

COMMUNICATION

Titre de la Communication

Equilibre vie familiale et vie professionnelle : vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou (Bénin).

Proposé par : **Hervé KOMBIENI***, *socio-démographe*

**Docteur/Université d'Abomey-Calavi, Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines, Cotonou, Bénin, E-mail: hervekombieni@yahoo.fr*

RESUME

Equilibre vie familiale et vie professionnelle : vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou (Bénin)

La présence des femmes sur le marché de l'emploi pose désormais la question de la gestion de la vie familiale. En effet, les défis dans la vie familiale et professionnelle ne cessent de s'accroître. Ces défis peuvent avoir des impacts directs sur la qualité de vie, surtout en présence du stress (contrainte en anglais), ou syndrome général d'adaptation qui est l'ensemble des réponses d'un organisme soumis à des contraintes environnementales. A titre illustratif, une hausse du niveau de stress est souvent reliée à une baisse de satisfaction et une diminution de notre efficacité tant au travail que dans notre vie personnelle et familiale.

Les femmes, dans leur volonté de concilier vie professionnelle et vie familiale, se trouvent confrontées à un certain nombre de situations qui les plongent dans le stress. A Cotonou, les résultats de cette étude ont montré que les femmes sont beaucoup plus touchées par le stress au travail que les hommes. Les premières raisons avancées sont la surcharge de travail (85% de la charge afférente au management de la famille reste portée par la femme), la condition physique mieux, les hormones¹ et le niveau d'instruction, de qualification ou le statut qui fait qu'aujourd'hui qu'il y a toujours très peu de femmes dirigeantes au sommet des entreprises ou des services (moins de 2% de l'échantillon).

Pour obtenir ce résultat, il a fallu interroger 150 femmes des administrations béninoises avec un questionnaire et un guide d'entretien dont les résultats ont été soumis à une analyse quantitative et qualitative.

En définitive, faire de l'équilibre vie familiale et vie professionnelle une priorité peut être source de stress. La perte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle fragilise les femmes en leur ôtant une partie de leurs ressources et en augmentant leur sentiment de culpabilité à l'égard de leur famille et de leur entreprise/service.

Mots clés: Equilibre - vie familiale - vie professionnelle - gestion du stress - femmes des administrations

¹ Les œstrogènes rendraient les femmes plus sensibles que les hommes à certaines variations de leur environnement

ABSTRACT

Balance domestic life and professional life: toward a management of the stress of the administrations women in Cotonou (Benin)

The presence of the women on the job market asks the question of the management of the domestic life henceforth. Indeed, the challenges in the domestic and professional life increase more and more. These challenges can have direct impacts on the quality of life, especially in presence of stress, or general syndrome of adaptation that is the set of the answers of an organism submitted to environmental constraints. To illustrative title, a rise of the level of stress is often joined so much to a decrease of satisfaction and a reduction of our efficiency to work that in our personal and domestic life.

Women, in their will to reconcile professional life and domestic life, are confronted to many situations that dives them in stress. In Cotonou, the results of this survey showed that women are a lot more touched by stress than men. The first advanced reasons are the overcharge of work (85% of the pertaining load to the family's management remain range by the woman), the physical condition better, the hormones and the level of instruction, of qualification or the statute that make that today that there is always very few controlling women to the summit of the enterprises or services (less 2% of the sample).

To get this result, it was necessary to interrogate 150 Beninese administration women with a questionnaire and a maintenance guide whose results have been submitted to a quantitative and qualitative analysis.

Finally, to make of the balance domestic life and professional life a priority can be source of stress. The loss of the balance between private life and professional life weakens the women while removing them a part of their resources and while increasing their feeling of guilt with regard to their family and their work/service. In the choice of their professional environment and in the management of their time, women have all interest to put like important a private and professional nature time in their diaries, and to learn to say no for the no - important activities that could compromise this balance. So therefore, the way to manage stress will make the whole difference.

Key words: Balanced - domestic life - life professional - Management of stress - women of the administrations

1) Introduction

Au nombre des questions de population aujourd'hui agitées dans nos sociétés, on note celle relative au travail de la femme. Le rôle premier de la femme est celui que lui confère la coutume ; c'est-à-dire le foyer, les activités domestiques. Avec la

modernisation, la mondialisation et l'accroissement démographique, les ressources naturelles disponibles ne sont plus suffisantes pour couvrir toutes les espèces humaines sur terre. Ainsi, de nouvelles stratégies sont donc développées. Au nombre de ces stratégies, la femme doit désormais participer au développement de sa nation par le travail salarié.

Si la femme doit travailler dans une entreprise pour apporter des revenus au foyer, elle doit aussi savoir qu'il faut prendre soin de sa famille. Elle doit donc quotidiennement faire face à un conflit entre son rôle de femme et celui de travailleuse si elle n'est pas soutenue par une aide ménagère ou par l'organisation-employeur. Cette conciliation des activités professionnelles et celles familiales, souvent très difficile, est le plus souvent à l'origine du stress, un mal qui perturbe sérieusement nombre de femmes.

Il y a déjà un demi-siècle, le mot « STRESS » commençait à peine à se faire découvrir dans le monde du travail. Selon « the American Institute of Stress », ce problème est à l'origine de 75 à 90% des nouvelles consultations médicales et de 60 à 80% des accidents de travail. Les coûts du stress seraient plus élevés que ceux de toutes les grèves mises ensemble. Ces coûts se manifestent sous forme d'absentéisme, de perte de productivité, de rotation de personnel, de frais médicaux et légaux directs ainsi que d'assurances et de compensations. Cette situation s'aggrave d'année en année. Lié au travail, le stress est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à y faire face.

Aujourd'hui, le stress est devenu un élément à part entière de la vie de toute entreprise, un compagnon de travail même pour beaucoup de travailleurs. Lorsqu'il n'est pas bien maîtrisé, le stress peut ruiner la santé et gâcher toute une vie. Il urge donc de faire le point de ce "nouveau mal" qui bouleverse l'organisation des entreprises et le monde du travail. C'est pour cette raison que cette réflexion est faite sur le thème : « Equilibre vie familiale et vie professionnelle : vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou (Bénin) ».

Quelles sont les actions à mener pour améliorer les conditions de vie familiale et professionnelle des femmes béninoises pour lui permettre de prévenir et de mieux gérer son stress?

2) Matériel et méthodes

2.1 Echantillonnage

L'étude s'est déroulée dans la ville de Cotonou. L'unité statistique utilisée est la femme exerçant dans le secteur formel de l'Etat ou dans le secteur formel privé. La technique d'échantillonnage retenue est l'échantillonnage par choix raisonné. La population cible de cette étude provient pour la plupart des services d'Etat notamment les ministères, les administrations publiques et les entreprises privées telles que les banques, les assurances, les services de télécommunications, etc. Au total, 150 femmes ont été contactées et interviewées. La base de sondage est constituée des femmes ayant au moins un enfant mineur, c'est-à-dire moins de 10 ans, à leur charge. Les femmes menant une vie conjugale sans enfant ne font pas partie de la base de sondage. Sur les 150 questionnaires distribués, 141 ont été effectivement remplis, soit un taux de 94%.

2.2 Méthodes de collecte et d'analyse des données

La principale méthode utilisée pour la collecte des données est l'entretien individuel auprès des femmes à l'aide de questionnaire et de guide d'entretien. Il arrive dans des cas de force majeure que l'on associe l'entretien de groupe.

Dans ce processus, deux types d'analyse ont été faits à savoir l'analyse quantitative et l'analyse qualitative. L'analyse qualitative a permis d'apprécier et d'analyser la gestion du temps quotidien de la femme concernée par cette étude. L'analyse quantitative a permis d'identifier et de mettre en relation les facteurs de conciliation. Pour analyser les facteurs influençant la gestion profession-famille, il a été utile de saisir les questionnaires dans le programme EPI Info 3.1 et de les exporter vers SPSS 11.0 pour l'analyse statistique.

L'analyse statistique a permis de mettre en exergue le stress au regard de la gestion de la vie professionnelle et de la vie familiale. A cet effet, on note une variation du stress en fonction de la profession du conjoint, du nombre d'enfants dans le foyer, de l'âge de la femme, des mesures d'aide pour les activités domestiques, de l'allocation familiale, des traitements offerts par l'employeur, de la possibilité d'aménagement du temps pour les activités, etc. ces informations analysées ont également permis de générer les résultats présentés dans les tableaux ci-dessous.

L'objectif général qui vise cette étude est d'analyser la gestion du stress des femmes des administrations béninoises de Cotonou au regard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

3) Résultats

3-1- Perception sur le concept du STRESS dans la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

- **Définition et cause du stress**

Pour le nouveau petit Robert, le stress est un agent physique ou psychologique provoquant une réaction de l'organisme. Il est considéré comme l'ensemble des réactions non spécifiques (physiologique, métabolique, comportementale) à cet agent agressif. Certains préfèrent dire que c'est une situation ou un fait traumatisant pour un individu, une tension nerveuse.

Le stress est une réaction de défense de l'organisme. Cette réaction instinctive, que l'on nomme parfois réaction de lutte ou de fuite, est saine dans les situations urgentes comme, par exemple, pour éviter une automobile qui fonce sur vous à toute allure. Mais le stress peut également causer à quiconque des symptômes physiques s'il persiste trop longtemps, notamment lorsque l'on fait face aux difficultés et aux changements de la vie quotidienne.

Sous l'effet du stress, l'organisme semble toujours se préparer à éviter la collision avec l'automobile, même s'il n'y a pas d'auto. Votre corps est envahi par un surplus d'énergie, mais il ne sait pas où canaliser cette énergie. Cet état peut créer de l'anxiété, des craintes, des soucis ou de la tension.

Le stress est une réaction naturelle de notre corps face à des événements menaçants. Le rythme cardiaque augmente. La respiration devient plus courte et plus rapide. L'adrénaline et d'autres substances chimiques sont libérées dans le sang. Les muscles se tendent.

De récentes recherches suggèrent que les femmes réagissent différemment des hommes face au stress. Alors que les hommes ont tendance à adopter un comportement « combat-fuite », cette nouvelle recherche suggère que les femmes produisent une substance chimique (l'ocytocine) qui, en fait, augmente le désir de former des liens et de prendre soin des autres.

Les changements biochimiques qui surviennent lorsque nous vivons du stress fréquemment peuvent réduire nos défenses naturelles, ralentir nos systèmes immunitaires et augmenter notre risque d'accidents et de maladie.

- **Quels sont les changements capables de générer un stress?**

Tout changement peut causer du stress, même les événements heureux. Ce n'est pas seulement le changement ou l'événement qui compte, mais aussi votre réaction à ce changement. Les sources de stress peuvent être différentes d'une personne à l'autre.

3-2-Présentation des résultats obtenus

Les résultats ci-dessous présentés sont issus de l'enquête auprès de 150 femmes employés dans les administrations de Cotonou en vue d'étudier leur façon de gérer les stress dans le processus de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La présentation des résultats obéit deux formes : une première forme qui expose quelques paramètres susceptibles d'agir sur le quotidien de la femme dans son environnement professionnel et une deuxième forme qui présente la vie familiale de la femme. Une discussion permettra de ressortir la façon dont la femme arrive à concilier ces deux types de vie tout en gérant le stress qui l'anime. Ces différents résultats suivent les rubriques suivantes :

3-2-1-Pour l'environnement professionnel

✓ **Age des enquêtés :**

L'enquête sur l'équilibre vie professionnelle et vie familiale : vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou, a permis de classer les personnes interviewées selon leur âge et selon leur qualification professionnelle.

Tableau I : Age des enquêtés

	Moins de 30 ans		[30-40[[40-50[[50-60[Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Cadres de conception	5	3,33	9	6	7	4,66	6	4	27	18
Cadres de	35	23,33	8	5,33	6	4	4	2,66	53	35

maîtrise										
Cadres d'exécution	33	22	25	16,66	10	6,66	2	1,33	70	47
Total	73	48,66	42	27,99	23	15,32	12	7,99	150	100

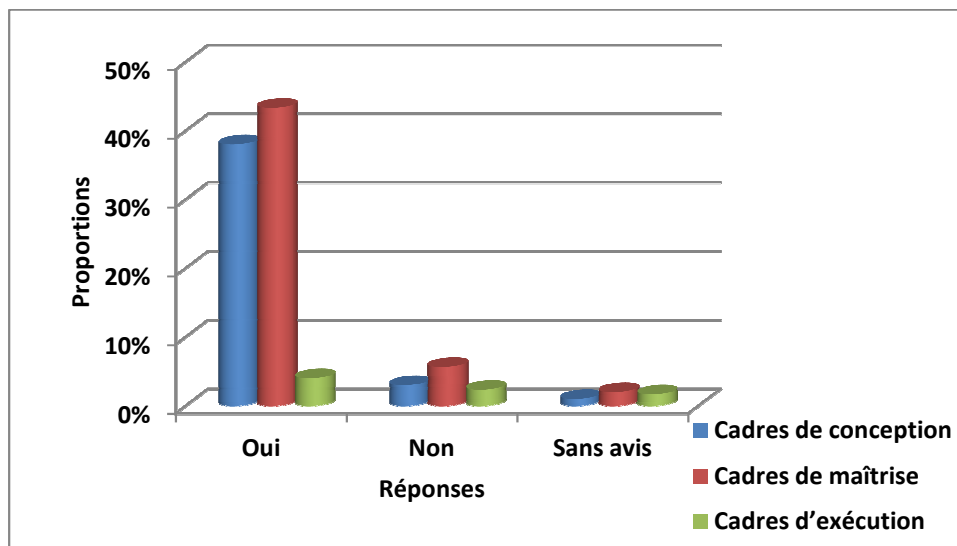
Source : enquête de terrain, août 2010

De la lecture du tableau, il est à noter que l'enquête a porté sur les cadres de conception, ceux ayant le niveau maîtrise et enfin les cadres d'exécution. En considérant l'âge des enquêtés, on retient qu'il y a une importante proportion des femmes ayant moins de trente (30) ans d'âge, soit 48,66% de l'échantillon, avec 27,99% ayant un âge compris entre 30 et 40 ans, 15,32% pour celles qui ont la quarantaine contre 7,99% pour celles qui entre 50 et 60 ans.

Dans cet échantillon, les cadres d'exécution sont les plus nombreuses avec une proportion élevée estimée à 47%. A côté de cette proportion, il y a celle des femmes cadres (35%) et enfin les cadres de conception avec 18%.

✓ **Usage des TIC qui ont imposés de nouvelles méthodes de travail**

Graphique 1: Usage des TIC dans l'administration



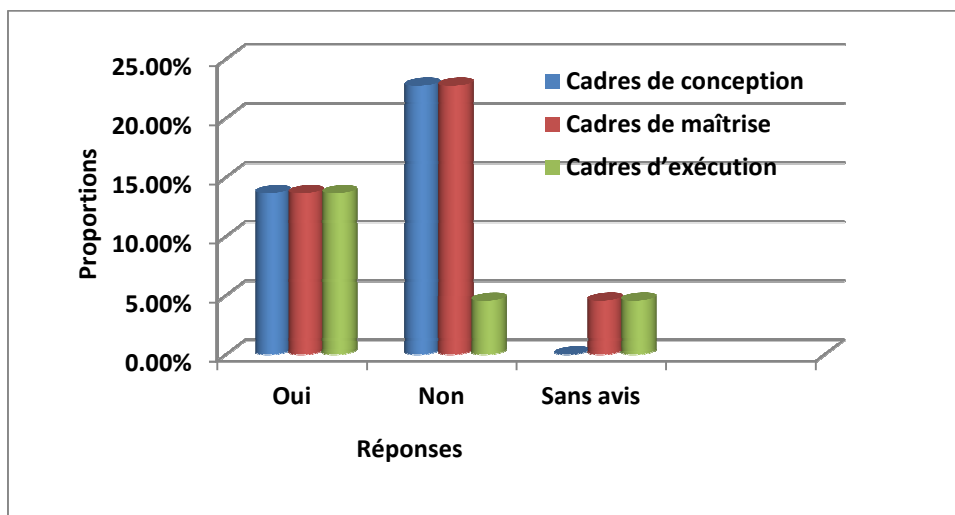
Source : enquête de terrain, août 2010

Ici, la quasi-totalité des réponses obtenues sont d'avis que les nouvelles technologies de l'information et de la communication introduites dans l'administration, ont bouleversé les habitudes traditionnelles de travail. Selon ce

tableau (Cf. graphique ci-dessus), près de 90% des femmes de l'administration sont de cet avis.

✓ **Exécution des tâches qui ne correspondent pas à l'éthique**

Graphique 2 : Exécution des tâches hors éthique

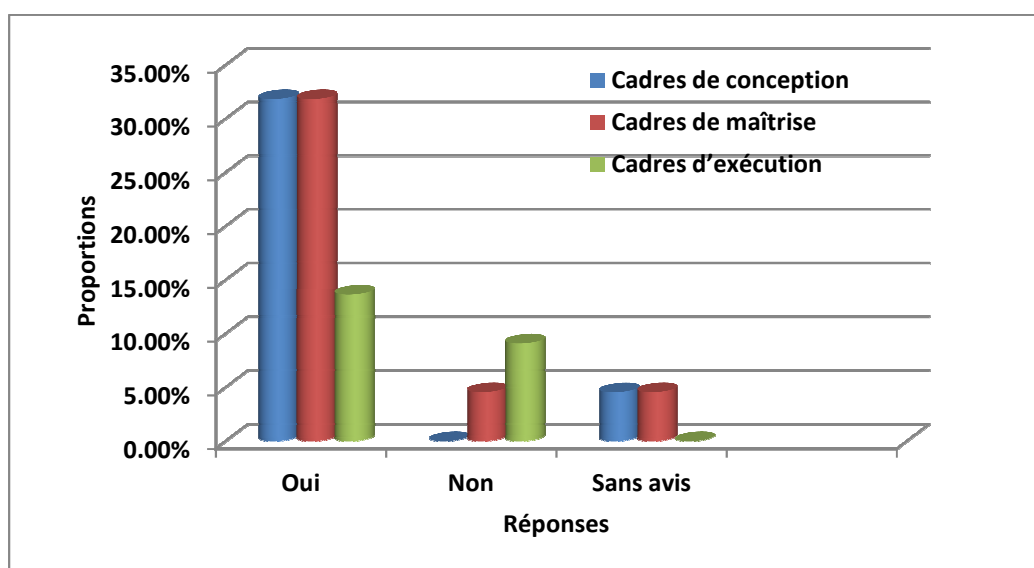


Source : enquête de terrain, août 2010

Sur le graphique ci-dessus, la moitié, soit 50% des répondants, exécute des tâches relatives à leur compétence, pendant que 40% pensent le contraire.

✓ **Dépassement du temps de travail hebdomadaire**

Graphique 3: Temps de travail hebdomadaire

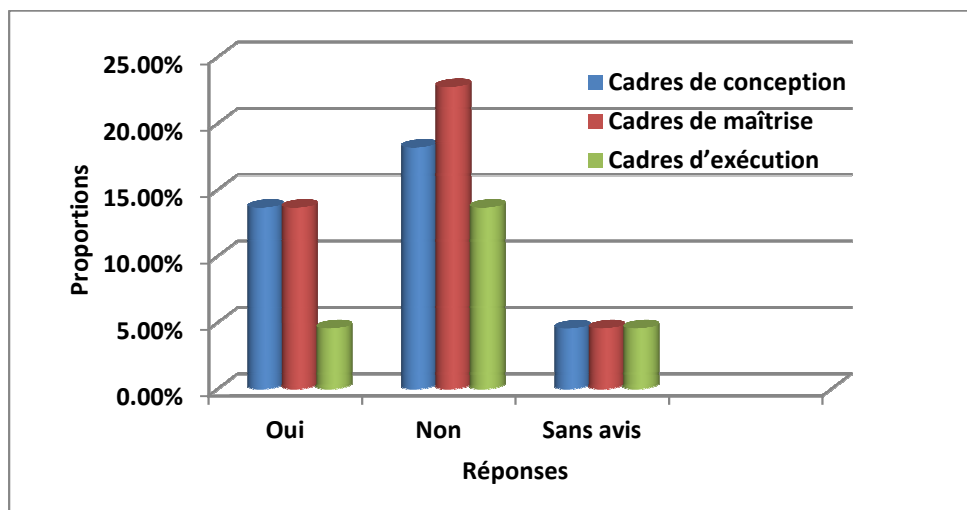


Source : enquête de terrain, août 2010

77,27% des personnes contactées et ayant bien voulu répondre à nos préoccupations travaillent au-delà du temps réglementaire.

✓ **Autonomie dans l'organisation du travail**

Graphique 4 : Organisation du travail

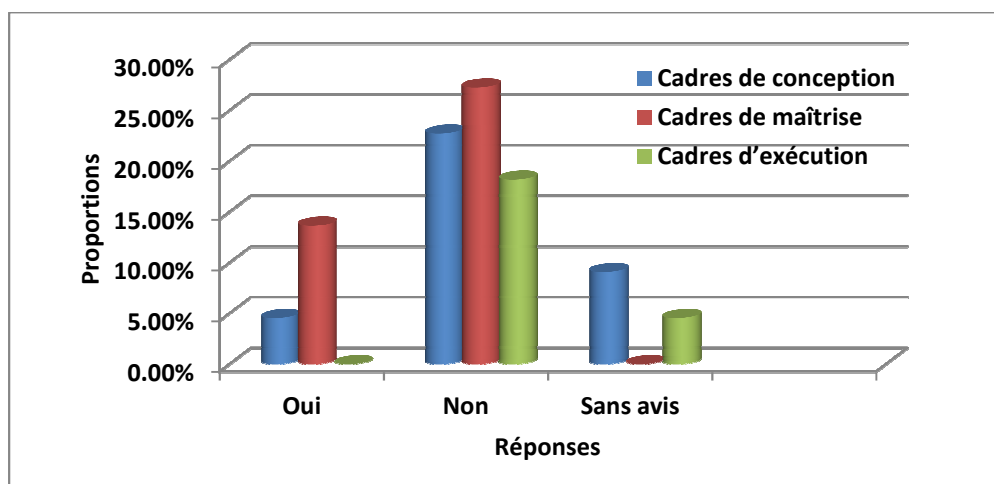


Source : enquête de terrain, août 2010

A la lecture du graphique ci-dessus, il est à retenir qu'environ 55% des répondants ne sont pas autonome vis-à-vis de l'organisation du travail au sein de l'administration.

✓ **Le manque d'égard et de courtoisie de la part du patron**

Graphique 5 : Respecte et courtoisie dans l'administration

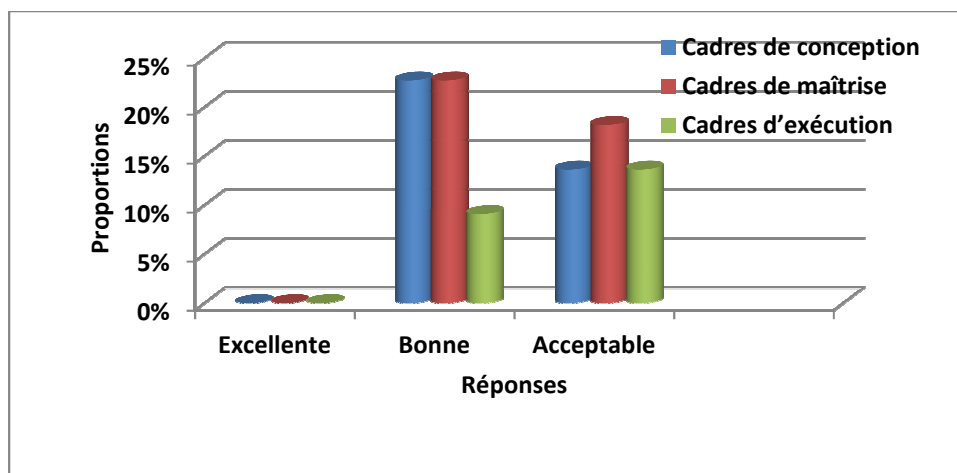


Source : enquête de terrain, août 2010

Environ 70% des répondants affirment être bien traités au sein de leur administration respective. Cependant, une vingtaine de personnes n'apprécient pas la façon dont elles sont traitées.

✓ **Ambiance du travail dans le service**

Graphique 6: Ambiance du travail

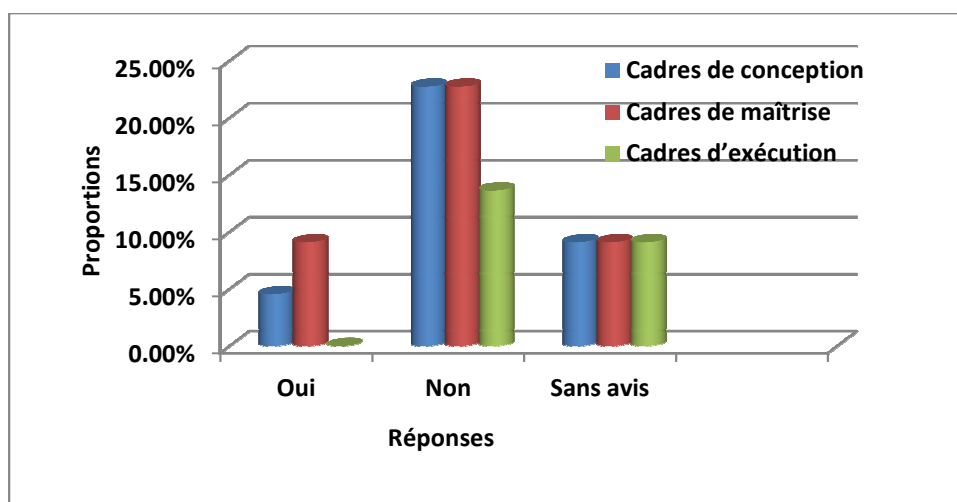


Source : enquête de terrain, août 2010

Ici, l'ambiance du travail est bonne pour 54,55% des répondants et acceptable pour 45,45%.

✓ **L'effet de la concurrence dans le lieu de travail**

Graphique 7 : Effet de la concurrence

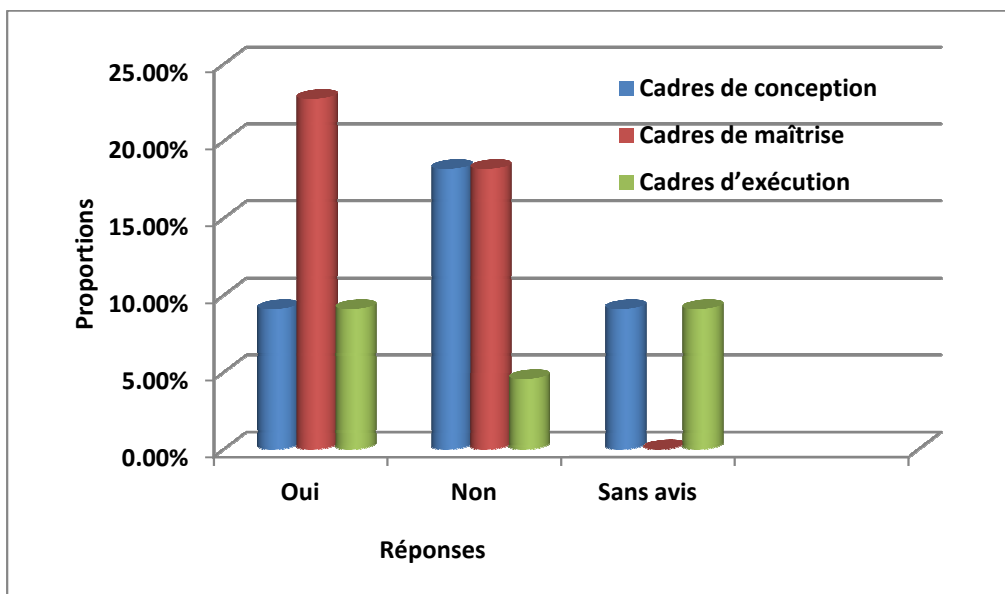


Source : enquête de terrain, août 2010

L'ambiance de travail n'est pas concurrentielle (près de 60% des cas).

✓ **La satisfaction vis-à-vis de son travail**

Graphique 8 : Satisfaction

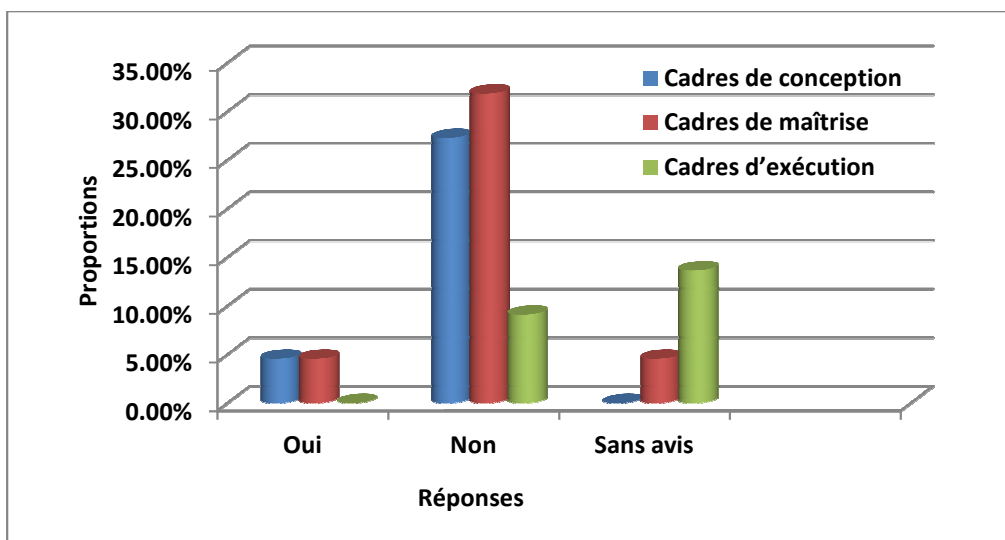


Source : enquête de terrain, août 2010

Une proportion égale et différente de 40,91% de personnes affirme à la fois être satisfaites d'une part et ne pas être satisfaites d'autre part vis-à-vis de son travail.

✓ **La reconnaissance des efforts au travail**

Graphique 9 : Reconnaissance

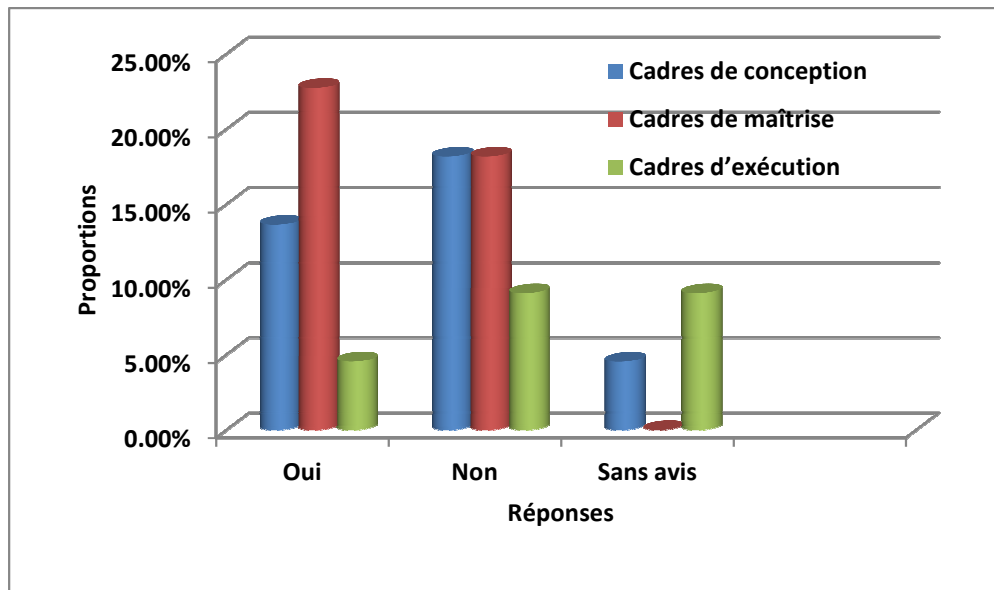


Source : enquête de terrain, août 2010

Sur ce graphique ci-dessus, on peut lire simplement que 68,18% des répondants ne sont pas fiers de la façon dont le patron se comporte face au travail abattu au quotidien.

✓ **Les inquiétudes face au risque de perte de l'emploi**

Graphique 10 : Inquiétudes

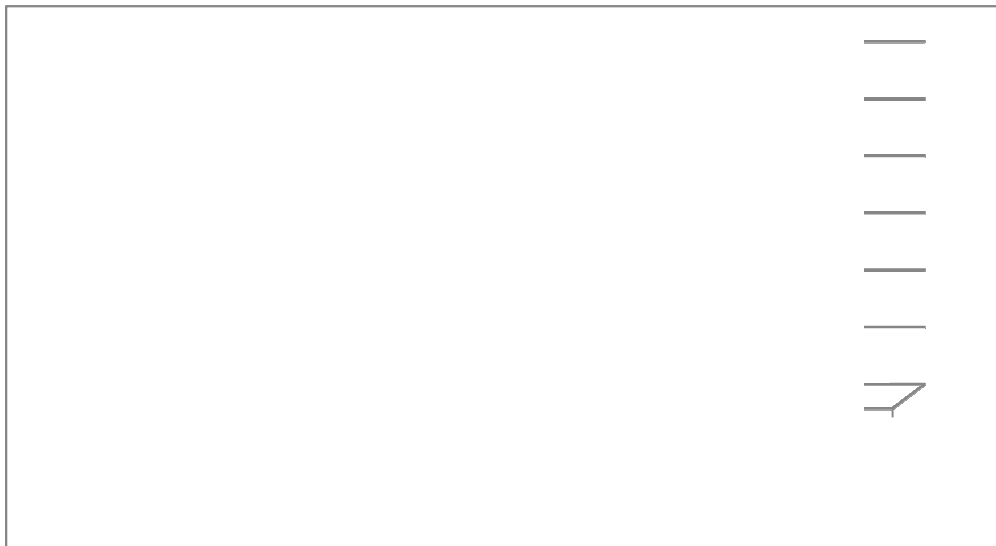


Source : enquête de terrain, août 2010

Ce graphique ci-dessus montre que 40, 91% affirment être inquiets en ce qui concerne la possibilité de perdre leur emploi avec le temps. Cette proportion est élevée à cause de l'effectif important des réponses issues du secteur privé. Au sein de l'administration publique, on note une relative garantie de l'emploi.

✓ **Perspectives de carrière et d'avancement**

Graphique 11 : Perspectives

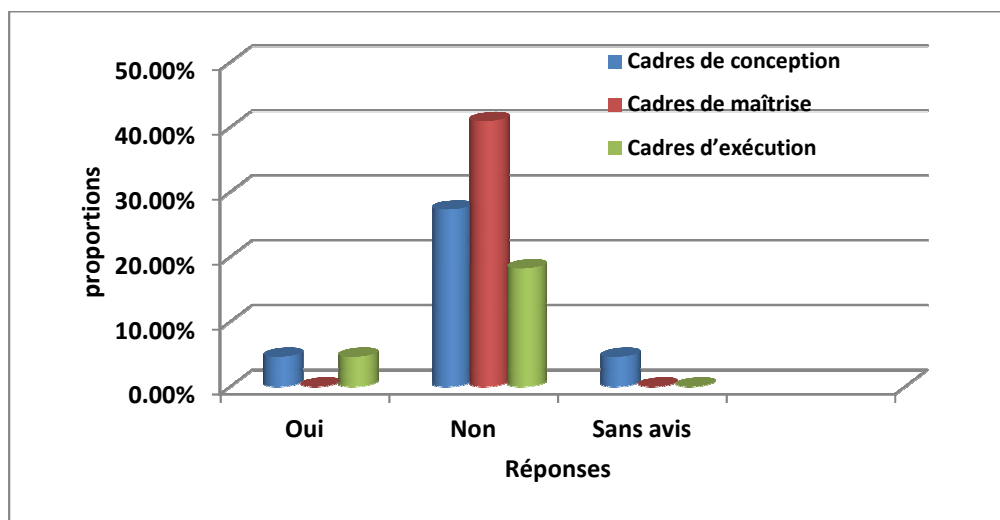


Source : enquête de terrain, août 2010

Pour les répondants du graphique ci-dessus, une importante proportion, soit 63,64% jouissent d'un suivi régulier de leur carrière et pensent connaître une promotion et un avancement avec le temps.

✓ **Disposition d'informations sur les stratégies de l'administration**

Graphique 12 : Informations sur les stratégies de l'administration

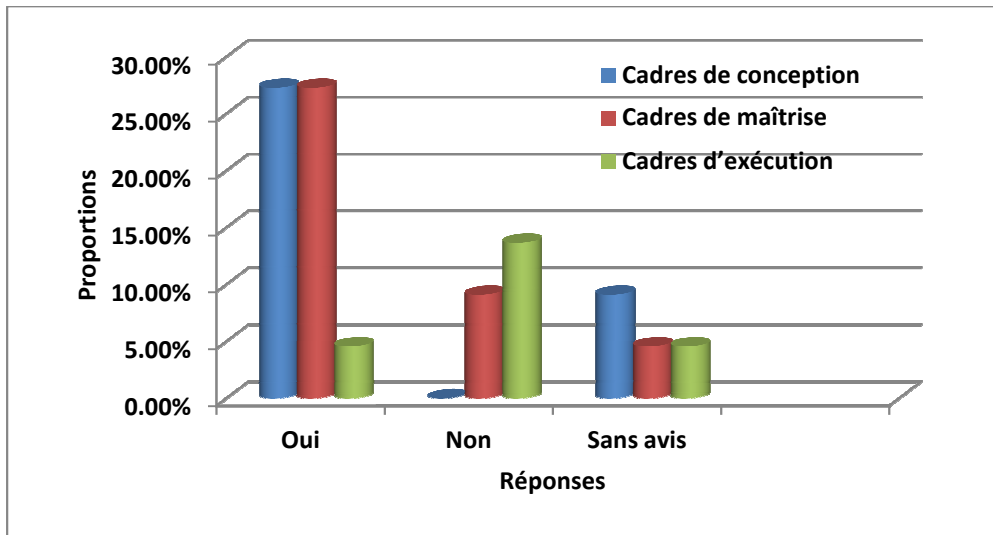


Source : enquête de terrain, août 2010

Selon 86,36% des répondants, les informations sur les stratégies de l'administration ne circulent pas et donc non connues des travailleurs.

✓ **Sentiment d'appartenance à l'entreprise**

Graphique 13 : Sentiment d'appartenance

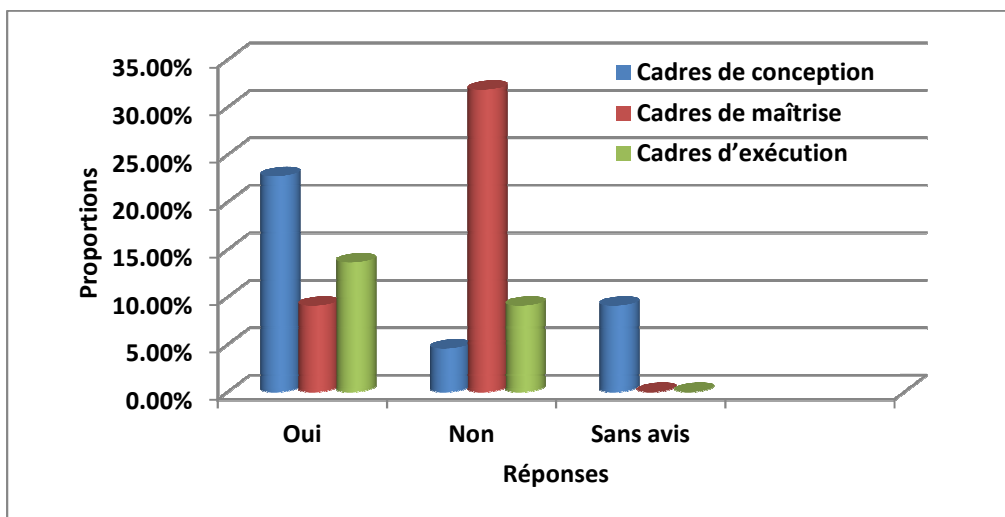


Source : enquête de terrain, août 2010

Le graphique révèle que 59,09% des interviewés ont le sentiment d'appartenir à l'entreprise contre 22,73% qui pensent que tout se passe comme s'ils étaient des figuratifs.

✓ **Sentiment d'avoir un travail stressant**

Graphique 14: Sentiment de stress



Source : enquête de terrain, août 2010

Au sein de ce graphique ci-dessus, l'entretien a révélé que 45,45% des enquêtés retiennent qu'ils vivent le stress en travaillant. Pendant ce temps, la même proportion répond par un avis contraire.

✓ **Les éléments constitutifs du stress se manifestent par les sentiments :**

Tableau II : Manifestation du stress

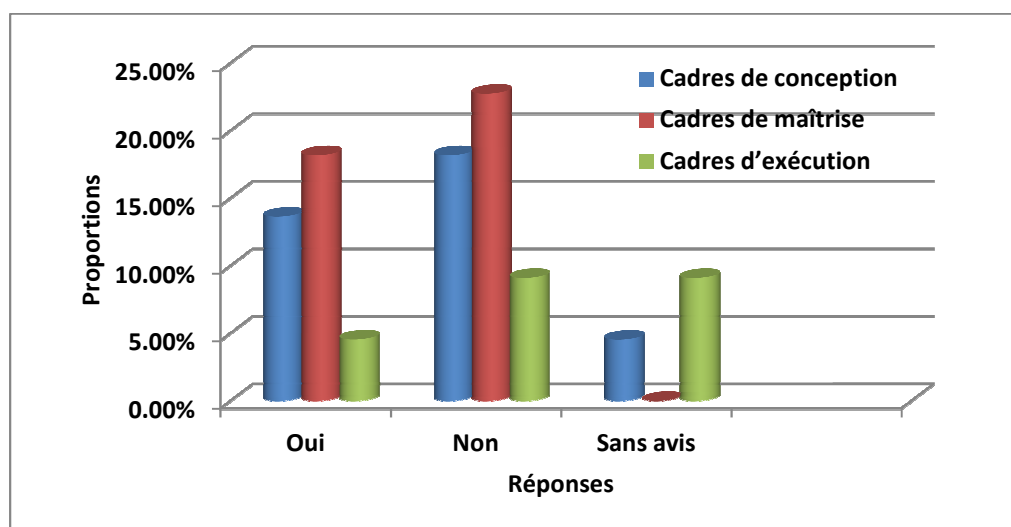
	Avez-vous le sentiment			
	d'avoir une charge de travail élevée	de ne pas être indispensable	de ne pas appartenir à l'entreprise	d'être fréquemment interrompu
Cadres de conception	27,27%	4,55 %	0 %	4,55 %
Cadres de maîtrise	27,27%	9,09 %	4,55 %	9,09 %
Cadres d'exécution	18,18%	9,09 %	0 %	0 %
Total	72,73 %	22,73 %	4,55 %	14,63 %

Source : enquête de terrain, août 2010

La charge de travail très élevée constitue l'élément le plus important de manifestation du stress (72,73%).

✓ **Resentez-vous des troubles physiques ?**

Graphique 14: Troubles physiques

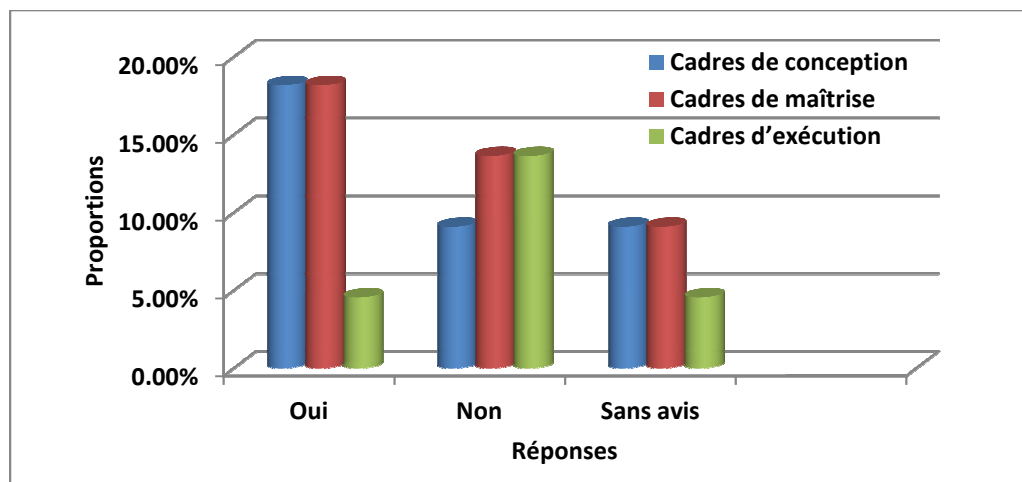


Source : enquête de terrain, août 2010

Les troubles physiques du fait du stress ne constituent pas une raison importante du bouleversement des activités. 36,36% seulement ressentent ce genre de malaise au travail pendant qu'il est absent chez la majorité (50%).

✓ **Avez-vous remarqué des problèmes de santé physique ou morale qui mènent à des arrêts de travail chez vos collègues?**

Graphique 15 : Problèmes de santé physique ou morale

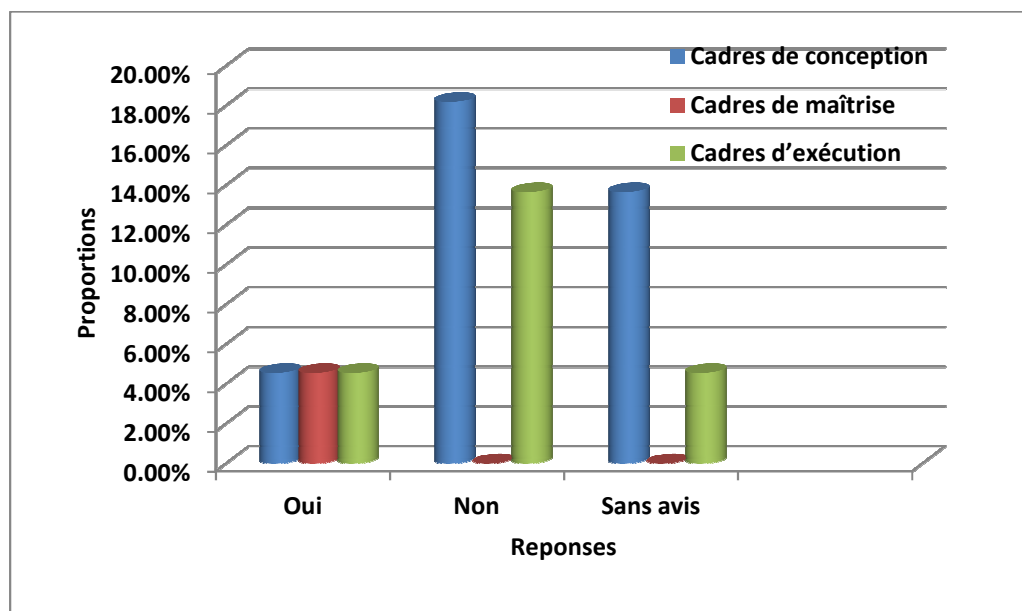


Source : enquête de terrain, août 2010

L'avis sur la question selon laquelle on veut savoir s'il y a des problèmes de santé physique ou morale qui mènent à des arrêts de travail chez des collègues, permet de dire que plus de 40% des cas répondent par l'affirmative. Pendant ce temps, une trentaine de personnes sont d'avis contraire.

✓ **Souhait d'abandon du travail à cause du stress**

Graphique 16: Abandon pour cause de stress

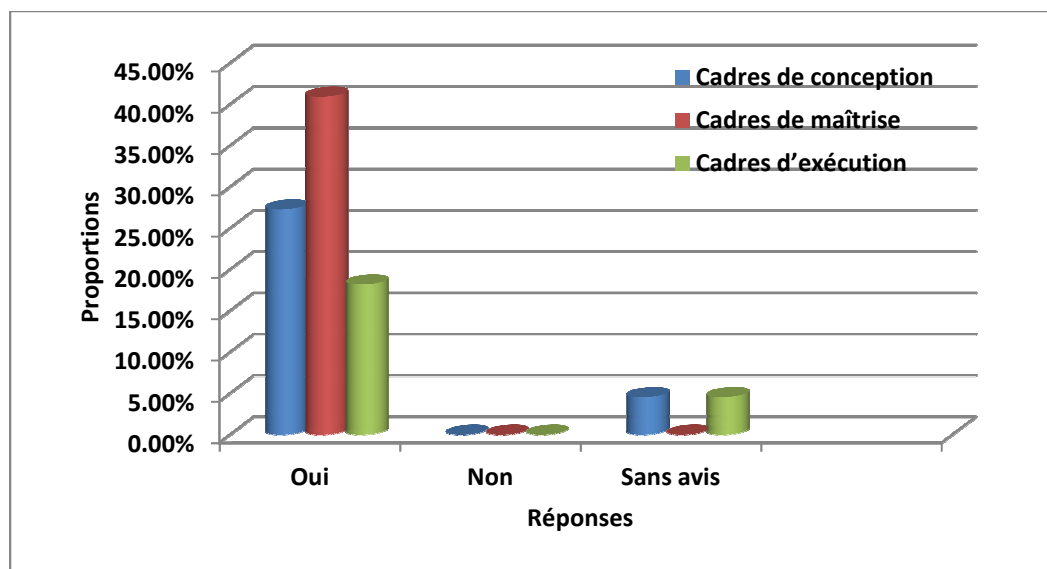


Source : enquête de terrain, août 2010

Selon le graphique ci-dessus, il n'est pas question d'abandonner son activité du fait du stress ; et cela est de l'avis de plus de 68% des répondants. Pour eux, il faut gérer son stress.

✓ **Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Graphique 17: Conciliation des deux sphères

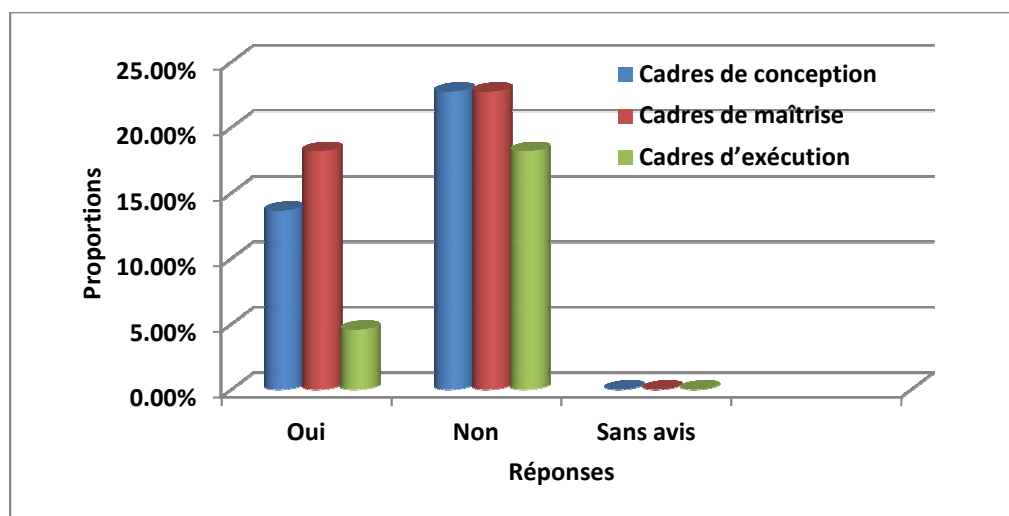


Source : enquête de terrain, août 2010

A 86,36%, les répondants concilient bien leur vie professionnelle et leur vie de famille.

✓ **Avez-vous des personnes sous votre responsabilité**

Graphique 18 : Responsabilités

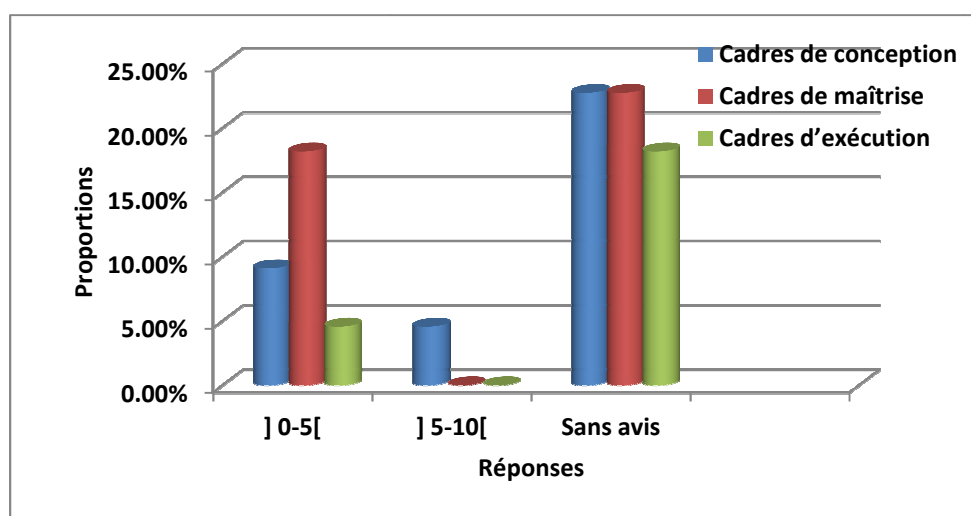


Source : enquête de terrain, août 2010

Selon le tableau et l'avis des enquêtés mis en relief à travers le graphique ci-dessus, plus du tiers de ceux-ci affirment avoir des collaborateurs dont 13,64% du personnel de conception et 18,18% de cadres de maîtrise. Cependant, la majorité des enquêtés travaillent sans collaborateurs.

✓ **Combien de personnes avez-vous sous votre responsabilité au travail ?**

Graphique 19 : Nombre de collaborateurs



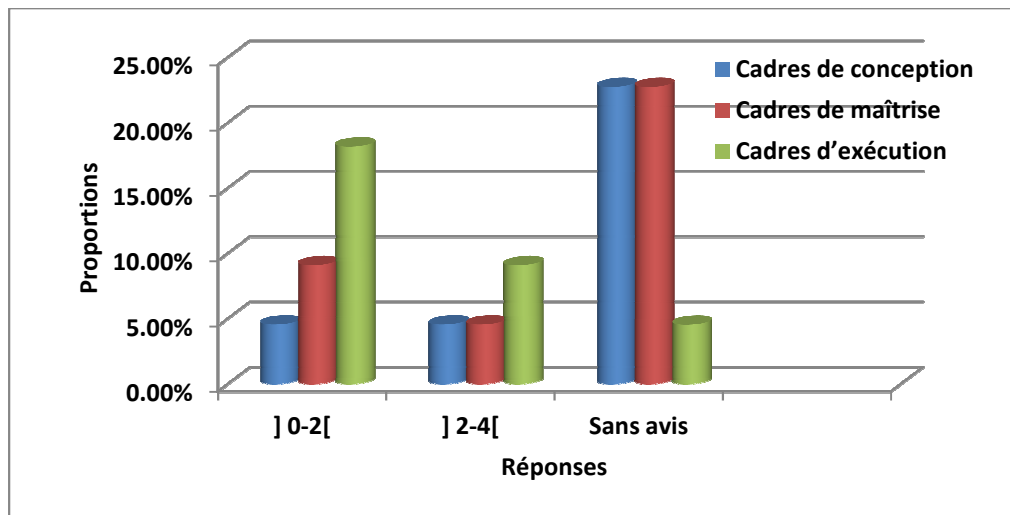
Source : enquête de terrain, août 2010

A la question du nombre de collaborateurs, il est révélé qu'environ 32% des enquêtés travaillent avec moins de 5 collaborateurs. Très peu les répondants travaillent avec des collaborateurs supérieurs à 5 personnes.

3-2-2- Pour l'environnement familial

✓ **Combien d'enfants mineurs avez-vous sous votre responsabilité à la maison ?**

Graphique 20 : Nombre d'enfants mineurs à charge

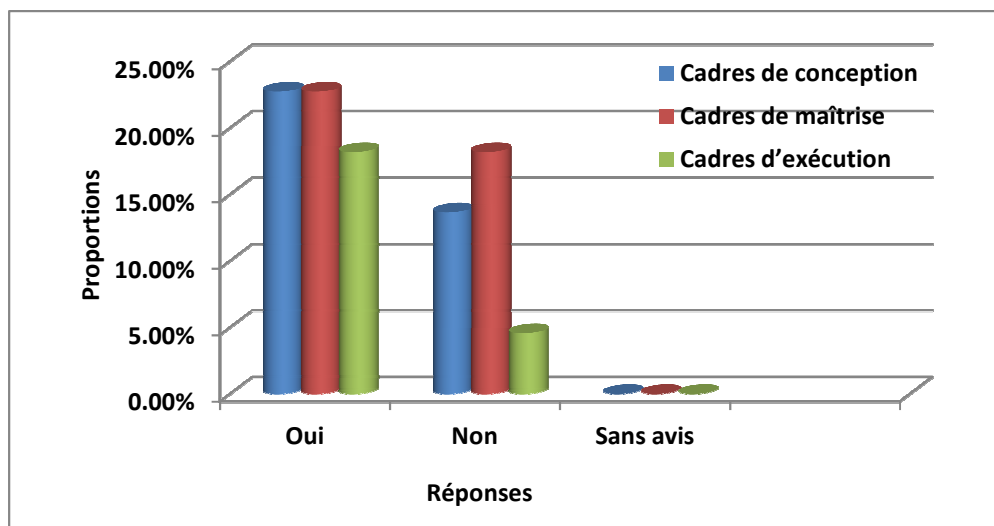


Source : enquête de terrain, août 2010

Sur la préoccupation relative au nombre d'enfants mineurs à charge, seulement 31,82% des femmes éligibles à cette enquête estiment disposer au plus deux enfants mineurs. Par ailleurs, 18,19% d'elles en disposent entre 2 et 4.

✓ **Mesure d'aide pour les activités domestiques**

Graphique 21 : Aides domestiques

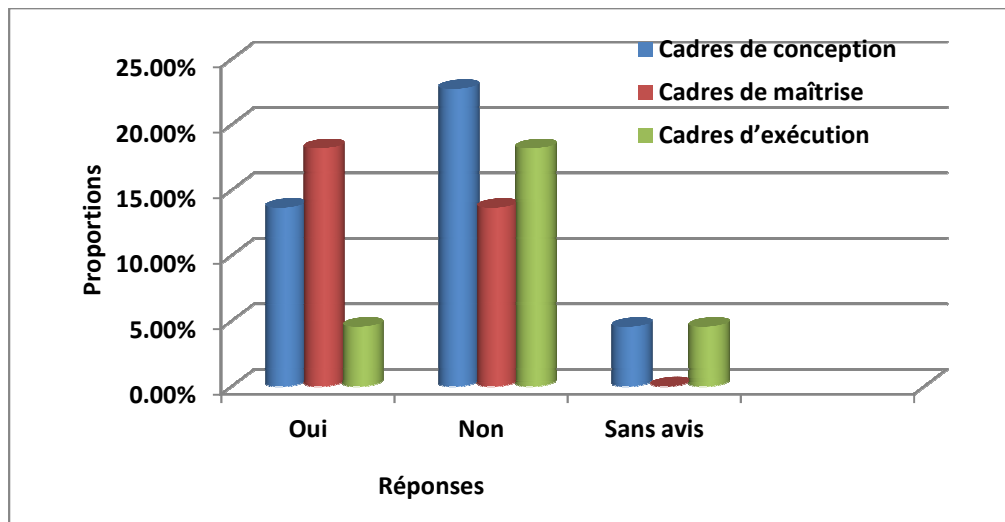


Source : enquête de terrain, août 2010

Pour ce qui est des mesures d'aide dans les activités domestiques, on note que 63,64% en bénéficient au détriment de 36,36%.

✓ **Possibilité d'aménagement du temps pour les activités domestiques**

Graphique 22 : Aménagement de temps de travail domestique

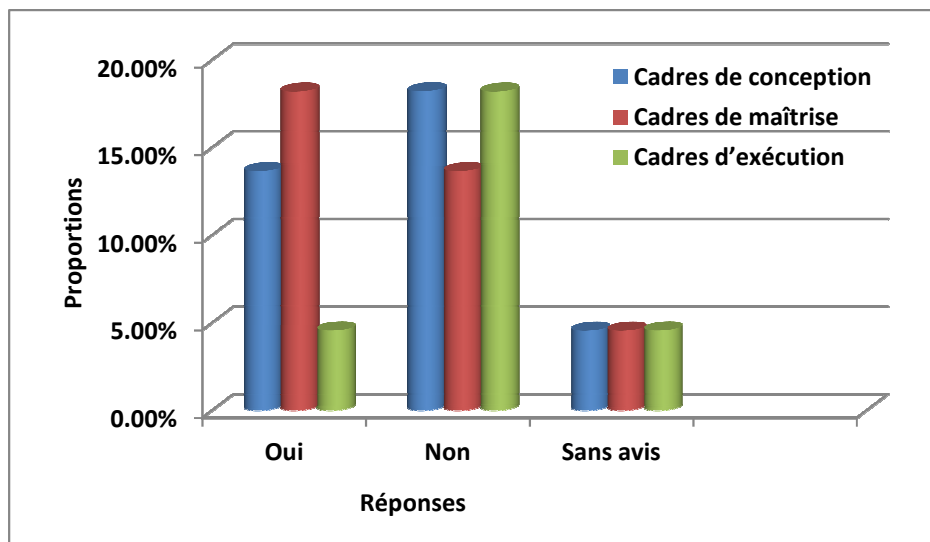


Source : enquête de terrain, août 2010

En ce qui concerne les possibilités d'aménagement du temps pour les activités domestiques, la majorité, soit 63,64%, n'a pas cette capacité de réaménager son temps. Par contre 36,36% en sont capables.

✓ **Utilisez-vous les services de la garderie ?**

Graphique 23 : Service de garderie

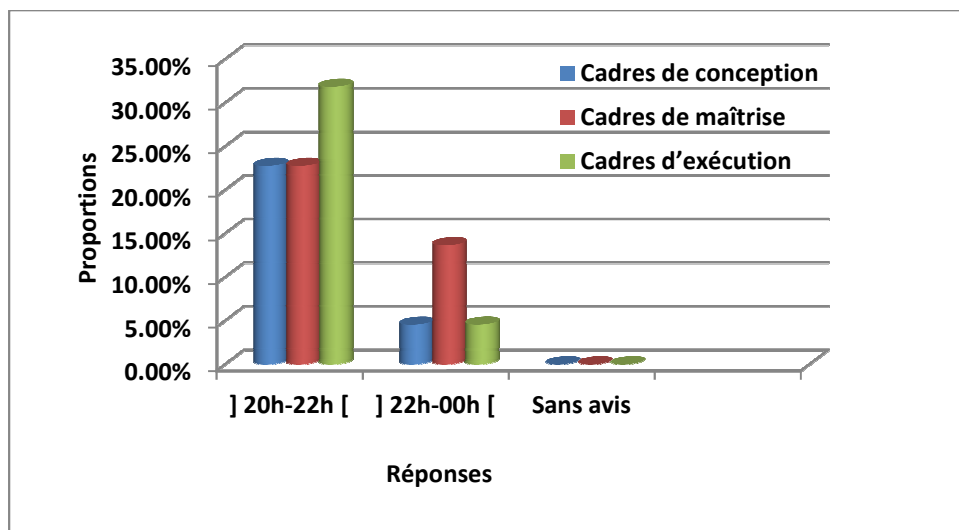


Source : enquête de terrain, août 2010

La garderie est un endroit où l'on peut faire garder son enfant pour quelques heures pendant que l'on est occupé par les activités professionnelles. Dans ce contexte, très peu de femmes (36,36%) sollicitent les services d'une garderie.

✓ **A quelle heure arrêtez-vous les travaux domestiques les soirs ?**

Graphique 24 : Heure de fin des travaux domestiques

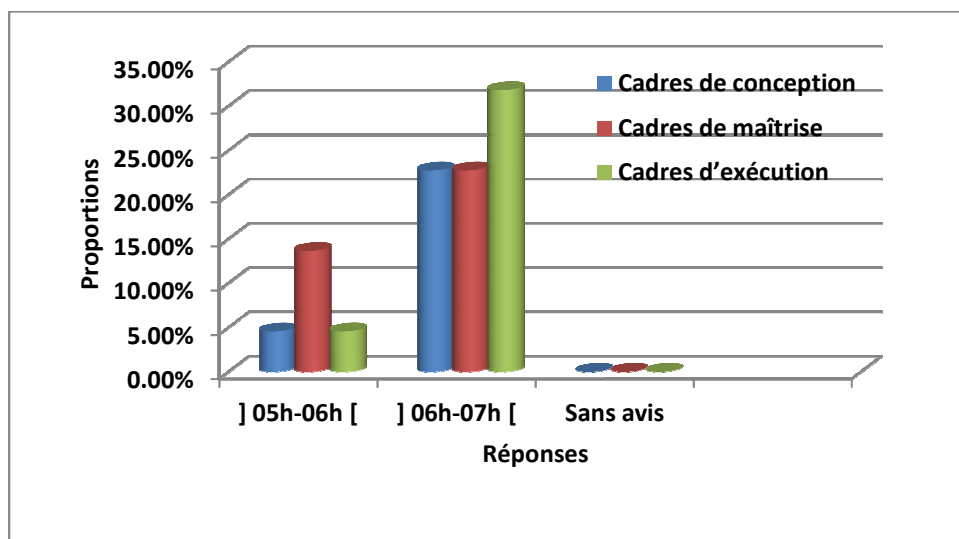


Source : enquête de terrain, août 2010

Après les activités professionnelles, les femmes une fois à la maison s'occupent des travaux domestiques. Parmi celles approchées dans le cadre de cette étude, 77,27% travaillent jusqu'à 22h. Après cette heure, il y en a encore (22,73% d'elles) qui travaillent tard la nuit.

- ✓ **A quelle heure vous levez-vous les matins pour commencer les travaux domestiques ?**

Graphique 25 : Heure de réveil matinal

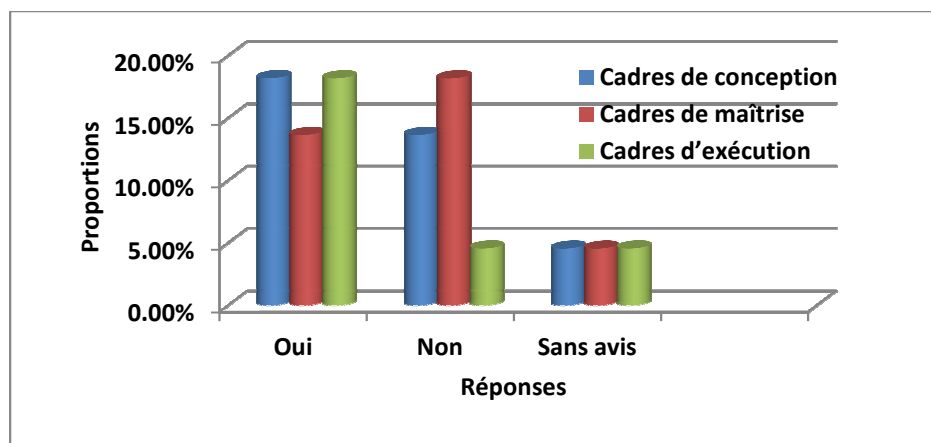


Source : enquête de terrain, août 2010

De même, il faut se lever tôt pour s'occuper des enfants. Ainsi, 22,73% des femmes éligibles se lèvent entre 5 et 6 heures pour s'occuper des travaux domestiques. Les autres (77,27%) se lèvent après 6 heures.

✓ **Utilisez-vous les services d'une domestique ?**

Graphique 26 : Utilisation de domestique



Source : enquête de terrain, août 2010

Pour réussir la conciliation entre activité vie professionnelle et vie familiale, certaines femmes sollicitent les services des domestiques communément appelées « Vidomégon ». Dans ce contexte, 50,02% de notre échantillon en utilisent contre seulement 36,36% qui se passent de forme d'aide alternative.

3-2-3- Pour la gestion du stress

Cette section consacrée à la présentation des résultats sur le stress en relation avec la recherche de la conciliation entre la vie de famille et celle professionnelle, obéit à une particularité. En effet, sur la préoccupation des modalités aboutissant au stress, 50,02% des femmes estiment présenter des signes d'anxiété. A la suite de celles-ci, on note successivement 22,73% qui se plaignent d'insomnie ; 77,27% qui souffrent de dépression, de la fatigue, des maux de tête, des maux de ventre et de la constipation réunies ; 36,36% qui sont le plus souvent essouffées du fait de la surcharge de travail. Dans cette proportion on enregistre une frange de l'échantillon se plaignant de problèmes relationnels. Enfin, une proportion réduite, soit 13,62% des femmes avouent avoir perdu du poids du fait des problèmes liés à une difficulté remarquable de gestion des deux sphères. Paradoxalement les résultats révèlent la même proportion pour celles qui pensent qu'elles ont connu un accroissement de leur poids dans cette situation qui leur cause fréquemment le stress.

4) Discussion

Rechercher l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et en faire une priorité peut être source de stress.

En effet, l'étude confirme la réalité ambiguë du stress dans les administrations. Il est fréquent de voir les femmes se plaindre de plusieurs maux dus à la fatigue. Cette situation est d'autant remarquable dans les administrations privées où les chefs d'entreprise veulent avoir le maximum de profit avec une ressource humaine peu suffisante. Dans ce genre de condition, une seule personne cumule les tâches de plusieurs.

Face au risque de la perte du travail, l'employé se soumet et se donne aux tâches même les plus dévalorisantes et dans les conditions les plus malencontreuses.

Pour FOURN E. et HOUNWANOU B. (2007), l'environnement de travail des femmes permet de comprendre les conditions dans lesquelles les femmes travaillent et d'identifier les mesures d'accompagnement spécifiques proposées aux femmes dans leur milieu de travail. L'analyse de l'environnement de travail des femmes montre que les femmes sont recrutées sur la base de leur formation de base. Les compétences clés de même que les expériences professionnelles viennent au second plan et sont souvent demandées lors du recrutement dans le secteur formel privé. Les activités extraprofessionnelles telles que les mutuelles, les diverses formes d'association sont observées. L'impact de ses activités sur la conciliation entre activité professionnelle et engagement familial est la création d'une plate-forme pour échanger les expériences sur les contraintes professionnelles et les facteurs affectant leur performance. Ces activités extraprofessionnelles permettent de réduire le stress lié à la pression occasionnée par les activités professionnelles.

Le sentiment de stress est moyennement massif et diversifié (45%). Les cadres de conception et ceux d'exécution sont particulièrement touchés par ce phénomène. Ce sentiment s'accompagne le plus souvent de symptômes physiques ou psychiques.

Aujourd'hui, la précarité de l'emploi fait que le souci de la préservation de son emploi expose fréquemment au stress. Il y a un nombre élevé de diplômés sans emploi qui attendent et la moindre erreur pourrait coûter la perte de l'emploi. Ce qui fait que, dans certaines administrations, il est fréquent de voir des femmes qui font des travaux qui ne relèvent pas de leur compétence, ou qui ne sont pas dans la trame de leur profil. Cela a été révélé par l'étude où environ 55% des femmes

réalisent des travaux qui ne correspondent pas à leur éthique. Celles-ci travaillent dans un contexte à forte charge émotionnelle (risque de pertes financières, clientèle agressive, confrontation avec les malaises, etc.).

Par ailleurs, des mesures d'aides sont offertes aux femmes pour la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie de famille. Seulement, ces mesures sont fonction du type d'employeur et parfois incluent les possibilités d'aménagement de temps, notamment en ce qui concerne les périodes de maternité. Ainsi, un peu moins de 45% des structures parcourues estiment offrir des possibilités d'aménagement du temps de travail tels que les horaires de travail plus flexible aux femmes enceintes ou allaitantes. Le nombre de femmes ayant bénéficié de congés payés est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Ceci est confirmé par l'étude sur « *conciliation activité professionnelle et vie familiale : Enjeux et perspectives pour l'amélioration de la performance de la femme béninoise* » (FOURN E. et HOUNWANOU B., 2007) dans laquelle la proportion de femmes ayant bénéficié de congé payé avec une assurance pour l'emploi est de 74,42% dans le secteur formel de l'Etat contre 7,56% dans le secteur formel privé. Pour elles, ces résultats viennent confirmer ceux de CHENEVIER (1996), GUENIN et *al.* (1997) cité par TREMBLAY, 2003(a) sur les pratiques d'aide à l'employé et à sa famille. Selon ces auteurs, les pratiques les plus populaires au sein de l'entreprise sont entre autres les compléments de salaire, les congés à la naissance et les garderies.

L'ambiance de travail est très importante dans la gestion du stress. En effet, avec les nouvelles technologies, le patron ou le chef d'entreprise peut contrôler le travail de ses employés ou de ses collaborateurs à distance. Ce qui met ceux-ci dans une situation permanente de stress. A côté de cela, les relations entre collègues sont influencent l'état d'âme de la femme au sein de l'entreprise. Il a été par exemple remarqué que les femmes sont le plus souvent pratiquement deux plus admonestées devant leur collègue que les hommes, soit 25% d'elles.

De même, les violences faites aux femmes, le racisme, etc. s'inscrivent dans cette logique et entretiennent activement le stress.

En effet, dans des situations où les femmes vivent le harcèlement régulier, le régionalisme, l'ethnocentrisme, les brimades (pour ce qui concerne les entreprises familiales), il est clair que le stress restera en permanence un problème qui rongera à tout moment certaines femmes.

Après avoir vécu les situations malencontreuses de l'administration qui plongent régulièrement dans le stress, la femme devra également gérer la vie familiale.

En effet, les travaux domestiques de la femme représentent un moment très spécial au cours de laquelle on note une affirmation de sa personnalité. Cependant les nombreux travaux qui peuvent attendre la femme après une journée épuisante peuvent lui causer du stress ; car elle devra non seulement réussir à gérer cette situation constituée des différents repas, de l'éducation des enfants, etc.

L'activité professionnelle a indubitablement un impact sur l'éducation des enfants. En effet, l'éducation des enfants, notamment ceux inscrits aux cycles primaire et maternel, constitue un élément important pouvant affecter de manière significative la participation effective des femmes dans la sphère professionnelle. L'impact de l'activité professionnelle sur l'éducation des enfants de ce niveau d'instruction est très préoccupant d'autant plus que les structures d'appui et d'assistance à la petite enfance sont quasiment inexistantes. Or l'éducation des enfants de ce niveau est d'autant plus délicate et préoccupante qu'il faut du tact pour la réussir. Cette réussite passe obligatoirement par son éveil culturel, son apprentissage à tout, sa santé, l'orientation de ses premiers pas, bref son développement psychosocial et affectif. Cette délicatesse fait que certaines femmes font recours aux services de garderie qui demeure encore un luxe dans nos sociétés. Ce caractère inexistant de garderie couplée de la rareté d'écoles maternelles, obligent les femmes à jouer plus ou moins ce rôle malgré leurs obligations professionnelles.

Face à cette situation, il urge de développer des stratégies susceptibles d'aider à la gestion à bon escient et sans stress ces deux sphères de vie.

Les stratégies développées pour faciliter l'équilibre vie familiale et vie professionnelle afin de mieux gérer le stress chez la femme sont multiples. Elles se réfèrent surtout à une assistance pour la garde des enfants mineurs et pour les tâches domestiques. Dans cette logique, une multitude de femmes, soit les $\frac{3}{4}$ de l'échantillon (environ 75%), ont préféré recourir au service d'une domestique (50,02%), ou sollicitent des aides familiales (63,64%) afin de réussir cet équilibre recherché. Malheureusement, bien que ces stratégies présentent des opportunités évidentes, elles renferment des contraintes sur la vie familiale et parfois professionnelle desdites femmes.

En effet, les contraintes liées aux stratégies développées par les femmes sont entre la baisse de rendement dans les entreprises, les retards et absences fréquents à leur poste de travail, l'instabilité (pour celles qui utilisent les domestiques) des

domestiques et les moyens financiers pour rémunérer ces domestiques, l'influence négative de la difficulté de conciliation sur leur vie familiale.

Ainsi, pour moi, et au vu du développement ci-dessus, la femme a beau faire de grandes études, c'est seulement dans le foyer qu'elle trouve l'épanouissement de sa personnalité de femme. Elle est consciente que la maternité est très importante et que même si elle occupe de grandes fonctions républicaines, elle doit également chercher à fonder une famille et à gérer l'équilibre de ces deux sphères afin d'être bien vue de la société traditionnelle à laquelle elle appartient.

La femme fonctionnaire, notamment béninoise et africaine, sait bien qu'elle doit régulièrement faire face aux obligations familiale et maternelle.

En effet, la sphère domestique est le premier lieu de travail de la femme. Elle lui est même réservée dans la tradition. Concilier l'éducation des enfants et le travail salarié n'est pas chose facile, car travailler et éduquer sont en réalité, deux fonctions très importantes qui doivent être menées pour le bénéfice de la famille. Fonctionnaire et mère, deux options contraignantes, deux sacerdoces qui ne doivent nullement se repousser et encore moins s'opposer (SAVI, 2010). L'essentiel est de rechercher un équilibre pour mieux gérer son stress.

En définitive, il urge de proposer et de formuler, à l'issue des lectures tous azimuts et des recherches sur le stress, quelques suggestions allant de le sens de la réduction et d'une bonne gestion du stress.

5) Suggestion pour une gestion du stress

Pour ce qui concerne la réduction du stress, la première étape est d'apprendre à reconnaître les situations dans lesquelles l'on se trouve et qui causent particulièrement le stress ; car, il existe des signes précoces de stress, comme la tension dans vos épaules ou votre cou, ou le fait de serrer les poings. Avec l'aide d'un médecin, vous pouvez apprendre à identifier les événements de votre vie qui vous causent du stress et reconnaître comment votre corps réagit au stress.

L'étape suivante consiste à choisir un moyen de contrôler son stress. L'un des moyens est d'éviter la situation ou ce qui vous cause du stress, mais souvent ce n'est pas possible. L'autre moyen serait de changer la façon dont vous réagissez au stress. Dans bien des cas, c'est la meilleure solution ; car L'élimination totale du stress n'est ni réaliste ni possible.

S'agissant de la gestion de son stress, un certain nombre de suggestions pêle mèle tirées aussi bien des recherches documentaires que de l'internet sont proposées :

- ✓ Ne vous préoccupez pas des choses qui échappent à votre contrôle, comme la température ;
- ✓ Concentrez-vous sur ce que vous pouvez contrôler ;
- ✓ Préparez-vous le mieux possible à faire face aux situations qui peuvent vous causer du stress ;
- ✓ Essayez de solutionner les conflits que vous avez avec d'autres personnes ;
- ✓ Demandez l'aide de vos amis, de votre famille ou consultez un professionnel ;
- ✓ Fixez-vous des objectifs réalistes au travail et à la maison ;
- ✓ Faites de l'exercice physique ;
- ✓ Apprenez une technique de méditation ;
- ✓ Détendez-vous en participant à des activités sportives, sociales ou de loisirs ;
- ✓ N'essayez pas d'en faire plus que vous ne le pouvez. Apprenez à dire non si vous n'avez pas le temps de faire ce qu'on vous demande ;
- ✓ Tentez de percevoir le changement comme un défi stimulant et non comme une menace ;
- ✓ Apprenez à mieux vous organiser.
- ✓ Apprenez à identifier les sources de stress dans votre vie. Soyez attentive aux signaux que votre corps émet.
- ✓ Apprenez à identifier vos émotions.
- ✓ Réduisez les situations de stress autant que possible. Essayez de dire non aux engagements et aux responsabilités qui ne vous nourrissent plus. Ne vous sentez pas coupable de mettre fin à des relations qui ne répondent pas à vos besoins.
- ✓ Créez un réseau de personnes d'un grand soutien dans votre vie. Recherchez des relations qui vous nourrissent et qui vous renvoient une image positive de vous-même. La plupart des communautés bénéficient de groupes de soutien pour diverses situations. Consultez les journaux, les bibliothèques et les annuaires téléphoniques pour trouver ces ressources dans votre communauté.
- ✓ Nourrissez votre corps avec des aliments sains et nourrissez votre esprit ;
- ✓ L'exercice peut soulager la tension et rehausser votre humeur. Ce peut être une activité aussi simple qu'une marche dans votre quartier. Informez-vous auprès de votre médecin pour connaître les activités qui conviennent à votre condition physique.

- ✓ Dormez suffisamment. De nombreuses femmes au mitan de la vie éprouvent des troubles de sommeil ;
- ✓ Si vous vous sentez dépassée par le stress que vous vivez, cherchez de l'aide. Il existe de nombreux types de professionnels qui peuvent vous aider à comprendre les raisons de votre stress. Ils peuvent également vous offrir un soutien pendant que vous faites des changements afin de réduire votre niveau de stress.

Cela est important si vous êtes en permanence dans des situations stressantes ; car le stress peut vous causer des problèmes de santé ou amplifier vos problèmes si vous n'apprenez pas à le gérer positivement. Si vous pensez que vos symptômes sont dus au stress, parlez-en à votre médecin. Il est important de vous assurer que vos symptômes ne sont pas causés par d'autres problèmes de santé.

6) Conclusion

Le recueil des réponses a permis de nous rendre compte que, aussi bien les cadres de conception, les cadres de maîtrise et ceux d'exécution, vivent avec le stress. Le stress peut subvenir dans des contextes professionnels très différents. Cependant, il se manifeste de diverses manières chez les individus. Il peut s'aggraver lorsque l'employé a le sentiment de ne pas suffisamment soutenu par son patron, ses collègues, bref son environnement de travail.

Aujourd'hui, avec les exigences et la cherté de la vie, les femmes sont obligées de se familiariser avec le travail salarial. Ainsi, la coutume ayant déjà inscrit dans la vie de la femme les activités domestiques, celle-ci dans son souci de recherche d'emploi salarié, est contrainte à concilier emploi et famille. Dans la vie d'une femme, la sphère professionnelle et la sphère domestique sont liées. Aucune femme ne pourra donc réussir dans la sphère publique lorsqu'elle est en disharmonie avec la sphère familiale. Le contexte béninois est illustratif du moment où nombre de femmes ayant échoué dans la sphère familiale, ont de la peine à s'épanouir dans la sphère professionnelle. C'est dire donc que la sphère familiale est la plus importante et est prépondérante chez la femme.

Malheureusement, les entreprises aussi bien publiques que privées où exercent ces femmes sont bien conscientes de la problématique de la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale et domestique. Même s'il y a quelques mesures qui permettent à la femme de bénéficier de quelques semaines de congés de maternité, ceux-ci ne sont pas encore décidés à prendre des mesures appropriées

ou élaborer des politiques incitatives susceptibles d'améliorer leur performance sur le plan professionnel.

Les travailleurs stressés ont davantage de risque d'être en mauvaise santé, peu motivés, moins productifs et moins respectueux des règles de sécurité au travail. Leurs employeurs ont des chances d'être moins performants face à la concurrence du marché. Le stress peut être occasionné par des pressions au travail et hors travail. Les employeurs ne peuvent généralement pas protéger les travailleurs contre le stress extraprofessionnel, mais ils peuvent et ont le droit de les protéger contre le stress qui survient au travail.

L'application des meilleures pratiques en matière de gestion du stress vise à prévenir la survenue du stress ou, si les employés subissent déjà un stress, à empêcher celui-ci de porter gravement atteinte à leur santé de l'organisation qui les emploie. On considère généralement que gérer le stress comprend la gestion des risques liés au stress et celle du stress professionnel lui-même et de ses effets sur la santé aussi bien mentale que physique.

Enfin, il convient de retenir que, quelles que les situations, la femme a intérêt à prendre soin de son foyer car en dépit de tout, elle reviendra toujours au sein de son foyer si sa situation administrative devenait désastreuse. C'est pour cela qu'on dit que *la femme a beau faire de grandes études, c'est seulement dans le foyer qu'elle trouve l'épanouissement de sa personnalité de femme.*

Références bibliographiques

1. Adékambi, E. (2003), « **les familles et les besoins sociaux de base** », la famille et les défis de développement au Bénin, pp111-138.
2. Afsa C. (1998) : « **l'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi** », *INSEE Première*, n° 569.
3. Antoine, P., Adjamagbo, A. et Beguy, D. (2005) : « **Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé ?** » In *Villes du Sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux. FNUAP, Novembre 2005*
4. Anxo, D., Flood, L. et Kocoglu, Y. (2002) : « **Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède** ». *Économie et statistique* n° 352-353, 2002

5. Bonke J. et Kock-Weser E. (1999): « **The Welfare State and Time Allocation in Denmark, Italy, France and Sweden** », *mimeo*, Socialforskningsinstituttet, Copenhagen, Denmark.
6. Brancourt, C. (1989) : « **stratégies professionnelles et organisation des familles** », revue française de sociologie, Paris, Vol 30, N°1, pp 47-82.
7. Chneiweiss, L. (1998) : « **Les états de stress post-traumatiques** », 176 p.
8. Codjia, E. (2000) : « **Impact de la modernisation sur les relations intracojugales au Bénin : cas de Cotonou** », Mémoire de Maîtrise de Sociologie, UAC.
9. Dicko, M. (2008) : « **Genre, Culture et développement au Bénin** », Cotonou, 332p.
10. Fourn E. (2005) : « **La situation de la femme béninoise hier et aujourd'hui** » Annale de la Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines, UAC, Bénin, N°10 septembre 2005 pp 304-340
11. Fourn E. et Hounhanou B. (2008) : « **conciliation activité professionnelle et vie familiale : enjeux et perspective pour l'amélioration de la performance de la femme béninoise** », 19 p.
12. Jaumotte F. (2006) : « **Les femmes et le travail : trouver la formule** ». Département des affaires économiques, OCDE, Janvier 2006.
13. Kathryn Wilkins et Marie P. Beaudet , (1998): « **Le stress au travail et la santé** », Rapports sur la santé, hiver 1998, vol. 10, no 3 Statistique Canada, no 82-003 au catalogue. 18p
14. Kempeneers, Marianne et Saint-Pierre Marie-Hélène (1991) : « **Travail et famille : une relation à construire** ». In Population, Reproduction, Sociétés : perspectives et enjeux de démographie sociale. Ed. Les presses de l'Université de Montréal, Canada, 1993. pp 129-148
15. Krantz, « **Essai d'une explication et d'une thérapie pathogéniques des états dépressifs** », pp 147-150.
16. Legendre F. (1998) : « **Politique familiale et offre de travail** », Note interne de l'INSEE.
17. Loic M. (1999) : « **le stress du réveil, pour la Science** », 257 p.
18. OIT(2001) : « **Les femmes dans les filières techniques et professionnelles. Situation des enseignantes dans quatre pays Ouest – Africains (Bénin, Côte-d'Ivoire, Mali, Sénégal)** ». Rapport de synthèse des travaux de recherches et des ateliers nationaux.
19. Savi, G. (2010), « **Femmes fonctionnaires et vie de famille** », mémoire de maîtrise de Sociologie, FLASH, UAC.

20. Tremblay, D-G. (2003 a) : « **Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux : Les sources de difficultés et les perspectives de solution** ». Note de recherche 2003-2005 de la chaire de recherche de Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Télé-Université ; Université du Québec.
21. Tremblay, D-G. (2003 b) : « **Conciliation emploi-famille et temps de travail : De nouveaux enjeux sociétaux : Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques** ». Note de recherche 2003-2007 de la chaire de recherche de Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Télé-Université ; Université du Québec
22. Wacker, N. C. et Dalla Palma, S. (2005) : **Concilier activité professionnelle et famille : Enquête sur les mesures proposées aux employé (es) par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique** ». Association Via2 En collaboration avec le Centre Patronal ; Paudex.