » se donne une mauvaise image de son travail.

« A » a avoué que la menuiserie qui l'occupe en ce moment n'est pas semblable avec la menuiserie fabriquant les autres matériels en dehors du matériel funéraire. Il situe la différence dans les matériels fabriqués. L'atelier dont il est employé fournit le matériel qui procure un sentiment amer vis -à -vis de « A. » Il le dit dans ces termes : « *Wibaza ko hari uwokunda kwirirwa iruhande y'aya masandugu ? Na twebwe ntitubibona neza.* »
Ce qui se traduit ainsi : « *penses-tu qu'il y a un individu qui aimerait être tout le temps à côté de ces cercueils ? Nous aussi, nous ne le voyons pas bien.* » Comme la vie n'est possible que

lorsque les besoins vitaux sont remplis, « A » est à l'œuvre malgré lui. Ses propos laissent voir que ce n'est pas par amour qu'il exécute ces tâches, mais c'est pour gagner son pain. Tout travail ayant trait à la mort fait peur. Ceci s'explique par le fait qu'aucun moyen ne peut être envisageable pour échapper à la mort.

Nous remarquons une certaine ambivalence dans les propos de « A. » D'une part, il indique qu'il est difficile de se sentir heureux au travail d'autant plus que le matériel qu'il produit inspire un sentiment de malheur. Il ne se réjouit pas de sa profession à cause de la dimension émotionnelle que la mort inspire. D'autre part, étant donné que la profession quelle que soit sa forme permet de satisfaire tant bien que mal les besoins primordiaux, elle ne peut pas être totalement répulsive. Il l'a recherchée pour survivre. « A » se montre d'ailleurs convaincu que son travail l'arrange et qu'il garantit la survie à ceux qui l'exercent. Il le dit dans ces termes : « *Karamfasha buhorobuhoro, nta wopfa agaciyeko.* »
Ce qui signifie : « *Ce travail m'aide à vivre modestement, on ne peut pas mourir aussi longtemps qu'on l'exerce.* » Cela laisse comprendre que la raison d'avoir cherché ce travail est de faire face au problème de survie. Pour vivre, nombre de besoins nécessitent d'être comblés. Nous pouvons essentiellement parler de besoins primaires dont la satisfaction implique la survie de l'organisme. Nous pouvons parler du besoin de manger, de se vêtir et de se loger. Nous retenons en fin de compte que « A » exerce ce travail pour satisfaire ses besoins aussi bien primaires que secondaires.

5.2. Cas « B »

« B » aussi est un menuisier qui vit du métier depuis cinq ans. Comme il nous l'a fait savoir, il a commencé le métier alors qu'il avait vingt ans, âge qu'il avait jugé disproportionnel avec le niveau d'instruction dont il était détenteur. « B » a arrêté ses études alors qu'il terminait la sixième année de l'école primaire. Contrairement à « A », « B » exerce ses activités professionnelles dans une pompe funèbre implantée au centre de la ville de Bujumbura où il est implanté un atelier de menuiserie. Le matériel qu'il fabrique est le même à part que, là, il y a un grand nombre d'employés qui, par conséquent, produisent le matériel en quantité importante. « B » est conscient des difficultés que chaque métier peut engendrer et indique que le leur en fait partie. Il dit ceci : « *ingorane ntawovuga ngo ziri muri aka kazi kacu konyene, gusa amabi arasumbana twebwe tugira ingorane z'umubabaro.* »

Ce qui veut dire : « *On ne dirait pas que c'est seulement notre métier qui renferme des difficultés, tout simplement, les unes sont plus dures que les autres ; nous, nous éprouvons des difficultés de tristesse.* » A partir de ces propos, nous pouvons dire que « B » voit dans son métier des difficultés de grande envergure qui lui font même croire que c'est un métier plus dur que jamais. Les moments de tristesse qui entourent leurs services constituent un argument qui lui pousse à juger son travail moins attrayant que les autres.

Le long de notre entretien, nous avons récolté des sentiments diversifiés de « B » vis-à-vis du métier. Il affirme être au service comme tant d'autres. Il dit ceci : *« Niyumva neza kuko ndi ku kazi ko gutabara abafise ingorane, dutegerezwa kubikora, kugira benabo bantu baronke abo bitura.* »

C'est-à-dire : « *Je me sens bien car je suis au service des gens en difficultés. Nous devons le faire pour que de telles personnes trouvent à qui se confier.* » Cela montre que « B » semble valoriser le travail quotidien en admettant que les personnes éprouvées seraient en difficultés de faire face aux circonstances de mort si leurs services n'étaient pas disponibles. Il semble ignorer ou ne pas reconnaître que les services offerts sont payants. Il est à signaler que toutes les pompes funèbres ont pour mission la vente de leurs services. En conséquence, les personnes qui en ont besoin doivent consulter les tarifs en vue de pouvoir bénéficier des services conformes à leurs moyens. Les marchés qui s'obtiennent permettent aux employés de bénéficier de leur salaire. Par contre, en voulant cerner les relations entre « B » et son employeur, nous nous sommes rendus compte que « B » revient sur ses mots et dit ceci : « Patron *cane cane duhuzwa n'amahera ; dukoze neza, araduhemba ariko agahembo kaguma ari gato.* »

Cela peut se traduire ainsi : «*Avec le patron, c'est surtout l'argent qui me lie avec lui ; quand nous travaillons bien, il nous paie mais la rémunération reste faible.* » Nous pouvons ainsi voir qu'il n'est plus question d'aider car il reconnaît que le salaire est son leitmotiv et concomitamment déplore la rémunération qu'il juge insuffisante. A présent, nous nous engageons à montrer quelques propos de « C » afin de les analyser.

5.3. Cas « C »

« C » est un chauffeur de corbillard. Il occupe ce poste depuis deux ans. Comme il nous l'a signalé, conduire une voiture est un métier qu'il a débuté à l'âge de dix-neuf ans dans

la carrière militaire et y a acquis une expérience de vingt ans. C'est après avoir quitté ce service qu'il a demandé un emploi de chauffeur de corbillard au sein d'une société de pompe funèbre. Le poste était vacant depuis des semaines pour cause de maladies de son prédécesseur. Il a commencé à être payé journalièrement avant d'être embauché comme un employé à temps plein.

Pour « C », les premières prestations lui ont semblé dures. Il restait au travail en attente des recommandations en provenance de son patron. Ce dernier, nous a-t-il confié, l'avertit chaque fois que l'une ou l'autre famille éprouvée demande l'organisation des rites funéraires. Il incombe au chauffeur de conduire le véhicule vers le lieu où est déposé le mort. C'est lui-même qui supervise le déplacement du corps vers la même automobile et attend le signal pour le diriger vers le cimetière. Pour « C », au début, c'est toujours difficile. Voici ce qu'il dit : « *Ngitangura, vyarangora cane kuko nategerezwa kurindira* patron *ngo andungike iyo nkorera.* »
C'est-à-dire : « *Au début, j'éprouvais beaucoup de peine car je devrais attendre le patron pour m'indiquer le lieu de travail.* » A cet effet, nous pouvons dire que « C » se rappelle toujours des difficultés d'adaptation auxquelles il s'est confronté juste à l'entrée au service.

En outre, les propos récoltés auprès de « C » montrent qu'il n'est pas satisfait du métier quand il dit ceci : « *Ibi bintu twirirwamwo, biratubabaza tukabura uko tugira, iyumvire kumara imyaka ibiri ariko kazi ukora, haragera ahantu ugatimba nta kundi.* »
Ce qui signifie : « *Ce travail nous fait mal, nous n'avons pas de choix ; imagine-toi, passer deux ans en train de faire un tel travail ; le cœur finit par se durcir ; il ne peut pas en être autrement.* » Cela laisse voir que selon « C », ce travail n'est pas à envier. En l'exécutant, il adopte une nouvelle attitude de durcir le cœur. Il fait savoir qu'il ne peut pas en être autrement car il désirait tant un emploi à telle enseigne que le prestige qu'offrent certains emplois n'était pas son souci. Ce dont il avait besoin, c'était un travail.

Selon « C », ce travail transforme un individu jusqu'à ne plus distinguer le bien du mal. Ici, il fait allusion aux propos du patron qu'il tient à certains égards. « C » dit ceci : « *haheze imisi atawuje kubaza, patron aravuga ngo Imana yamwibagiye.* »
Ce qui signifie : « *Quand il se passe quelques jours sans commande, le patron dit que Dieu l'a oublié.* » Cela permet de voir que la grande préoccupation du patron est celle de réaliser des gains. D'un côté, cela semble normal dans la mesure où son domaine d'investissement est

purement commercial. D'un autre côté, son profit dérange la société du fait qu'elle lui reproche de voir la vie en noir.

5.4. Cas « D »

« D » est un employé de pompe funèbre depuis huit ans. Il a vingt-sept ans et a été engagé comme maçon. Le travail du maçon dans les pompes funèbres est celui de construire des tombes car certaines personnes exigent que les tombes des leurs soient bâties selon un plan voulu. « D » est alors employé comme spécialiste capable de satisfaire les demandes qui sont adressées à l'entreprise. Son certificat de fin d'études primaires lui a permis de réussir la formation professionnelle en maçonnerie dans un centre professionnel qui avait duré six mois. Sa tâche est de façonner les tombes en fonction des moyens de la famille du disparu.

Le métier à la disposition de « D » est un métier qui s'accomplit dans un climat de tristesse. Les pleurs, les cris, les prières,...telles sont souvent les manifestations du sentiment de désespoir qui caractérisent les personnes sur place. Dans le même ordre d'idées, il est rare que les employés des pompes funèbres soient épargnés du stress que véhicule le métier d'autant plus qu'ils sont souvent en face des personnes en difficultés. « D » le dit dans ces termes : « *twiyumva uko nyene, ni ko kazi ka misi yose ; umubabaro natwe ntituwubura kuko tuvyamamwo.* »
Ce qui veut dire: « Nous *nous sentons comme tels, c'est le boulot de tous les jours ; nous ne sommes pas exempts de douleur car nous vivons toujours ces situations.* » Il en résulte que « D » vit quotidiennement des empreintes du métier. Il persiste au travail car sa vie en dépend. Il est en proie à deux intentions. La première est celle d'abandonner le métier puisqu'il a du mal à supporter les douleurs que le travail entraîne tandis que la seconde est de le ramener au travail en vue de gagner le pain quotidien.

Comme le métier fait vivre, il est important de voir dans quelle mesure il peut être exécuté sans causer ni douleurs ni malaise chez les exécutants. Contre toute attente, personne de ces employés n'a bénéficié d'une formation en rapport avec l'adaptation au métier. « D » le dit dans ces termes : *« Kuva nje ngaha, ntibaratwigisha na kimwe. »*
Ce qui signifie: « *Depuis que je suis ici, nous n'avons aucune formation relative à ce travail.* » Nous pouvons alors voir que la formation des employés viendrait pour les aider à

prendre conscience d'abord des risques liés à leur métier tels que l'angoisse, l'insomnie... et ensuite de bénéficier de techniques pour les contourner.

5.5. Cas « E »

« E » est employé des pompes funèbres depuis quatre ans. Il est âgé de trente ans et exerce le métier de constructeur de tombe. Il a étudié jusqu'en sixième année de l'école primaire, niveau d'ailleurs qu'il n'a pas pu dépasser. Comme ses prédécesseurs, il évoque la particularité du métier en insistant surtout sur la peur que fait naître la mort. Il l'exprime dans ces termes : « *Na twebwe urupfu turarutinya kuko turi abantu ariko akazi ni ko gapanze ntitwogaheba karatubeshejeho.* »
Pour dire : « *Nous aussi, nous avons peur de la mort parce que nous sommes des humains mais le métier est ainsi fait ; nous ne pourrions pas l'abandonner, il nous fait vivre.* » Cela laisse voir que « E » semble convaincu que la peur générée par la mort ne peut pas handicaper l'exercice du métier d'autant plus que sans travail la vie devient impossible.

Selon « E », pour subir moins les effets du travail qu'il accomplit, il est utile d'entretenir de bonnes relations avec les compagnons du métier ainsi qu'avec son employeur. Il dit ceci : « *Jewe abo dukorana, mbona hari icuka ciza ahubwo mbere biramfasha kuko sinigera nijirirwa. Duhejeje akazi, turaganira, tugatwenga, ugasanga twibagiye nivyo twiriwemwo.* »
Ce qui se traduit ainsi : « *Avec mes collègues, moi je vois qu'il y a un bon climat, d'ailleurs, cela m'intéresse en ce sens que je ne m'énerve jamais. Après les heures de service, nous causons, nous rigolons et cela fait que nous oublions nos occupations de la journée.* » Il en ressort que « E » est conscient que le temps qu'ils passent au travail peut lui être bénéfique au cas où les relations avec ses collègues seraient de nature à générer par exemple la solidarité, l'unité, etc. Dans le cas contraire, si entre les employés, il y a un conflit d'intérêts, les relations deviennent mauvaises et il y a risque d'assister à des comportements tels que des querelles, l'absence de coopération, etc.

De là, nous pouvons comprendre que certains éléments ou certaines situations peuvent être à l'origine de bonnes ou de mauvaises prestations. Il montre que les relations avec son patron sont bonnes mais il est malencontreusement sous le coup du salaire insuffisant. Il le

dit dans ces termes : « *Imigenderanire n'umukoresha ntaco ibaye ariko sinoreka kuvuga ko aduhemba intica ntikize, ehe raba akazi namwe murakabona, duhembwa nabi cane.* »
Cela signifie : « *Les relations avec le patron sont relativement bonnes mais je ne m'empêcherais pas de dire qu'il nous paie un salaire de misère. Tenez, pour ce métier, vraiment, vous aussi vous le voyez, nous sommes beaucoup mal payés.* » Il en ressort que « E » n'est pas satisfait du salaire qu'il touche, il regrette qu'il jouit d'un bas salaire pour un travail éprouvant et selon lui, cette situation entrave les bonnes relations avec son employeur.

5.6. Cas F

« F » est employé de pompe funèbre depuis trois ans. Il est âgé de trente-six ans mais paraît plus jeune que cela. A la question de connaître son niveau d'étude, il regrette qu'il n'ait pas pu continuer ses études secondaires faute de moyens. Il dit ceci : « *Naho ntashoboye kubandanya amashure, mbona ko vyoba vyiza bashoboye kuduha inyigisho.* »
Cela veut dire : « *Même si je n'ai pas pu continuer les études, je vois qu'il serait bien s'ils pouvaient nous donner une formation.* » Nous pouvons voir que « F » souhaiterait que ses activités soient guidées par un minimum de savoir relatif à son métier. Alors qu'il recevait de bons résultats en septième année, il a eu la malchance d'être originaire d'une famille démunie, incapable de lui payer les frais scolaires. C'est ainsi qu'il a quitté l'école et a envisagé de chercher de l'emploi. Pour la première fois, il est allé demander du travail dans des chantiers en construction où il a été employé comme un aide-maçon. Il y est resté jusqu'à la fin des travaux. Ce séjour dans des tâches de construction lui a été profitable en ce sens qu'à la sortie, il était déjà maçon. Ce pas franchi l'a poussé à aller chercher de l'emploi là où il pouvait en trouver en tant que maçon.

C'est après quelques années d'exercice de ce travail qu'il est allé chercher de l'emploi dans une maison de pompe funèbre en Mairie de Bujumbura. Ici, il est à préciser que « F » dépend d'une pompe funèbre différente de celle des deux premiers constructeurs, c'est-à-dire, *shirahishize*. Il semblait étonné que nous lui posions des questions en rapport avec son métier et il était de notre devoir de lui expliquer que son métier constitue notre objet d'étude et que nous ne pouvons pas y parvenir sans son aide. Pour son métier alors, « F » dit : « *Akazi ni akazi, nta kwinenaguza, hari n'ababuze aka kacu bakifuza.* »

C'est-à-dire: « *Un travail est un travail ; il ne faut rien négliger ; il y en a qui n'ont rien trouvé et qui envie le nôtre.* » Nous pouvons dire que « F » ne voit jusque-là aucune raison qui peut l'empêcher d'œuvrer au sein des pompes funèbres. Il n'a pas à se soucier des préjugés en rapport avec le métier ; il ferme les yeux devant tout ce qui est susceptible de l'amener à se sentir gêné d'une façon ou d'une autre.

Mais nous remarquons que même si sa décision est de ne s'atteler qu'à la tâche, les effets du travail sur son comportement ne manquent pas. « F » dit ceci : « *Imbere y'urupfu, ndageragеza kugumya umutima, n'ay'ahandi ho rurateye ubwoba.* »
Ce qui veut dire : « *Devant la mort, j'essaie de me retenir mais en réalité elle fait peur.* »
Nous en déduisons que ce n'est pas aisé d'exécuter la tâche car « F » parle de cette nouvelle attitude qui découle du métier. Il essaie de résister au métier en se retenant. Pour réussir, cela dépend de la personnalité de tout un chacun car la façon de faire face à la mort varie d'un individu à l'autre. Pour le cas de « F », son attitude peut être due aux deux facteurs. D'une part, il est en contact permanent avec des gens en détresse, qui vivent une situation dramatique et qui sont dans l'impasse. D'autre part, étant au travail, toutes les occasions qui se présentent à lui ont trait à la mort et cela fait que « F » y pense chaque fois. Cette situation ne fait qu'entraîner chez « F » une peur presque fatidique.

Nous venons de présenter les cas qui ont fait l'objet de notre étude. Nous avons pu montrer leur profil avec leurs caractéristiques. Nous avons essayé de toucher toutes les questions en rapport avec les objectifs de notre recherche qui vont nous permettre d'analyser les sentiments des employés vis-à-vis de leur profession d'abord et ensuite vis-à-vis de la mort.

Aussi avec la présentation des cas, nous avons pu montrer des données brutes émises par nos enquêtés. Cette phase nous a permis d'analyser les sentiments des employés vis-à-vis du métier et de la mort, le climat socioaffectif au sein du personnel des pompes funèbres et enfin de dégager des perspectives des cas employés.

CHAPITRE VI : LES SENTIMENTS DES EMPLOYES DES POMPES FUNEBRES A L'EGARD DE LEUR PROFESSION ET DE LA MORT

Les pompes funèbres existent en Mairie de Bujumbura depuis un bon bout de temps et ont pour mission d'aider les familles éprouvées à inhumer les leurs. Pour bien s'acquitter de la tâche, ces entreprises sont en besoin permanent des ressources aussi bien matérielles qu'humaines. Ces dernières sont embauchées pour déployer leurs services chaque fois qu'une personne s'éteint et que sa famille confie les rites funéraires à l'entreprise. Sachant que la mort entraîne un climat socioaffectif amer, nous avons cherché à cerner les sentiments qu'éprouvent les employés des pompes funèbres vis-à-vis de leur profession d'abord et ensuite vis-à-vis de la mort.

6.1. Les sentiments des employés des pompes funèbres vis-à-vis de leur profession

L'entretien que nous avons fait avec nos enquêtés nous a permis de récolter des propos qui témoignent des sentiments diversifiés vis -à -vis de leur profession. Les sentiments de satisfaction et de fierté qu'éprouvent ces employés doivent effacer les préjugés autour du métier de la part des personnes étrangères au service.

6.1.1. Les préjugés autour du métier

Dans chaque catégorie de travail, les travailleurs ont une certaine représentation vis-à-vis de leur profession dans la mesure où leur vie est en partie occupée par celle-ci. Le temps qu'ils passent au travail a des incidences sur l'appréciation du métier qu'ils exercent. Ceux qui y passent peu de temps sont moins marqués par les effets de ce travail que ceux qui s'y adonnent entièrement et qui finissent par s'y identifier. A côté de la notion de temps qui influence les employés dans leur façon de vivre le métier, nous notons aussi la nature du travail qui, elle aussi, influence largement les sentiments à l'égard du métier. Ici nous voudrions parler des employés des pompes funèbres dont les prestations apparaissent dans des circonstances douloureuses.

Même s'il en est ainsi, ils en sont fiers et balaient toute forme de préjugés qui s'y rapportent comme le montre « D » : « *Aka kazi mu bisanzwe si akazi kabi, baradukoresha bakaduhemba ata ngorane. Nta kuvuga ngo kubera duhamba abapfuye, karadutunze, turafise ibitungwa twakaguzemwo, ama* parcelles,... »
Ceci veut dire : « *Ce travail n'est pas en fait mauvais en soi ; on nous fait travailler et on nous paie sans problèmes ; on ne peut pas prétexter que nous enterrons les morts, ce métier nous fait vivre, nous avons acheté du bétail, des parcelles,...* » Il en résulte que « D » veut montrer qu'il y a des gens qui pensent que leur travail serait sans valeur et attire leur attention en démontrant que c'est un travail qui paie. Il est préoccupé de la façon dont les gens conçoivent leur métier. Le fait qu'ils enterrent les morts ne les diminue pas du tout ; plutôt ils parviennent à gagner la vie et à faire des économies qui les aident à améliorer leurs conditions de vie. C'est ce que soutient Boutin en voulant montrer que les tâches manuelles font souvent face à des préjugés et invitent de changer de mentalités : « *Il apparaît nécessaire de modifier dans les représentations individuelles et collectives la manière dont ces emplois sont perçus(...)ces aménagements pris pour rendre objectivement plus tolérables les tâches correspondantes : réduction des temps, amélioration des conditions de travail et de rémunération devraient s'accompagner d'une ouverture systématiquement favorisée à l'éducation permanente et à la formation professionnelle.* »[1] Cela laisse entendre que le mépris à l'égard de cet emploi n'a pas sa raison d'être ; plutôt ce dernier devrait s'enrichir par une professionnalisation qui constitue la clé aux meilleures conditions de travail et de rémunération.

« F » s'étonne d'entendre des propos de la part du voisinage qui semblent culpabiliser le métier. Il dit ceci : « *Ukabona umengo urya ariko arakora karya kazi ntaco bimutwaye ; ukabona umengo urya apfuye, jewe mba ndonse ; ariko maze kugakora nasanze ari akazi gasanzwe nk'ubundi buzi kuko mvuga nti naho hadapfa umuntu, ndaronka akazi ko kubaka* monuments, *guharura imva,...(...) ntabwo turyoherwa na twebwe n'aho ari ko kazi dukora, tuba tubona ko ari umuryango wabuze kumbure no mu ncuti baba barimwo.* »
Cela signifie: « *On avait l'impression que celui ou celle qui accomplit ce genre de travail est insensible; on se disait que quand un individu meurt, moi , j'en tire profit mais après m'être investi dans ce métier, j'ai trouvé que c'est un travail comme les autres car je me dis que même s'il n y a pas de morts , je construis des monuments et je veille à la propreté des*

[1] Boutin, A., L'éducation malade de la formation professionnelle, Tournai, Casterman, 1979, p.87.

tombes, (...) nous-mêmes , nous ne nous en réjouissons pas, même si c'est notre boulot, nous estimons que c'est la famille qui a perdu, peut -être que nos parentés sont parmi ces personnes éprouvées.» Il ressort de ces propos que l'enquêté veut montrer que sa vie n'est pas axée sur la perte des vies humaines. Il n'y a pas de raison de penser au profit découlant seulement d'un enterrement ; ces employés sont aussi sollicités pour construire des monuments ou pour bien aménager des tombes déjà construites. Il continue à montrer que ce ne serait pas bon de se réjouir quand il y a un mort car la mort n'épargne personne ; les familles de ces travailleurs ou leurs parentés sont aussi concernées par ce phénomène raison pour laquelle ils ne peuvent pas s'en réjouir quand bien même la mort leur procure du travail.

En réalité, leur champ d'action tourne autour de la disparition d'un être humain. Après l'événement, il est dans les usages de procéder aux obsèques qui sont organisées par les pompes funèbres dont dépendent ces employés. Leur rôle est donc celui de répondre aux besoins manifestés par des personnes qui ont perdu les leurs. A ce sujet il est à bannir tout ces préjugés car : « *Exercer un métier au sein de l'univers de la mort ne signifie pas pour autant posséder un penchant morbide, un pessimisme à toute épreuve, une volonté de voir la vie en noir, un attrait spécifique pour le sensationnel. Laissons donc de coté nos idées toutes faites et ces préjugés inutiles.* »[1]

Il y a lieu de dire que ces préjugés déstabilisent les employés de pompes funèbres, et le fait de bannir ces préjugés constituerait un pas vers une nouvelle perception du métier par la société.

« C » est aussi dérangé par la façon dont les gens conçoivent son métier.

Il dit ceci : « *Ngiye gusenga, abantu bagira ngo ngiye gusenga ngo bapfe.* »

Ce qui veut dire: « *Quand je vais prier, les gens pensent que j'y vais pour que les gens meurent.* » Cela montre que parfois leurs services sont socialement mal interprétés. Au juste, leurs prestations ne peuvent aucunement être confondues aux mauvais actes. Lucien distingue le bon acte du mauvais en expliquant ceci : « *on pourrait probablement arriver à s'entendre pour définir pour bon, tout acte qui apporte à son auteur et à son entourage un profit quelconque dans la ligne de sa propre nature et, comme mauvais, tout acte qui leur apporte un déficit quelconque dans la même ligne.* »[2] Il est clair que nous pouvons admettre sans doute que l'acte accompli par ces employés est un bon acte. Il est avantageux sur les deux côtés. Sur le premier, il y a ceux qui obtiennent des services demandés et sur le second, ceux qui sont payés pour les services accomplis.

---

[1] http://www. Alloleciel.fr/article/la mort-est-leur-métier le30/9/2012, 9heures 11minutes.

[2] Lucien, A., Vivre avec sa tête ou avec son cœur, Québec, les Editions de l'Homme, 1979, p.68.

Enfin, nous pouvons dire que les préjugés continuent à se répercuter sur le vécu psychologique des employés, qui était déjà affectés par beaucoup d'autres effets du métier.

6.1.2. Incidences du métier sur le vécu psychologique des employés des pompes funèbres

Un métier quelconque peut sembler dur à cause de l'effort physique qu'il demande ou de l'énergie qu'il fait dépenser. Les personnes qui l'exercent ont suffisamment besoin d'énergie pour pouvoir tenir devant de tels métiers. Par contre, il y a d'autres métiers qui, en plus de la force physique exigée, ont un impact psychologique sur ceux qui les exécutent. Ici, nous voudrions parler des métiers qui s'exercent au sein des pompes funèbres. Leurs employés, quand ils sont au travail, engagent leur énergie mais aussi du fait qu'ils s'occupent des tâches liées à la mort, encourent aussi des problèmes d'ordre psychologique. « E » dit ceci : « *Twebwe tuvugana n'abantu bababaye, baje bararira kubera baba babuze, nanje nca mbabara mu bandi.* »
C'est-à-dire : « *Nous, nous avons affaire à des gens qui souffrent, qui viennent les larmes aux yeux parce qu'ils ont perdu les leurs et moi aussi j'en suis affecté.* » Ces employés sont en face du matériel servant à enterrer les morts (cercueil, croix, etc.), et en face des personnes éprouvées. Cette situation les entraîne dans un état de tension quasi permanent. En d'autres termes, toutes leurs tâches soulèvent un sentiment de tristesse.

C'est d'ailleurs ce que recommande le contexte social burundais en ce qui concerne la conduite à adopter dans de telles circonstances. Cela peut aussi être vu comme une forme de conformisme aux normes sociales en vigueur. A ce sujet, Maisonneuve explique : « *Tout sentiment, du plus humble au plus élevé, peut nous signifier une valeur, nous « avertir », nous incliner à l'option, à l'effort ou au refus.* »[1] Cela laisse voir que les sentiments renseignent sur la circonstance. Les moments de joie et de peine n'offrent pas les mêmes sentiments. Les sentiments découlant de la joie sont en opposition à ceux résultant de la peine. Les sentiments créent des valeurs qui sont adaptées aux circonstances. Pour le cas des employés des pompes funèbres, leurs sentiments peuvent inspirer certaines valeurs morales telles que la compassion, la solidarité, etc.

[1] Maisonneuve, J., Les Sentiments, Paris, PUF, 1951, p.41.

Un autre indice qui témoigne du malaise engendré par le travail est que les employés continuent à subir les effets du métier même en dehors des heures de service. « C » décrit les idées qui le hantent : *« Hari igihe mbura itiro, mba ndiko niyumvira, ivya hariya ku Mpanda, ivyo maze kubona n'ivyo buca nkora.* »

Ce qui signifie: « *Il y a des fois où je manque du sommeil ; c'est que je suis en train de penser aux choses de Mpanda, ce que j'ai déjà vu et ce que j'ai à faire le lendemain.* » Nous pouvons dire que « C » est atteint de troubles au niveau psychologique et ces manifestations prouvent qu'il n'est pas à l'aise avec le métier. A ce sujet, Luce et Segal, se référant à un proverbe égyptien disent ceci : « *l'une des pires choses qui puissent arriver à quelqu'un, c'est d'être au lit et de ne pouvoir dormir.* »[1] Cela laisse découvrir l'état périlleux auquel est confronté l'enquêté. Il est évident que la nature du métier crée chez ces employés un climat péniblement affectif et cette situation de vivre se répercute sur sa vie psychique.

6.2. Les sentiments des employés des pompes funèbres vis-à-vis de la mort

Un bon travailleur doit être attaché à son métier, l'aimer et s'y atteler régulièrement en vue d'avoir un bon rendement. C'est cet attachement qui explique le sentiment relatif que le travailleur a envers ce métier. Pour comprendre le genre de sentiments que les employés des pompes funèbres ont vis-à-vis de la mort, il nous faut d'abord analyser la perception que ces employés ont de la mort. Ensuite, il faut aussi analyser l'incidence de la mort sur leur vécu psychosocial.

6.2.1. La perception de la mort par les employés de pompes funèbres

Chaque personne a sa manière de percevoir les choses. La réalité de la mort n'échappe pas non plus à la variabilité de la perception. Cela est dû à l'incertitude qui habite l'homme encore en vie en ce qui concerne l'après vie. Cette perception habite aussi l'employé de pompe funèbre que ce soit avant ou que ce soit après son accès au travail.

[1] Luce, G., G., et Segal, J., L'insomnie, Paris, Fayard, 1972, p.10.

a. Avant l'engagement dans le service

Même si nous disons « avant l'accès au travail », nous incluons également les tous premiers jours de l'employé au service, car il n'est pas habitué à ce genre de travail. Ainsi les employés des pompes funèbres ont affirmé qu'avant d'accéder au travail, ils éprouvaient un sentiment de peur. « A » s'exprime à ce sujet comme suit : «*Imbere y'uko ntangura aka kazi, naragira ubwoba.*».

Nous pouvons traduire ainsi : « *Avant d'accéder à ce travail j'éprouvais de la peur.*» « A » étant menuisier, il avait peur du cercueil et de ses accessoires. Il n'avait pas besoin de voir le cadavre, seuls les objets renvoyant à la mort lui inspiraient la peur. C'est l'avis aussi de « C » qui a dit ceci : « *Ee, uko tubona urwo rupfu,... (agacerere) Ntaratangura kubibona narabitinya na jewe.*»

Ces propos peuvent se traduire ainsi : « *Euh, la façon dont nous voyons la mort... (Silence) avant de vivre ces choses, j'en avais peur moi aussi.* »

A la différence de « A », « D »est toujours au cimetière, il voit le cercueil contenant le cadavre, il participe aussi à l'opération de la mise en terre du cercueil. La mort provoque ainsi un grand changement dans l'univers des vivants. Comme le dit Ngendakumana : « *le disparu se déplace vers l'assemblée des défunts, et le seul changement important est la ruine du corps physique, l'esprit lui, va vers une autre forme d'appartenance.* »[1] Ceci est lié à la conception des Burundais face à la mort. En effet la société burundaise a une conception de l'homme formée par un corps périssable et une âme ou un esprit qui survit à la mort de l'individu et mène une autre vie. Un autre enquêté a semblé affirmer qu'il n'a pas peur à cause de son expérience militaire vingt ans avant de venir prester dans les pompes funèbres. C'est « C » qui dit ceci : « *Jewe natanguye kuba umusirikare imyaka mirongo ibiri, vyaranyoroheye.* » Nous traduisons cela ainsi : « *J'ai été militaire d'abord pendant vingt ans, cela m'a paru facile.* »

Le Burundi a connu des crises qui ont fait beaucoup de victimes humaines. Donc avoir servi au sein de l'armée de ce pays aurait donné à cet enquêté l'occasion de se familiariser avec la mort. Pourtant, le même sujet s'est rétracté en disant qu'il a lui aussi souvent de la peur. Cela ne devrait étonner personne car, même dans les pays où les services funèbres sont

[1] Ngendakumana, I., op. cit., p.40.

mieux organisés, les employés connaissent toujours un accompagnement, et ce dernier « *ne concerne pas les recrues mais également tous ceux qui, mêmes confirmés dans le métier ne sont jamais totalement à l'abri d'expériences traumatisantes face à des morts.* »[1] Ceci montre qu'on ne peut pas se dire qu'on est ancien dans les services de pompe funèbre pour échapper aux conséquences psychologiques dues à ce métier.
Nous pouvons ainsi dire que les employés des pompes funèbres avaient la même attitude que les autres avant d'entrer dans ce service.

b. **Après l'entrée en fonction**

Lorsque nous avons cherché à savoir comment les employés des pompes funèbres percevaient la mort après l'accès à ce travail, ils ont donné des points de vue diversifiés. D'un côté, la mort est vue par ces employés comme quelque chose de banal et de l'autre côté, elle est vue comme quelque chose de terrifiant. C'est le cas de « A » qui parle de son patron de cette manière : « *Nk'urya we ni umudandaza abona amahera (aratwenga) natwe tugira tuti niyo tuzoja (...) gusa ni ugukomantaza umutima kubera ari akazi umuntu akorera abantu bababaye bariko bararira aca agomba kurira nawe.* »
Cela se traduit : « *Celui- là est un commerçant, il ne voit que de l'argent (il rit) et nous nous disons que c'est là où nous irons (...) seulement il faut durcir le cœur parce que c'est un service offert aux personnes éprouvées qui sont en train de pleurer. Il y en a ceux qui, voyant quelqu'un qui pleure, pleurent eux aussi.* » Cet enquêté ne voit que du commerce dans les actions de son patron et pense que la mort le laisse indifférent. Il lui est difficile d'exprimer ses propres sentiments vis-à-vis de la mort. Il préfère parler à la troisième personne du pluriel pour ainsi dire que ce sont les autres qui pleurent devant la mort. Son témoignage ne signifie pas au fond qu'il échappe au sentiment pénible provoqué par la mort.

Par ailleurs « A » affirme qu'il durcit le cœur au travail, ce qui prouve à suffisance qu'il ne se sent pas lui aussi à l'aise au service. Pourtant, il doit rester au service car pour lui, la peur de manque d'emploi, le chômage et la maladie sont aussi terrifiant que la mort. C'est l'avis de Bonnet qui écrit ceci : *« Beaucoup de nos contemporains sont paralysés par le stress, la peur de la maladie et de la mort, la peur du chômage, la peur des conflits au point de ne rien faire si ce n'est se droguer (...) la vie c'est le risque et le refus du risque c'est déjà*

[1] http://google. Com / le vécu psychosocial de la mort d'un proche, 28/9/2012, 16 heures et 48 minutes.

le début de la mort de l'âme. »[1] Notre enquêté a peur d'abandonner ce métier, il préfère durcir le cœur et de garder le sang froid quand il y a des situations difficiles. Il n'est pas psychologiquement en sécurité car « *la sécurité psychologique c'est la capacité d'accepter le risque.* »[2] Il ne quitte pas le métier, il a peur de mourir du chômage. « B » lui aussi semble minimiser la mort avant de déclarer que des fois il en a lui aussi peur. Il affirme ceci: « *Ndabibona ibisanzwe kuko jewe ngira nti sinzi umusi n'isaha.* »

C'est-à-dire: « *Je vois ces choses comme normales car moi aussi j'ignore le jour et l'heure de ma mort.*» De fait, personne ne connaît son jour, ce qui est sûr c'est que tout le monde mourra un jour. Un peu après, « C » racontait comment à la fin de chaque année le patron les rassemble pour évaluation et que de fois il leur accorde le treizième mois si le *rendement* a été bon, selon les dires de l'enquêté. Il poursuit en disant : « *iyo ariko arabivuga, n'ukwiruka wokwiruka (...) umwimbu dutahura ko abantu bahonye*»

Cela peut se traduire comme suit : « *lorsqu'il est en train de parler de ces choses, tu peux même fuir (...) par rendement, nous comprenons que les gens ont péri.* » « C » se disait au départ qu'il s'était bien familiarisé avec la mort, mais le voilà choqué par le discours du patron, alors qu'il transporte régulièrement les corps à Mpanda. Cela veut dire qu' « *inconsciemment, on projette même si ce n'est pas toujours identifié, c'est parfois un petit peu confus(...) quels qu'en soient les motifs, les situations violentes ou non anticipées sont prétexte à voir resurgir la peur voire l'angoisse des opérateurs qui sont les premiers à y faire face.* »[3] Nous voyons qu'il n'y a pas d'évidence que les employés se soient familiarisés avec la mort d'autant plus que l'une ou l'autre situation fait resurgir la peur à leur égard.

6.2.2. Incidence de la mort sur le vécu psychologique des employés des pompes funèbres

La mort fait peur. De la sorte, il est compréhensible qu'il y ait des répercussions sur la vie des personnes qui la côtoient quotidiennement. Dans notre étude, les troubles du sommeil pendant la nuit et l'attachement au travail semblent avoir retenu le plus nos sujets.

---

[1] Bonnet, Y., Etre heureux au travail, Paris, Presse de la Renaissance, 2006, p.86.

[2] Bonnet, Y., loc. cit.

[3] http://google.bi/Anthro des rites funéraires 27/9/2012 17 heures 34 minutes

a. Trouble du sommeil

Tous les travailleurs ont affirmé directement ou indirectement que la mort leur fait peur. Or, ils sont obligés de rester au travail. Cela ne peut pas manquer de troubler leur vie psychique. Cette situation se remarque à travers les rêves ou tout simplement au trouble de sommeil pendant la nuit. A ce propos « D » dit ceci : « *Birashika nyene nkabura n'itiro nibutse ivyo nirirwamwo.*»

Cela peut se traduire ainsi : « Il *arrive effectivement que je manque du sommeil, lorsque je me rappelle de ce que je fais la journée* ». Le travailleur des pompes funèbres rentre fatigué mais n'arrive pas à dormir convenablement. Au fait, il connaît un conflit entre deux intentions. D'une part, l'employé des services des pompes funèbres veut gagner la vie et il doit rester au travail. D'autre part, il veut échapper au contact avec les événements funèbres et, par conséquent, abandonner ce métier. Ainsi, à la fatigue physique s'ajoute la fatigue mentale. Et comme l'évoque Hartmann « *la fatigue mentale représente un besoin de sommeil désynchronisé.* »[1] Ici, l'auteur distingue le sommeil synchronisé du sommeil désynchronisé.

Le sommeil synchronisé est un sommeil simple calme et permet à l'individu de bien se reposer lorsqu'il éprouve une fatigue physique tandis que le sommeil désynchronisé est un sommeil paradoxal, perturbé par des rêves, ce sommeil est connu par des personnes ayant une fatigue mentale. Cela veut dire que le conflit que les employés des services des pompes funèbres vivent les fatigue mentalement et les empêche de bien se reposer. C'est ce que nous avons trouvé chez les employés des pompes funèbres. A ce sujet « F » a révelé ceci : « *jewe nashitse muri 1996, ni ukuri twaragira ubwoba tugitangura mbere n'ukubirota tukarara turabirota.* »

Pour dire: « *Je suis arrivé ici en 1996, vraiment on avait peur au début, d'ailleurs on en rêvait même* ». Il arrive qu'un événement traumatisant revienne pendant le sommeil sous forme de rêves. Hartmann explique que « *le rêve même s'il n'est pas la raison d'être du sommeil nous intéresse ici pour son rôle d'événement concomitant ou d'indicateur d'événement qui se déroule dans le cerveau.* »[2] Les événements terrifiants vécus la journée ne disparaissent pas du psychisme de l'employé de pompes funèbres mais plutôt sont refoulés. C'est pour cela que Freud disait qu' « *il est probable que le rêveur inspecte sa propre*

---

[1] Hartman, cité par Mullahy, P., in op. cit., p.11.
[2] Hartmann, E., Les fonctions du sommeil, Bruxelles, Dessart et Mardaga, 1972, p.175.

travail qu'en se référant à ses collègues. C'est en œuvrant ensemble que les relations socio affectives se nouent et se renforcent.

« D » va loin en précisant que les employés s'entraident mutuellement. Il explique : « *Nta migenderanire mibi dufitaniye. Nka jewe, ngize ingorane, kuko banzi kuva ndi umwana mutoyi, mvuka ngaha i Buringa, nka bose mu bo dukorana, ngize ingorane baranshikako bakamfata mu mugongo bakandemesha.* »
Pour dire : « *Nous n'avons pas de mauvaises relations entre nous. Pour ce qui nous concerne par exemple, lorsque j'ai des problèmes, comme on me connaît depuis mon enfance, je suis né ici à Buringa, quand j'ai des problèmes, presque tout le monde vole à mon secours pour me soutenir.* » L'entraide est un aspect de bonnes relations entre les membres d'un groupe. Ces derniers sont fiers de leur cohésion sociale qui est envisagée dans le sens de l'entente qui fait que les membres d'une entreprise s'unissent pour se constituer en une force humaine. Comme le dit Durkheim, « *la cohésion sociale est la nature et l'intensité des relations qui existent entre les membres d'une société...* .»[1] Ceci laisse entendre que la cohésion sociale améliore la qualité des relations entre les membres du groupe et promeut leur solidarité. C'est également ce que « C » a confirmé en disant : «*Abo dukorana ni barya mubona, turakundana cane, turafashanya mu bitugora nka vyose.*

Ce qui se traduit ainsi : « *Mes collègues de travail, ce sont ceux-là que vous voyez, nous nous aimons beaucoup. Nous nous entraidons presque en toutes circonstances.* » Cette relation d'entraide prouve qu'il n'y a pas en général de problèmes relationnels entre eux.

Par ailleurs, comment les travailleurs d'une même catégorie sociale peuvent ne pas entretenir de bonnes relations ! Ils doivent avoir des relations horizontales comme le souligne ainsi Deperetti : « *Les relations horizontales sont des rapports entre individus généralement du même rang social. Ceux-ci sont marqués par un esprit de collaboration, d'entraide et d'interdépendance. Cela veut dire que chacun apporte sa contribution dans ce genre de relations et que l'un a besoin du concours de l'autre.* »[2] Les employés des services de pompes funèbres vivent les mêmes situations et par conséquent s'entendent et s'entraident mutuellement. En complétant ses prédécesseurs, « E » insiste beaucoup sur la collaboration qui les caractérise au travail de cette manière : « *Abo dukorana, dufitaniye imigenderanire*

[1] Durkheim, E, De la division du travail social, Paris, PUF, 1978, p.146.

[2] Deperetti, A., Liberté et relations humaines, Paris, Epi, 1963, p.13.

existence. »[1] Pendant le rêve le sujet revit les événements ou les situations refoulés. Ce sont aussi des pensées latentes ou encore des désirs qui cherchent satisfaction. Les rêves de ces employés alors peuvent être vécus comme des solutions déguisées de leurs désirs refoulés.

Enfin, les situations qui font beaucoup peur mêlées à la fatigue physique font que le sommeil des employés des pompes funèbres soit troublé. De cette manière, comme ils doivent travailler, ils cherchent comment éviter cette situation.

b. L'attachement au travail

Jusqu'ici il apparaît clair que les employés des pompes funèbres œuvrent dans ce métier non pas par amour mais par contraintes de la vie. Ils n'ont pas de choix et se résignent au travail, c'est ce que « E » a révélé en disant ceci: « *Naho tugakora natwe bidutera ubwoba nuko nyene ari akazi umuntu adashobora kureka.* »

Cela peut se traduire ainsi : « *Même si nous faisons ce travail, cela nous fait peur nous aussi mais, c'est du travail, on ne peut pas l'abandonner.* » De fait, ils ne peuvent pas abandonner le travail parce qu'ils n'ont pas d'autres ressources pour vivre. Ainsi, nous pouvons dire que leur vie connaît un conflit interne.

A ce sujet : « *pour échapper à un conflit, deux moyens se présentent : le rêve qui fait bon marché des faits mais ne discute pas les valeurs affectives qui ont mis en branle la pensée, et l'action adaptée qui maintient au contraire les faits à leur place.* »[2] Avec Bovet, nous trouvons que les deux moyens pour échapper aux conflits sont tous présents chez les employés des pompes funèbres. Ils rêvent souvent ce qu'ils font et s'attèlent au travail régulièrement. Un autre enquêté a indiqué que même parmi eux, il y en a qui sont déjà morts. Il s'agit de « F » qui dit : « *urupfu turubona ko ari icagezwe natwe hariho abamaze kugenda si akazi k'umunezero naho tugakora.* » C'est-à-dire : « *Nous considérons la mort comme une prédétermination. Parmi nous, il y en a ceux qui sont déjà morts, ce n'est pas un métier de joie même si nous l'exerçons.* » A force d'enterrer régulièrement les morts, « F » est conscient que même certains de ses collègues ne sont pas épargnés de la mort. Ainsi il est convaincu que lui aussi, il s'éteindra un jour. Il affirme qu'il n'éprouve pas de joie au travail, ce travail

[1] Freud, cité par Mullahy, P., in Œdipe, du mythe au complexe, Paris, Payot, 1951, p.89.
[2] Bovet, P., Le sentiment religieux et la psychologie de l'enfant, Paris, Delachaux et Niestle, 1951, p.85.

est inquiétant. Or, comme le dit Maisonneuve, « *l'analyse psychique du sentiment d'inquiétude y révèle deux aspects : l'insatisfaction quant à l'état présent et l'appréhension du devenir.* »[1]

Nous l'avons souvent dit, les employés des pompes funèbres ne sont pas satisfaits des conditions de travail surtout du salaire. En plus l'avenir les préoccupe, ils ne voient pas comment ils peuvent s'en sortir. Tout cela, constitue une contre-motivation comme l'affirme ainsi « B »: « *si akazi umuntu yohurumbira.* »
Pour dire: « *Ce n'est pas un métier attrayant.* » Ici, les contre-motivations peuvent avoir des répercussions négatives sur la vie psychique des sujets. C'est du moins l'analyse de Sztulman pour qui « *les contres-motivations produisent des sentiments pénibles et déprimants qui vont de l'ennui à l'angoisse en passant par l'anxiété ou les complexes et qui peuvent même provoquer de véritables névroses.* »[2]
Lors de nos entretiens, les employés des pompes funèbres ont souvent évoqué le problème des sentiments pénibles qu'inspire la mort et les situations ou objets faisant allusion à la mort.

En définitive les employés des pompes funèbres ne sont dans ce métier ni par vocation ni par plaisir. Par ailleurs, « *Il est rare que l'on devienne porteur, fossoyeur ou régleur par vocation. Le hasard, la quête d'un emploi tous azimuts, la cooptation par un proche sont souvent évoqués par les personnels comme pour justifier qu'ils sont là malgré eux.* »[3] Ceci laisse entendre que travailler dans les services de pompes funèbres ne relèvent pas de la vocation personnelle. C'est plutôt par le hasard et la volonté de gagner sa vie que les gens se retrouvent dans de telles entreprises. Il y a d'autres qui y vont étant appelés par un proche pour aider dans la gestion des affaires familiales. Ce dernier cas a été effectivement observé au sein de la Pelouse où le chauffeur a des liens familiaux avec son patron.

Bref, avoir du travail inspire de la sécurité à l'homme indépendamment de ses aspects négatifs. Pour le cas des employés des pompes funèbres l'important serait de voir comment gérer cette situation ou comment s'en sortir. Or, la gestion de telles situations n'est facile que lorsque les relations entre employés eux-mêmes d'une part et avec l'employeur d'autre part sont saines.

---

[1] Maisonneuve, J., Op. cit., p.104.
[2] Sztulman, H., Œdipe et psychanalyse d'aujourd'hui, Toulouse, Privat, 1978, p.39.
[3] http://google .bi/Anthro des rites funéraires 02/10/2012ttp://goog 8 heures 32 minutes

CHAPITRE VII : LE CLIMAT SOCIOAFFECTIF AU SEIN DU PERSONNEL DES SERVICES DES POMPES FUNEBRES

Dans ce chapitre, il a été question d'analyser les relations que les employés des services de pompes funèbres entretiennent d'abord entre eux, ensuite avec leur employeur. Précisons que le climat socio affectif renvoie à « *l'ensemble des émotions et sentiments qu'un individu peut éprouver à travers les situations variées qu'il est amené à vivre.* »[1] L'employé du service de pompes funèbres vit des situations variées. Chaque situation exige de lui de réagir de façon appropriée pour son bien et pour celui de l'entreprise.

7.1. Les relations entretenues par les employés eux-mêmes au sein des pompes funèbres

Dans n'importe quel service, il est souhaitable que les employés entretiennent de bonnes relations entre eux. Cela entraîne une cohésion qui, par conséquent conduit au bon déroulement des activités. Dans le cas contraire, le manque de bonnes relations entraîne souvent des tensions, ce qui ne profite à proprement parler à personne. Pour le cas présent de nos enquêtés, les relations entre employés eux-mêmes au sein des pompes funèbres sont généralement bonnes. « A » le justifie en considérant le temps assez long qu'il vient de passer avec ses collègues. Il dit ceci : « *Mu bisanzwe dufitaniye imigenderanire myiza, dukoranye igihe.* »

Traduisons ainsi: « *Dans l'ensemble, nous entretenons de bonnes relations. Nous travaillons ensemble pendant un bon bout de temps.* » D'après « A », travailler longtemps ensemble montre que les relations sont bonnes. La relation humaine est donc appréciée par rapport aux sentiments qu'il éprouve envers ses collègues.

Pour Pages : « *La relation interhumaine est toujours d'emblée affective, elle est sentiment de l'autre consciemment vécu, de même que le sentiment met d'emblée la relation avec autrui.* »[2] L'employé du service de pompe funèbre ne saurait évaluer ses conditions de

[1] Univers de la psychologie, V7, Paris, Lidis, 1981, p.18.

[2] Pages, M., La vie affective des groupes, Paris, Bordas, 1975, p.277.

myiza. Turafashanya ibintu bitugoye muri aka kazi kacu,turafashanya nyene nkuko ubona bikwiye. »

Cela veut dire : « *Nous entretenons de bonnes relations entre nous. Nous collaborons quand nous avons des difficultés dans notre métier. Nous collaborons effectivement de manière satisfaisante.* » Comme nous l'avons déjà dit pour l'entraide, la collaboration au travail se révèle aussi être un aspect important de bonnes relations. Si les employés des services de pompes funèbres collaborent dans leur travail, cela montre qu'ils entretiennent de bonnes relations entre eux.

En effet, comme le montre encore Durkheim, du fait de la division du travail social, il y a aussi la cohésion et, par conséquent, la solidarité qui en découle augmente l'activité de chacun. Il l'explique en ces termes : « *Nous sommes ainsi conduits à reconnaître une nouvelle raison qui fait de la division du travail une source de cohésion sociale. Elle ne rend pas seulement les individus solidaires comme nous l'avons dit jusqu'ici parce qu'elle limite l'activité de chacun mais encore parce qu'elle l'augmente.* »[1] La cohésion, ici, renvoie à l'entente, à l'amitié, créant ainsi un environnement favorable, sein et sécurisant. De la sorte, ces relations, qui sont chaleureusement amicales engendrent la confiance entre les membres du groupe. Chacun quitte sa maison, le matin, pour aller au lieu de travail où il rencontre ses collègues. Ils sont tous au service de la pompe funèbre qui les a engagés. Voici ce que « D » a indiqué à ce propos : « *Jewe mbona tubanye neza. N'aho tuva mu mihingo itandukanye, twese tuza turondera ubuzima ni co gituma dutegerezwa gufashanya.* »

Ce qui signifie: « *Je vois que nous cohabitons convenablement. Même si nous venons d'horizons divers, nous tous, nous venons pour gagner notre vie, c'est pourquoi nous devons nous entraider.*

Pour collaborer au travail, les considérations d'origine ou d'autres sources de division n'ont pas de place, ce qui compte, c'est gagner la vie. Cette idée épouse la position de Lemoine quand il explique : « *Le travail est un lieu de contradictions où les différentes personnes n'ont pas toujours les mêmes intérêts mais doivent collaborer pour réaliser leurs objectifs respectifs.* »[2] Les employés des services de pompes funèbres doivent se présenter régulièrement au travail pour vivre, peu importe les difficultés et les contradictions vécues au

[1] Durkheim, E., Op. Cit., p.41.

[2]» Lemoine, C., Psychologie dans le travail et les organisations, Paris, Dunod, 2006, p.33.

lieu du travail. Tous les témoignages montrent que les bonnes relations qui existent entre les employés le sont de façon spontanée.

Cependant, un des enquêtés voit cette entente comme le résultat des ordres en provenance de leur chef. Il s'agit de « F » qui dit ceci : « *Abo dukorana, dukorana neza ; databuja adutegetse dutegerezwa gukorana ubwitonzi n'umwete* »
C'est-à-dire : « *Nous nous entendons bien entre collègues. Lorsque notre patron donne des ordres, nous devons travailler avec sagesse et courage.* » Pour « F », dans ce qui se fait dans l'entreprise, il y a la main de son employeur ; cela veut dire qu'il n'est pas libre dans ce qu'il fait ; il se sent toujours contrôlé et surveillé. Or, cela n'est pas de nature à assurer l'épanouissement de l'employé. Cette situation est commune aux personnes ayant une attitude négative envers l'autorité. En fait « *Un patron est là pour donner une direction et des instructions à son employé, mais aussi pour évaluer ses résultats, le récompenser et même le punir.* »[1] « F » affirme qu'il travaille bien avec les autres parce que le patron l'a ordonné ainsi. Selon les mêmes auteurs, de telles personnes ont souvent tendance à critiquer leur patron peu importe sa façon d'agir.

Comme nous venons de le voir, les employés des services des pompes funèbres ont généralement de bonnes relations entre eux. Poirier et Gravel affirment qu'il faut entrer en relation avec des collègues de même niveau hiérarchique pour les raisons suivantes : « *prendre contact et établir une relation ; identifier une cible et se donner un cadre ; réaliser le travail en s'aidant mutuellement ; s'inter-évaluer pour s'ajuster.* »[2]
Cela montre qu'il est bon et utile que les employés entretiennent de bonnes relations entre eux pour leurs intérêts propres d'abord et ensuite pour l'intérêt de l'entreprise. La question qui se pose ici est de savoir si les mêmes types de relations s'observent entre employés et employeur.

7.2. Les relations entre les employés et leur employeur

Le développement d'une entreprise, petite ou grande soit-elle, requiert de bonnes relations entre employés et employeur. Il importe de souligner ici que la clé du succès est

[1] Poirier, C., et Gravel, N., Mieux comprendre sa vie de travail, Québec, Edition de l'Homme, 1992, p.124.
[2] Poirier, C., et Gravel, N., loc. cit.

détenue par l'employeur qui est sensé être le leader de l'entreprise. Or, ce qui trouble souvent les relations est dû au salaire qui est non seulement maigre mais aussi tarde à venir. Voici ce que dit « A » : « *Na patron, imigenderanire yari myiza ni uko hageze guhemba umuntu, ukwezi ni kurekure, hageze ugasanga itariki uherezako ukwezi si yo aguhembeyeko.* »
Traduisons ainsi : « *Avec le patron, les relations sont bonnes. Seulement lorsqu'il est question de verser les salaires, comme le mois est long, la date de paiement n'est pas respectée.* » Dire que le mois est long signifie que le salaire ne couvre pas les trente jours de celui-là, donc insuffisant. Ceci fait que l'environnement dans lequel se trouve l'employé influe beaucoup sur sa motivation au travail. Ne pas être bien payé vient rendre le climat malsain. Un tel climat crée chez ces employés un état motivationnel lié seulement à la satisfaction des besoins vitaux.

A ce sujet, Poirier et Gravel insistent beaucoup sur la bonne collaboration. Ils l'expliquent ainsi : «*Les bons résultats sont très souvent liés à une bonne collaboration entre le patron et ses employés. Evidemment cette relation privilégiée n'est pas toujours possible.* »[1] Cela montre qu'entre employés et employeur, les relations sont variables. Lorsque les relations ne sont pas bonnes, au lieu de progresser vers l'épanouissement de ses potentialités au sein de l'entreprise, l'employé est découragé et se contente uniquement de l'essentiel qu'est le strict minimum pour vivre. Le retard dans le paiement des salaires aux employés constitue toujours un profit pour l'entrepreneur au détriment du salarié qui, déjà avait de la peine à joindre les deux bouts du mois.

En effet, accroître toujours le profit sans tenir compte de la valeur du travail de l'employé semble être normal chez les entrepreneurs. Cet état de chose avait été décrié par Marx déjà au 19è siècle en disant : « *Le capital n'a qu'un penchant naturel, qu'un mobile unique : il tend à s'accroître, à créer une plus-value, à absorber les moyens de production, la grande masse possible de travail extra.* »[2] Le travail extra concerne ici le nombre d'heures de travail qui ne sont pas payées. A cela s'ajoutent les jours entiers prestés au-delà de la date du paiement du salaire.

La même situation a été évoquée par « B » qui déclare ceci : «... *kugira duhembwe habanza* gusohoka cercueil *ya* six cent cinquante mille. »

---

[1] Poirier,C., et Gravel, N., op. cit., p.106.
[2] Marx, K., Œuvres, EconomieI, Paris, Gallimard, 1965, 788.

Cela peut se traduire de la façon suivante : « ...*Pour que nous soyons payés, il faut d'abord qu'un cercueil de six cent cinquante mille soit livré.* » Nous comprenons que ce cercueil n'a pas toujours la chance de sortir le jour de paiement, c'est-à-dire, à la fin du mois. Il peut être vendu plusieurs jours après et cela enfonce davantage les employés. Une telle situation met en cause leur dignité alors qu'il mérite du respect compte tenu de leur contribution dans le développement de l'entreprise.

Lemoine quant à lui, les considère comme des clients. Il s'exclame : « *Pourquoi donc ne pas considérer le salarié comme un client ? Cela pourrait modifier son statut, lui apporter plus de connaissances, et d'attention et renouveler les relations de travail.* »[1] Ici le travailleur est méprisé parce qu'il ne reçoit pas son dû et à temps. A cela s'ajoute une communication du patron qui n'est pas toujours bonne. Cela transparaît encore dans les propos de « C » qui révèle ceci : « *Imigenderanire na* patron *nta kuntu nk'akarorero igihe nagira* accident *yihutiye kumbaza imodoka yiwe ko ataco yabaye ariko jewe ntiyambaza ingene merewe.* »
Cela veut dire : « *Les relations avec le patron ne sont pas du tout bonnes. Par exemple quand j'ai eu un accident, il s'est empressé pour me demander l'état du véhicule mais il ne s'est pas préoccupé de mon état de santé.* » A ces dires, « B » était trop ému. Pour lui, le chef devrait d'abord penser à la vie et à la bonne santé de ses employés avant de penser aux matériels. Nul n'ignore que pour devenir entrepreneur, il faut d'abord investir une somme d'argent ; ce que fait aussi le chef d'une entreprise pompe funèbre en achetant le terrain pour construire ou en louant un bureau tout construit, en achetant les matériaux et matériels de diverses catégories sans oublier un terrain à Mpanda. Ainsi, il a beaucoup besoin des profits sur son capital investi. Impatient alors d'avoir ce qu'il espère, il lui arrive d'exprimer à haute voix son impatience. Ceci ne plaît pas du tout aux employés qui sont déjà mécontents du salaire insuffisant et tardif. Cela devient pour eux une occasion de réfléchir sur l'origine des richesses de leur patron.

Soulignons que la communication au travail est essentielle comme le montrent Poirier et Gravel ici : « *La communication est l'élément fondamental de l'organisation, c'est en quelque sorte son système sanguin. Il nous faut communiquer. La communication peut nous unir et nous aider à travailler ensemble mais elle peut également nous diviser.* »[2] Une bonne communication est un art que tout responsable quel qu'il soit devrait apprendre et exploiter

[1] Lemoine, C., op. cit., p.86.
[2] Poirier, C., et Gravel, N, op. cit., p.71.

pour son bien et celui de ses subordonnés. La communication est dans ce sens un facteur déterminant dans les relations socioprofessionnelles au sein d'une entreprise. Satir indique ainsi que la communication prend son importance depuis que l'homme est né : « *Dès qu'un être humain est arrivé su terre, la communication devient un facteur important. Elle détermine le genre de relations qu'il noue avec les autres et tout ce qui lui arrive dans l'univers qui l'entoure.* »[1] La communication est finalement une nécessité dans la nature humaine, toutefois il ne suffit pas de communiquer mais encore faut-il bien communiquer surtout éviter de choquer l'interlocuteur. Pour le cas d'espèce, c'est l'employé qui est mécontent des conditions de travail imposées par son chef. Le chauffeur a eu l'impression que le véhicule avait beaucoup plus de valeur que lui.

De plus, il ne s'agit pas seulement de l'insuffisance et du retard du salaire qui entâchent les relations des employés avec leur patron, il y a également le problème non moins épineux de l'absence de contrat et d'assurance. « D » l'explique en ces termes : *« Nta* assurance *tugira, udafise shobuja aba agufitiye impuhwe, ni akazi kawe uraryama mu nzu ushaka ugapfa canke ugakira. Nta na* contrat *dufitaniye, urwaye ni uko nyene ni* absent. »
C'est-à-dire: *« Nous n'avons pas de contrat d'assurance, si ton patron n'a pas pitié envers toi, c'est ton affaire, tu es alité à la maison ; tu meurs ou tu guéris, cela te regarde.* » En parlant de contrat d'assurance, nous avons compris la sécurité sociale en général. S'agissant du contrat, c'est un terme qui est souvent utilisé par les ouvriers croyant que le contrat c'est l'écrit qui l'autorise à travailler à durée indéterminée. Il n'a pas confiance de ce qu'il s'est convenu avec son patron avant de commencer le travail. Seulement, ici « D » exprimait ses inquiétudes de se voir un jour expulsé du travail sans possibilité de réclamer. L'assurance et le contrat sont pourtant très importants pour un travailleur. Sans cela, il ne peut ni se faire soigner en cas de maladies ou d'accident, ni recevoir d'indemnités pour sa famille en cas d'accident de travail. Cette situation fait que l'employé des services des pompes funèbres soit bien considéré quand il est au service. Cependant quand il n'est plus valide, il est laissé à lui-même.

C'est également le constat de Lemoine qui indique que : « *Cette pénibilité perçue peut être mise en relation avec les exigences élevées demandées aux salariés dans un temps plus ramassé. Cela accroît l'impression que les personnes ne sont que des ressources passagères à*

[1] Satir, V., Pour retrouver l'harmonie familiale, Paris, Editions universitaires, 1986, p.45.

gérer, à contrôler puis à délaisser, ce qui produit l'effet inverse à la motivation tant recherchée. »[1] Le fait que « D » n'a ni contrat, ni assurance, cela lui fait mal au cœur. Ici, il pensait déjà à sa vieillesse et a réalisé qu'il n'aura pas de pension ni d'indemnité en cas d'accident de travail. Cela devient un facteur très important qui inhibe sa motivation au travail qui lui est assigné.

Malgré cela, « D » est obligé de rester au travail à cause des contraintes de la vie et étant incapable d'imposer sa volonté à son patron. C'est aussi l'avis de Durkheim quand il explique ceci : « ... *Les classes ouvrières ne veulent pas vraiment la condition qui leur est faite mais ne l'acceptent trop souvent que contraintes et forcées, n'ayant pas les moyens d'en conquérir d'autres.* »[2] Cela montre que ces travailleurs voient leurs problèmes mais n'arrivent pas à s'en débarrasser. Le fait de rester en relation avec le patron ne sous-entend pas pour autant l'absence de tension ou de conflit. Toutefois, les hommes souhaiteraient comme le dit Jardillier, « *pouvoir contribuer à un travail dont ils perçoivent l'utilité, dont ils puissent tirer un minimum de satisfaction voire de fierté.* »[3] Toute personne voudrait tirer profit de son travail et cela lui rendrait fier. Cependant, Pour le cas précis, « D » n'est pas satisfait de son traitement au travail et, par voie de conséquence, il n'en est pas fier. Il aurait dû abandonner ce métier si le Burundi ne souffrait pas atrocement du problème de manque d'emplois.

Rester en relation avec l'employeur relève des quatre raisons suivantes : « *-prendre contact et établir une relation, -donner des instructions ou en recevoir, -réaliser des activités de supervision, (encadrement, suivi, support), -évaluer ou être évalué.* »[4] Ceci montre clairement qu'entre employés et employeur, il doit y avoir des relations quelle qu'en soit leur nature. En peu de mots, en nous basant sur les propos recueillis auprès des enquêtés, nous pouvons nous permettre de dire que les relations entre les employés des pompes funèbres et leurs employeurs ne sont pas généralement bonnes. Cela est prouvé par les conditions salariales que les employés des services des pompes funèbres ont eux-mêmes décrites et l'absence de sécurité sociale à leur égard. Or, au-delà de son rôle de travailleur, l'employé est un être humain et, par conséquent, il accepte avec beaucoup de peine d'être dirigé par quelqu'un qui lui transmet des ordres ou des directives sans se soucier de son bien-être. Etre apprécié ou être reconnu, c'est l'aspiration de tous.

---

[1] Lemoine, C., op. cit., p.87.
[2] Durkheim, E., op. cit., p.61.
[3] Jardillier, P., L'organisation humaine du travail, Paris, PUF, 1975, p.59.
[4] Poirier, C., et Gravel, N., Op. Cit., p.84.

En définitive, pour mieux analyser le climat socioaffectif autour des employés des services de pompes funèbres, nous avons dû le faire à travers l'analyse des relations entre les employés eux-mêmes et ensuite entre les employés et leur employeur. Nous avons pu voir que les relations entre les employés sont affectivement bonnes. Cependant leurs relations avec le patron sont affectivement entachées de problèmes sérieux de salaire tardif et insuffisant, de contrat, d'assurance, d'où des perspectives ne manquent pas chez ces employés.

CHAPITRE VIII : LES PERSPECTIVES DES EMPLOYES DES POMPES FUNEBRES

Les tâches exercées au sein des services de pompes funèbres telles qu'elles ont été présentées par nos enquêtés ont besoin d'être débattues afin d'ouvrir les horizons aux employés. Les différents propos tenus par ces derniers montrent à suffisance les contours du métier. Ceci permettrait de le dynamiser et au besoin d'occasionner des changements profitables pour les employés au sein de l'entreprise. Il est vrai qu'ils ont un emploi mais des contraintes et des souhaits qui s'y rapportent ne manquent pas.

8.1. La délicatesse du métier et les souhaits des employés des pompes funèbres

Pour pouvoir analyser les souhaits des employés des pompes funèbres, nous avons jugé bon de passer en revue les traits qui constituent l'épine dorsale du métier et sur lesquels reviennent nos enquêtés. L'appréhension des perspectives des employés des pompes funèbres exprimés à travers leurs souhaits seraient effective si nous commencions par montrer la délicatesse du métier.

8.1.1. La délicatesse du métier

Comme le travail permet à l'homme de gagner la vie ; ceux qui n'en ont pas le désirent ardemment et le valorisent car c'est celui-ci qui lui permet de s'intégrer dans la société. Mais des travailleurs enquêtés n'en sont pas toujours fiers comme le montre « B » en ces termes : *« Iyo turiko turagakora, turaruha, ni akazi gasaba inguvu. »*

C'est-à-dire : « *Lorsque nous sommes à la tâche, nous éprouvons de la fatigue, c'est un travail qui demande de la force.* » Nous pouvons dire qu'il est rare qu'une personne soit satisfaite de ses conditions de vie ou de travail. Chacune ambitionne d'être au rang supérieur. Son propre travail est souvent déprécié au profit de celui des autres jugé à tort ou à raison comme meilleur. Le travail dont il est question est un travail non intellectuel qui n'épargne pas la dépense d'énergie. Cette dernière est cruciale dans l'exécution des tâches pareilles et c'est elle-même qui provoque la fatigue.

Cependant, Boutin expliquant le rapport entre le travail manuel et intellectuel dit ceci : « *seront réputés manuels ceux pour lesquels le raisonnement doit être conjugué avec des efforts physiques notables et une dextérité particulière.* »[1] Il en découle que le travail manuel soit considéré comme un travail résultant de bien de paramètres distincts : le raisonnement, l'effort physique et enfin l'adresse manuelle. L'effort physique doit être guidé par le raisonnement et est essentiel dans l'exécution de ces tâches mais il est nul s'il n'est pas accompagné d'une certaine dextérité. « B » se réjouit de son métier même s'il entrevoit certaines difficultés : « *Aka kazi dukora nobabwira ko ari akazi nk'akandi naho bitoroshe. (...) N'aho biri uko karantungiye umuryango ; ni nka kurya k'uwundi muntu akora mu biro.* » Ce qui signifie : « *Ce métier, je vous dirais qu'il est comme tant d'autres même si ce n'est pas facile.(...)Même s'il en est ainsi, il fait vivre ma famille, c'est comme tel autre employé de bureau.* » Nous pouvons dire que d'une part, en admettant que c'est un métier comme tant d'autres, c'est une façon de reconnaître que c'est un métier qui lui permet de satisfaire les besoins essentiels et qui, par conséquent, le fait vivre. Mais d'autre part, en disant que ce n'est pas facile, c'est une façon de montrer le côté dur de son métier. Pour « B », le travail qui procure de la satisfaction des besoins vitaux doit être perçu comme les autres. Il se permet de louer le métier, ce qui paraît normal dans la mesure où c'est grâce à celui-ci qu'il parvient à se nourrir et à nourrir sa famille. Selon lui, le travail n'a de valeurs que s'il peut doter l'individu de moyens de vivre.

Néanmoins, à écouter de près, son travail lui inspire un sentiment double de satisfaction et de résignation. Lemoine, parlant du côté affectif, d'implication et d'importance attribué au travail, explique : *« Les représentations du travail sont multiples et contradictoires ; d'un côté le travail est vu comme une source de développement personnel, de réalisation de soi et revenu(...) ; d'un autre côté, le travail produit des contraintes importantes et les salariés souhaitent aussi le réduire soit en temps, soit en intensité.* »[2] Il en ressort que le travail est considéré comme un profit pour l'homme car son existence en dépend. Mais paradoxalement suite aux exigences parfois dures qu'il produit, ces travailleurs peuvent s'en indigner. « E » quant à lui, fait part de son attitude vis-à-vis du métier et affirme que sa vie en dépend : « *Natwe turihangana mu kugakora, kuko ni ho dukura ubuzima.* »

---

[1] Boutin, A., Op. Cit., p.36.

[2] Lemoine, C., op ; cit., p.26.

Pour dire : « *Nous restons serein en l'exécutant car c'est là où nous trouvons la vie.* » Cela montre que l'enquêté décèle dans le métier un caractère particulier. Il est préparé à l'avance quant à l'attitude à prendre lors de l'exécution de ces tâches. L'employé, étant aussi imprégné de la culture burundaise, s'y conforme chaque fois qu'il est à l'œuvre. Cela veut dire qu'il adopte le même comportement que les autres personnes qui participent aux cérémonies. Cette attitude indique son succès au travail comme c'est l'avis de Boutin qui explique : « *La réussite d'un métier(...) n'est possible que si ce métier et les conditions de son exercice sont compatibles avec la culture du groupe social concerné.* »[1] Cela laisse voir que pour réussir à exercer un métier quelconque, il est important de se ressourcer dans la société pour connaître la culture compatible avec le métier. L'attitude ou la conduite à adopter face audit métier est dicté par la société ou le groupe social par sa culture.

8.1.2. Les souhaits des employés des pompes funèbres

a. L'amélioration des conditions de travail

Concernant les souhaits des employés, nous avons demandé à nos enquêtés de formuler leurs demandes auprès du patron autrement dit d'émettre leurs souhaits relatifs à l'amélioration des conditions de travail. Ils ont exprimé des souhaits diversifiés. Bien entendu, lorsque les conditions de travail sont difficilles, il est rare de s'attendre à une bonne productivité. « A » dit ceci : « *Nomusaba kumfata neza, gukankamira umukozi ivyo ntibibemwo, ikindi kintu akampemba kw'itariki yo guheza ukwezi.* » Ce qui signifie : « *Je lui demanderais de bien me traiter, ne pas gronder l'employé ; une autre chose, qu'il me paie juste à la fin du mois.* » Il est clair que l'employé souhaiterait un bon climat entre lui et son employeur qui se traduirait par un traitement moral et salarial adéquat. Nous comprenons que l'employé se sent mal à l'aise quand il est grondé. Lemoine le qualifie de harcèlement moral au travail qu'il définit ainsi : « *Le harcèlement consiste non seulement à mettre une personne à l'écart(...) mais à l'empêcher de réaliser son travail et à la déstabiliser psychologiquement.* » Il est à noter qu'un employeur qui use du harcèlement à l'endroit de ses employés se creuse lui-même un fossé qui finirait par engloutir son entreprise car la principale ressource dont dispose l'employeur pour l'accroissement de la production, c'est sa main

[1] Boutin, A., op. cit., p.72.

d'œuvre. Il est alors logique que la situation change si elle est déstabilisée d'une façon ou d'une autre.

« C » qui ne voit en grande partie que le problème salarial dit ceci : « *Ingorane dukunda kugira, aba* patron *bacu ntibaduhemba neza kandi tubinjiriza amafaranga menshi(...)* les heures supplémentaires *wewe ntazo aharura,akamenya ko umuntu agiye* intérieur *amuha* frais de mission. »
Ce qui peut se traduire ainsi : « *Le problème que nous rencontrons souvent, nos patrons ne nous payent pas bien alors que nous leur faisons entrer beaucoup d'argent(...) lui, il ne comptabilise pas les heures supplémentaires, qu'il sache que quand on monte à l'intérieur du pays, il doit payer les frais de mission.* » « C » évoque le traitement salarial en insistant sur la disproportionnalité entre le rendement de son travail et la rémunération qui en découle. Il y a un désir chez l'enquêté de voir son salaire augmenter. Un travail fini est profitable pour le chef et l'exécutant. Le premier en tire un grand profit du fait qu'il est le détenteur du capital qui aide à sa mise en œuvre. Le second n'a d'autre chose à donner que sa force de travail. Nous pouvons dire que le travail a une grande valeur. Il fait profiter à l'employeur dans la mesure où celui-ci verse à son employé une rémunération disproportionnelle au travail accompli.

Cependant, étant donné que le travail est une marchandise comme tant d'autres, il est hors de question de ne pas considérer le temps mis au travail en entierété. « F » a des souhaits qui visent l'amélioration de leur statut professionnel. Il explique : « *Ico nomusaba ni uko ivyo twasezeranye twoza turavyubahiriza ; nosaba ingurane nkagira nk'aga* projet *(...) nta* assurance *dufise, nta* contrat *dufitaniye, twosaba amategeko adukingira.* »
C'est-à-dire : « *Ce que je lui demanderais, c'est de respecter nos conventions, je demanderais un crédit pour entreprendre de petits projets(...) nous n'avons pas de contrat d'assurance, il n'y a pas de contrat qui nous lie, nous demanderions des textes qui nous protègent.* » L'on comprend que la violation des conventions dans une entreprise est susceptible d'entraîner des conflits qui peuvent même conduire à des révoltes chez les travailleurs. Ainsi, les employés deviennent improductifs et la rentabilité est remise en cause. De surcroît, les concepts d'assurance, de contrat, bref de textes relatifs aux conditions de travail des employés sont essentiels et toute entrave à leur mise en œuvre ne fait que renforcer le climat malsain dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est du droit des travailleurs de bénéficier de bonnes conditions de travail car « *tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail saines et sûres, à un environnement de travail permettant de mener une vie socialement et économiquement productive.* »[1] Il en découle que tous les travailleurs y compris ceux des services de pompes funèbres doivent jouir de bonnes conditions de travail. Bonnet lui aussi s'inscrit en faux contre toute forme d'exploitation des employés et pour lui, il s'agit : « *... d'alerter les décideurs du monde économique qui, en démocratie, pèsent leur poids dans la société civile, pour qu'ils comprennent que les entreprises n'ont aucun intérêt à ce que le monde de la famille devienne un monde d'assistés, que seront demain, dans le travail, les jeunes qui auront vu leurs parents vivre dans l'assistanat ?* »[2] Nous en déduisons que les investisseurs doivent prendre conscience que les travailleurs doivent accomplir leurs activités respectives dans un climat qui leur permettent de s'occuper matériellement de leurs familles.

Enfin, concernant l'amélioration des conditions de travail de ces employés, nous avons pu nous rendre compte à travers leurs souhaits qu'ils travaillent dans des conditions précaires qui ne leur permettent pas de se développer.

a. La formation

Nous tenons à rappeler que nos enquêtés ont des connaissances relatives uniquement aux services de menuiserie, de maçonnerie et de chauffeur. La formation dont nous parlons est celle qu'ils auraient suivie ou non avant ou après leur intégration dans les services de pompes funèbres. Etant entendu qu'ils œuvrent dans une ambiance exceptionnelle, nous avons l'impression que leurs services seraient meilleurs s'ils commençaient par subir une formation comme cela est le cas dans les pays développés. A ce sujet, « F » dit ceci : « *Inyigisho nipfuza zoba ari izerekeye aka kazi nyene dukora.* »
Ce qui signifie : « *Je souhaite bénéficier d'une formation relative à notre métier.* » L'on voit que « F » admet la nécessité de la formation et précise que celle dont il a besoin cadre avec les activités de son métier. Parlant du contenu des formations professionnelles, Boutin dit ceci : « *En raison de la très grande diversité des métiers, il ne convient pas de procéder à des*

[1] OMS, Sensibilisation au stress professionnel dans les pays en développement :, Genève, 2008, p.35.
[2] Bonnet, Y., op. cit., p.209.

regroupements fondés sur des rapports logiques des professions entre elles ; il faut recourir à une synthèse fondée sur les similitudes des aptitudes élémentaires constitutives des métiers. »[1]
Il en découle que les métiers exercés au sein des entreprises peuvent présenter des rapports qui ne le sont qu'en apparence. D'où il est impérieux de penser aux similitudes réelles que présentent les différentes professions et ainsi prévoir une formation à l'intention des employés regroupés dans ces métiers. « B » affirme n'avoir rien bénéficié comme formation alors que d'autres se perdent dans des confusions entre bilan d'années ou évaluation aux enseignements reçus. Il dit ceci : *« Nka jewe nta nyigisho nigeze ndonka.»*
Ce qui se traduit : « *Pour moi, je n'ai jamais eu de formation. »* Celui-ci est un menuisier qui s'acquitte bien de son métier mais comme il est au service d'une entreprise opérant dans un domaine assez particulier, une formation préalable supplémentaire aurait été nécessaire pour qu'il s'adapte mieux au métier. C'est l'avis de Lemoine qui explique ceci: « *Les jeunes générations pâtissent de leur inadaptation au marché de l'emploi et pour y remédier, on invente la notion de préformation ou formation professionnelle destinée à faciliter le passage de l'école à la vie active.* »[2] Il en ressort que la préformation joue un rôle prépondérant pour les employés affectés dans un service quelconque car elle permet de vaincre l'inadaptation au marché de l'emploi qui est source de mauvaises prestations.

« E » semble ignorer le sens de formation comme c'est montré dans ces propos : « *Inyigisho duhora tugira, hariho inama ihora iba rimwe mu mwaka, tukavugana na patron ivyatugoye mu kazi hamwe n'ingene hanyuma twokosora. »*

Ce qui veut dire: «*Aussi les enseignements que nous recevons des fois, il y a une réunion qui se tient une fois l'année, nous parlons avec le patron de ce qui nous a été difficile et ensuite comment y faire face.* » En nous appuyant sur ses propos, nous voyons combien le concept de formation lui apparaît nouveau. Cela signifie qu'il est ignorant en ce qui concerne un probable changement dans leur méthode ou technique de travail si une fois ces entreprises tirent certains des aspects formatifs dans les pompes funèbres des autres sociétés comme la connaissance sur l'attitude relative au métier (l'empathie, la compassion), l'éthique et la déontologie professionnelles... A titre d'exemple, il importe de suivre une formation avant de travailler dans les services de pompes funèbres car tout employé « *doit prendre du recul vis-à-vis des situations souvent dures qu'il rencontre, il doit toujours donner une impression de sérénité. Il doit compatir sans tomber dans l'émotion. »*[3] Cela laisse entendre que les

[1] Boutin, A., op. cit., p.44.
[2] Lemoine, C., op. cit., p.71.
[3] http://www.marque-nf.cm/down/lord/lexique-des-obsèques.pdf, 23/8/2011, 21heures et 32minutes.

employés de ce secteur doivent avoir une personnalité équilibrée. Pour ce faire, une formation contribuerait en ce qui concerne l'exécution de ces tâches combien exigeantes.

Toutefois, dans un appel qu'ils ont lancé aux responsables d'éducation au Burundi, tous les enquêtés ont convergé sur la nécessité d'une formation et « A » le dit ainsi : « *Nta muntu araza kutubwira ngo baduhe ubundi buhinga ; inyigisho zirakenewe. Akamo nobatera, ni uko botwigisha kugira dutere imbere.* »
Ce qui veut dire : « *Il n'y a personne qui est venu pour nous doter de nouvelles techniques ; une formation est nécessaire. Un appel que je leur lance est de nous former en vue de nous développer.* » De ces propos, nous pouvons dire que l'enquêté regrette le fait que les employés de ce secteur n'ont pas encore bénéficié de techniques qui leur permettent d'avoir de nouvelles aptitudes. D'après « A » cette formation serait la bienvenue car elle constitue une phase motrice de développement.

Par ailleurs la vie exige le savoir-faire et même de viser l'excellence. A ce propos, « *Le monde moderne exige l'adaptabilité, donc la possibilité d'acquérir de nouveaux métiers ou de changer de métiers, il pousse au développement de l'intelligence de chacun, mais l'erreur souvent commise est de séparer le développement de l'intelligence théorique de celui de l'intelligence pratique , ce qui appauvrit aussi bien l'une que l'autre.* »[1]
Nous pouvons en déduire que l'adaptabilité au travail implique une formation facilitatrice qui rend meilleurs les services accomplis. En outre, cette même formation permet l'acquisition de nouvelles méthodes et techniques et, par conséquent, le développement de l'intelligence des employés.

En définitive, étant donné les difficultés auxquelles sont soumis les employés qui ont fait l'objet de notre étude, nous avons pu voir dans quelle mesure ils peuvent être plus productifs. L'amélioration des conditions de travail est leur souci primordial avec la formation relative au métier pour pouvoir mieux s'y adapter.

---

[1] Bonnet, Y., op. cit., p.62.

CONCLUSION GENERALE

Notre travail avait pour objectif d'élucider la motivation au travail des employés des services de pompes funèbres en Mairie de Bujumbura. Tout travail pour être bien accompli exige de la part de celui qui l'exécute une certaine motivation. Les employés des services de pompes funèbres font régulièrement face à des tâches qui inspirent la peur pour la plupart des gens. De là, nous avons cherché à comprendre pourquoi ces employés peuvent rester dans un métier qui, éventuellement leur fait aussi peur comme les autres. Ainsi, après avoir introduit, justifié et délimité notre sujet d'étude, nous avons subdivisé le travail en deux grandes parties.

La première a porté sur les fondements théoriques et méthodologiques de la recherche. Cette étape a été parcourue sur fond de quatre chapitres qui cadrent bien avec notre sujet de recherche. Nous avons procédé à l'élucidation des concepts-clés tout en donnant à chacun une orientation se rapportant mieux à notre travail. Il a été question également d'analyser les effets psychosociaux des rites funéraires dans la société burundaise. Dans ce chapitre, nous avons montré que les rites funéraires dans leur fond et leur forme varient en fonction du temps. C'est au cours de leur évolution que les pompes funèbres ont été créées pour se substituer à la collectivité qui, depuis longtemps, s'organisait pour enterrer les siens disparus. Les entreprise de pompes funèbres offrent des services variés ce qui suppose un personnel ayant des qualifications diverses. Le patron qui doit coordonner et contrôler tout a son statut de chef. La fabrication des cercueils, la conduite du corbillard et la construction de tombes supposent respectivement des menuisiers, des chauffeurs et des constructeurs. Ces travailleurs jouissent également d'un statut bien précis vu les rôles qu'ils jouent dans l'entreprise.

A cette occasion, nous nous sommes demandé si ces travailleurs bénéficient d'une formation spécifique avant d'entrer au service ou s'ils sont uniquement formés par l'expérience. Enfin, concernant la première partie, nous avons énoncé la problématique et la méthodologie de recherche. Cela a été l'occasion de circonscrire la problématique de la recherche, de formuler les objectifs de la recherche et d'indiquer la méthode que nous avons utilisée pour pouvoir atteindre notre objectif général.

La deuxième partie a consisté à mettre en évidence les sentiments éprouvés par les employés des pompes funèbres vis- à- vis de leur profession et de la mort, à cerner le climat socioaffectif au sein des pompes funèbres et, enfin, à dégager les perspectives des employés des services de pompes funèbres. S'agissant des sentiments éprouvés par les employés des pompes funèbres vis-à-vis de leur profession et de la mort, nous les avons analysés en deux temps. Nous avons pu découvrir qu'il existe beaucoup de préjugés autour du métier. Toutefois les employés restent au travail malgré les incidences négatives que cela produit sur le vécu psychologique. Cela se vérifie par la peur, la fatigue et l'insomnie qu'ils ont eux-mêmes évoqués. Même s'ils endurent les faits, ils ont affirmé que ce travail les fait vivre avec leur famille et qu'ils ne peuvent pas l'abandonner. De là, nous pouvons affirmer que le premier objectif spécifique qui consistait à *cerner les sentiments des employés des services de pompes funèbres vis-à-vis de leur profession* a été atteint.

Ensuite, nous avons cherché à savoir les sentiments qu'ils éprouvent vis-à-vis de la mort. Après avoir compris que les personnes étrangères aux services de pompes funèbres ont des préjugés qui font mal aux employés de ces services, nous avons voulu déceler la perception de la mort par les employés et cela avant et /ou après l'accès au travail. Ainsi, nous avons trouvé qu'avant de commencer le métier, les employés avaient peur de la mort, mais qu'avec l'expérience, ils ont enduré les faits. Mais cela ne signifie pas que la peur disparaît complètement car nous avons pu nous rendre compte que ces employés ne se sont pas familiarisés avec la mort d'autant plus que certaines situations faisaient resurgir la peur à leur égard. De là, nous avons compris que leurs sentiments vis-à-vis de la mort étaient des sentiments de peur accompagnés de résignation. A partir de ce constat, nous affirmons que le deuxième objectif spécifique qui visait à *découvrir les sentiments des employés des services de pompes funèbres vis-à-vis de la mort* a été atteint.

En ce qui concerne le climat socioaffectif au sein des pompes funèbres, il a été question de comprendre le genre de relations entretenues entre les employés eux-mêmes d'une part et d'autre part les employés et leur chef d'autre part. Sans contradiction aucune, la recherche nous a montré que les relations entre employés sont bonnes. Ils s'entraident en cas de problèmes et s'assistent en cas de besoin. Cependant entre les employés et leur chef, les relations ne sont pas bonnes. Les employés se plaignent du salaire insuffisant et encore il est versé tardivement. L'absence de contrat et d'assurance ne sont pas non plus de nature à motiver les employés. Néanmoins le maintien de toutes ces deux relations s'avère nécessaire.

Pour faire face aux contraintes de la vie, nous pouvons ainsi qualifier le climat socioaffectif au sein des pompes funèbres de positif dans un sens et de négatif dans un autre comme cela a été prouvé. Partant de cela, nous pouvons dire que le troisième objectif qui consistait à *étudier le climat socioaffectif au sein des pompes funèbres* a lui aussi été atteint.

Concernant le dernier objectif spécifique qui visait à *dégager les perspectives des employés des services de pompes funèbres*, nous avons pu découvrir que ces employés se plaignent des mauvaises conditions de travail mais n'arrivent pas à se débarrasser du métier. Au sujet de leurs perspectives, d'abord, ils ont exprimé des souhaits allant dans le sens d'amélioration des conditions de travail. Cela signifie, en d'autres termes, qu'ils œuvrent dans des conditions difficiles. Ensuite, l'idée de formation préparatoire au métier est revenue souvent dans leurs propos. Cette formation viendrait les aider par exemple à résister au stress et à la peur de la mort. Dans leurs propos, ils ont souvent indiqué qu'ils ne sont pas à l'aise pendant l'exécution des tâches. Ils vivent un conflit entre deux intentions, c'est-à-dire que d'un côté, ils doivent travailler pour vivre, de l'autre ils veulent échapper aux conséquences que leur travail leur cause entre autre les préjugés de l'entourage à leur égard, les troubles du sommeil, les conditions de travail défavorables, ...De ce qui précède, nous pouvons aussi dire que cet objectif a été atteint

Ainsi, nous venons de montrer que tous nos objectifs spécifiques ont été atteints. Or, ces derniers découlaient de l'objectif général qui consistait à *étudier la motivation au travail des employés des services funèbres en Mairie de Bujumbura*. Dans ce dernier, il s'agissait de montrer la motivation inhérente au travail des employés des services de pompes funèbres. Comme nous l'avons déjà dit, traditionnellement les gens participaient activement à l'enterrement comme un secours qu'ils portaient à la famille éprouvée. Cette pratique a continué jusqu'aujourd'hui dans les milieux ruraux de même que dans les villes où il n'existe pas de services de pompes funèbres. Par contre, nous avons pu montrer qu'en Mairie de Bujumbura, il y a des entreprises qui ont engagé des moyens humains et matériels pour succéder à la collectivité dans les tâches des services funéraires. Les employés déploient leurs forces chaque fois que les personnes éprouvées confient les services funéraires à l'entreprise où ils travaillent. Comme cela constitue leur métier, ils s'y adonnent malgré la délicatesse de ce dernier qui fait d'ailleurs qu'ils vivent deux intentions, celle de quitter le métier et celle d'y rester. A bout du compte, nous remarquons qu'ils y restent grâce aux revenus qu'ils en tirent. De la sorte, nous pouvons dire que l'objectif général de recherche a été atteint.

Enfin, nous ne pouvons pas prétendre avoir épuisé tous les contours de notre sujet dans ce seul travail. Par ailleurs, nous n'avons traité que la motivation au travail des gens localisés dans des services limités et cela dans le temps et dans l'espace. Pour cette raison, nos conclusions ne sont pas forcément applicables à tous les employés de pompes funèbres. Cela laisse entendre qu'on peut trouver des employés ou des travailleurs qui soient motivés en plus de l'argent par d'autres avantages tant matériels que moraux. C'est dans cette optique que nous pouvons dire que notre recherche constitue une ouverture à d'autres. Ceci est d'autant plus vrai qu'il n'y a pas beaucoup de documentation sur les pompes funèbres au Burundi. Ainsi, nous pouvons proposer à d'autres chercheurs qui seraient intéressés par le domaine de la motivation des employés des services de pompes funèbres à explorer d'autres thématiques comme par exemple *la perception de la mort par les responsables des services de pompes funèbres.*

SUGGESTIONS

Nous ne saurions clore ce travail sans émettre des suggestions utiles pour le gouvernement, pour les chefs des employés des services de pompes funèbres et enfin pour les employés.

❖ **Au gouvernement, nous suggérerions de :**

- Nationaliser les services funéraires ou à défaut d'exercer un contrôler rigoureux sur ces services privés. C'est dans ce cadre qu'il exigerait aux employeurs de faire assurer les employés pour leur sécurité sociale, de leur faire un contrat afin d'éviter d'éventuels licenciements abusifs ;
- Accepter de subventionner ces entreprises en cas de faillite pour protéger ces employés contre la peur de chômage technique ;
- Prévoir et exiger des formations *ad hoc* pour quiconque voudrait œuvrer dans les services funéraires. Mettre sur pied des textes réglementaires sur les pompes funèbres et les insérer dans les autres instruments juridiques.

❖ **Aux chefs de telles entreprises, nous demanderions de :**

- Solliciter auprès des ministères ayant la santé et l'éducation dans leurs attributions une formation de ces employés par exemple en psychologie du deuil, des recyclages périodiques, etc. ;
- Accepter de collaborer avec tous ceux qui contribuent positivement dans ce domaine en l'occurrence les psychologues pour veiller à la santé mentale de tous ceux qui œuvrent dans les pompes funèbres ;
- Traiter convenablement les employés en évitant des spéculations en matière d'argent. Du même coup, il faudrait contrôler la communication pour ne pas blesser moralement ces employés en leur confirmant que les seuls revenus de l'entreprise proviennent des pertes en vies humaines. Les fabricants de cercueils peuvent s'intéresser aussi à des mobiliers tels que les chaises, les tables, les lits, etc. ;
- Se rassurer que les services offerts aux clients sont conformes à leurs exigences pour atténuer leur chagrin causé par la mort des leurs. Ici, nous nous référons aux témoignages de nos enquêtés selon lesquels il arrive que les clients ne soient pas satisfaits par les services qu'ils ont demandés soit par oubli ou par spéculation de la part de l'entreprise ;

- Entrer en contact avec d'autres entreprises de pompes funèbres étrangères pour se ressourcer et perfectionner les services afin de faire toujours mieux notamment dans le domaine de traitement des morts, aménagement de cimetière, les conditions de travail des employés…

❖ **Aux employés des services de pompes funèbres, nous conseillerons de :**

- Etre toujours dévoués envers le chef et rendre des services de qualité pour se mettre en bonne position de réclamer ce qui leur est dû
- Etre sages en exécutant les travaux pour ne pas manifester aux personnes éprouvées leur indifférence face à la mort. Il faut plutôt se montrer compatissants ;
- Enfin, se constituer en syndicats pour mieux revendiquer leurs droits afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.

BIBLIOGRAPHIE

a. Ouvrages

1. Ariès, P., L'homme devant la mort, Paris, Seuil, 1997.
2. Badin, P., La psychologie de la vie sociale : Aspects psychosociaux de la vie collective, Paris, Centurion, 1977.
3. Badin, P., La Psychologie de la vie sociale : Les aspects psychosociaux de la personnalité, V2, Paris, Centurion, 1997.
4. Bonnardel, R., Psychologie et sous-développement, Paris, PUF, 1963.
5. Bonnet, Y., Etre heureux au travail, Paris, Presse de la renaissance, 2006.
6. Boudon, R., Les méthodes en sociologie, Paris, PUF, 1976.
7. Boutin, A., L'éducation malade de la formation professionnelle, Tournai, Casterman, 1979.
8. Bovet, P., Le sentiment religieux et la psychologie de l'enfant, Paris, Delachaux et Niestle, 1951.
9. Castellan, Y., Initiation à la psychologie moderne, Paris, Société d'Edition d'enseignement supérieur, 1969.
10. Colette, A., Introduction à la psychologie dynamique, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 1979.
11. De Landsheere, G., Introduction à la recherche en éducation, Paris, Colin-Bourrelier, 1976.
12. Delefosse, M., S. et Rouan, G., Les méthodes qualitatives en Psychologie, Paris, Dunod, 2001.
13. De peretti, A., Liberté et relations humaines, Paris, Epi, 1963.
14. Durkheim, E., De la division du travail social, Paris, PUF, 1978.
15. Gahama, A., La reine mère et ses prêtres au Burundi, Nanterre, Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative, 1979.
16. Hartmann, E., Les fonctions du sommeil, Bruxelles, Dessart et Mardaga, 1972.
17. Jardillier, P., L'organisation humaine du travail, Paris, PUF, 1975.
18. Jeunehomme, L., Pédagogie en cours, T3, Liège, Desoer, 1963.
19. Lemoine, C., Psychologie dans le travail et les organisations, Paris, Dunot, 2006.
20. Linton, D., Le fondement culturel de la personnalité, Paris, Bordas, 1986.
21. Luce, G., G. et Segal, J., L'insomnie, Paris, Fayard, 1972.

22. Lucien, A., Vivre avec sa tête ou avec son cœur, Québec, Les éditions de l'homme, 1979.
23. Maisonnueve, J., Les sentiments, Paris, PUF, 1951.
24. Malinowski, B., La dynamique de l'évolution culturelle, Paris, Payot, 1970.
25. Marx, K., Œuvres, EconomieI, Paris, Gallimard, 1965.
26. Mucchielli, R., L'ananlyse du contenu. Connaissance du problème, Paris, ESF, 1974.
27. Mucchielli, R., Le questionnaire dans l'enquête psychosociale, Paris, ESF, 1973.
28. Mucchielli, R., Opinions et changement d'opinions, Paris, ESF, 1972.
29. Mucchielli, R., Psychologie de la relation d'autorité, Paris, ESF, 1979.
30. Mullahy, P., Œdipe, du mythe au complexe, Paris, 1951.
31. Pages, M., La vie affective des groupes, Paris, Bordas, 1975.
32. Pinton, R. et Grawitz, M., Les méthodes des sciences sociales, T2, Paris, Dalloz, 1968.
33. Poirier, C. et Gravel, N., Mieux comprendre sa vie de travail, Québec, Edition de l'homme, 1992.
34. Poniatowski, M., Les choix de l'Espoir, Paris, Bernard Grasset, 1970.
35. Satir, V., Pour retrouver l'harmonie familiale, Paris, Editions universitaires, 1986.
36. Schutzenberger, A. A., Précis de psychodrame, Paris, Editions universitaires, 1976.
37. Sztulman, H., Œdipe et psychanalyse d'aujourd'hui, Toulouse, Privat, 1978.
38. Thomas, L.-V., Rites de mort, Paris, Payot, 1978.
39. Thomas, L.-V., Anthropologie de la mort, Paris, Payot, 1976.
40. Weiss, D., Les relations industrielles, Paris, Sirey, 1930.
41. Zech, E., Psychologie du deuil, impact et processus d'adaptation au décès d'un proche, Liège, Mardaga, 2006.
42. Ziegler, J., Les vivants et la mort, Essai de sociologie, Paris, Seuil, 1975.
43. Zuure, B., Croyances et Pratiques religieuses des Barundi, Bruxelles, Edition de l'Essorial, 1929.

b. Dictionnaires et encyclopédies

1. Birou, A., Vocabulaire pratique des sciences sociales, Paris, Editions ouvrières, 1969.
2. Encyclopédie Larousse des Jeunes, Paris, PUF, 1976.
3. Frohlich, H., Dictionnaire de la psychologie, Paris, Librairie générale française, 1997.
4. Laeng, M., Vocabulaire de pédagogie moderne, Paris, Centurion, 1974.
5. Lafon, R., Vocabulaire de la psychopédagogie et de la psychiatrie de l'enfant, Paris, PUF, 1969.
6. Pieron, H., Vocabulaire de la psychologie, Paris, PUF, 1979.
7. Sillamy, N., Dictionnaire encyclopédique de psychologie, Paris, Bordas, 1980.
8. Univers de la psychologie, V7, Paris, Lidis, 1981.

c. Mémoires et autres documents

1. Irambona, S., Attitude des femmes instruites face à la question du droit à l'héritage des femmes, Mémoire inédit, Bujumbura, UB, FPSE, 2006.
2. Ministère de la Justice, Codes et lois du Burundi, T3, Bujumbura, 2010.
3. Ngendakuriyo, G., Les effets de l'absence des rituels funéraires et de la pratique du deuil sur la santé mentale, cas des déplacés de Teza, Mémoire inédit, Bujumbura, FPSE, 2006.
4. Niyongabo, J., Cours de statistique I, Syllabus de cours, Bujumbura, UB, FPSE, 2006. Nkunzimana, P. et Ndimubandi, A., Les dimensions préventives et thérapeutiques des rites funéraires et du deuil, Bujumbura, UB, FPSE, CUPC, 2005.
5. OMS, Sensibilisation au stress professionnel dans les pays en développement : Un risque dans un environnement traditionnel, Genève, 2008.
6. Tuzagi, H., La conception traditionnelle de la mort à travers les proverbes rundi, Mémoire inédit, Bujumbura, UB, FLSH, 1985.

d. Webographie

1. http//google.bi/anthro des rites funéraires, 27/09/2012, 17 heures et 34 minutes.
2. http://fr.wikipedia.org/wiki/pompes-fun%c3% A8 bres, 20/10/2011, 19 heures et 41 minutes.
3. http://google.com/le vécu psychosocial de la mort d'un proche, 28/09/2012, 16 heures et 48 minutes.
4. http://search:babylon.com/home?pompesfunèbres+statut+et+roles+-des+employés, 20/10/2011, 19 heures et 16 minutes.
5. http://www.Alloleciel.fr/article/la mort-est-leur-métier, 30/09/2012, 9 heures et 11 minutes.
6. http://www.bloc.com/article/société/pratique/entreprise des-pompes-funèbres- 11/04/2011, 10 heures.
7. http://www.marque-nf.cm/down/lord/lexique-des-obsèques.pdf, 23/8/2011, 22 heures.

ANNEXES

ANNEXE I : PRESENTATION ET CONSIGNE EN KIRUNDI.

Amazina:
Imyaka:
Igihe amaze akora akazi:
Urugero rw'amashure afise:

Twebwe twitwa EMERIMANA Emery, GATETE Placide, turi abanyeshure bo mw'ishure Kaminuza y'Uburundi mu gisata kijanye n'inyifato, imibano n'indero. Dufise igikorwa co kwandika igitabu kirangiza amashure ku vyerekeye akazi kanyu mukora kajanye no gufasha abantu babuze ababo kubashingura aha mu gisagara ca Bujumbura.

Ico gikorwa rero nticoshoboka mutadufashije, akaba ari naco gituma twabituye kugira mudufashe. Ivyo muja kutubwira vyose biradufitiye akamaro kanini. Kugira dushobore kubifata vyose atakiducitse canke ngohagire ivyo twiyongereramwo, twitwaje aka kuma kugira kabidufashemwo.

Twashaka kubamenyesha yuko ibiganiro tugiriranira bizoguma hagati ya twebwe batatu, turabemereye ko tutazoshira izina ryanyu mu gitabu ntanumwe azomenya uwo twaganiriye.

Tubaye turabashimira.

ANNEXE II : GUIDE D'ENTRETIEN EN KIRUNDI

1. Ku batazi aka kazi, mwokababwira gute?
2. Iyo muriko muragakora, mwiyumva gute?
3. Mwoshobora kutubwira ingorane nyamukuru mukunda kugira?
4. Abaza kubitura ni abantu kenshi baba bashikiwe n'urupfu;ico kintu naco turazi ko abantu bose batacakira kumwe.Mwebwe urupfu murubona gute?.
5. Ni iyihe nyifato muhora mugira imbere y'urupfu?
6. Imbere yo kuza gukora ngaha,mwiyumva gute imbere y'urupfu?
7. Kuva mutanguye gukora aka kazi, mufitaniye imigenderanire imeze gute:
8. N'abo mukorana?
9. N'umukoresha?
10. Mwihweje umwanya n'uburyo mufise, muha ikibanza ikihe ibikorwa bijanye n'ukwinezereza?(mu bunywero,kwinonora imitsi,gusenga;gutembera,n'ibindi).
11. Kugira ngo umuntu arangure akazi kiwe neza, kenshi bisaba ko ahera ku nyigisho.Mwebwe mwaronse inyigisho izihe?
12. Mwosaba iki abajejwe gutunganya ivy'inyigisho mu Burundi?
13. Mwihweje aka kazi, mubona ari ibiki vyotuma abantu bagahurumbira canke batagahurumbira ?
14. Mwosaba iki umukoresha wanyu?

ANNEXE III : PRESENTATION ET CONSIGNE EN FRANÇAIS

Nom et prénom :

Age :

Ancienneté au travail :

Niveau d'instruction :

Messieurs,

Nous répondons au nom de EMERIMANA Emery, GATETE Placide, nous sommes étudiants à l'Université du Burundi à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education. Nous avons un travail que nous désirons réaliser concernant « *la motivation au travail des employés des services funèbres en Mairie de Bujumbura.* » Nous nous adressons alors à vous, employés de cette entreprise, pour vous demander de nous aider dans notre recherche.

Nous voudrions vous demander votre aide car sans vous nous ne pourrions pas y parvenir. Tout ce que vous allez nous dire à ce sujet nous sera d'une grande importance. Nous allons prendre cela intégralement sans rien omettre ni ajouter. C'est pourquoi nous nous sommes munis de cet appareil enregistreur pour que rien ne nous échappe.

Nous vous garantissons l'anonymat.

Nous vous remercions pour la bonne collaboration.

ANNEXE IV : GUIDE D'ENTRETIEN EN FRANÇAIS

1. Pour ceux qui ignorent votre profession, comment la décririez- vous ?
2. Lorsque vous vous attelez à la tâche, comment vous sentez-vous ?
3. Quels sont les problèmes majeurs auxquels vous vous heurtez ?
4. Les gens qui viennent ici sont pour la plupart ceux qui ont perdu les leurs ; or la mort est un événement vécu différemment selon les personnes. Comment vous la représentez-vous ?
5. Quelle est votre attitude face à la mort ?
6. Avant de venir travailler ici, quels étaient vos sentiments face à la mort ?
7. Depuis que vous travaillez ici, comment sont – elles vos relations avec :
8. Les collègues de service ?
9. L'employeur ?
10. Compte tenu du temps et des moyens à votre disposition, quelle place accordez-vous aux activités de détente (bistrot, prière, promenade, etc.) ?
11. Pour exercer un métier quelconque, une formation est nécessaire. Concernant votre métier, quel type de formation avez-vous subi?
12. Que demanderiez-vous aux responsables de l'éducation au Burundi ?
13. Que voyez- vous d'attrayant ou de non attrayant dans ce métier ?
14. Que demanderiez-vous à votre employeur ?