REPUBLIQUE DU BENIN
****
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
****
UNIVERSITE D'ABOMEY CALAVI
****
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE
****
UNITE DE FORMATION ET DE RECHERCHE EN MEDECINE

Année Académique : 2022-2023 **N° : 2587**

PREVALENCE ET FACTEURS ASSOCIES DU STRESS PROFESSIONNEL CHEZ LES TRAVAILLEURS DE LA SOBEMAP EN 2022

THÈSE

Présentée et soutenue publiquement le 28/03/2023 par :

Affissath LASSISSI

Née le 31/12/1996 à DOVI-DOVE (République du Bénin)

Pour l'obtention du grade de :

Docteur en Médecine

(Diplôme d'Etat)

Président du jury	:	Prof GANSOU Magloire Grégoire
Membres du jury	:	Prof HINSON Antoine Vikkey
		MCA MIKPONHOUE Rose
		MCA PADONOU Géraud

DIRECTEUR
Dr HINSON Antoine Vikkey
Professeur de Médecine du Travail

CO-DIRECTRICE
Dr ADJOBIMEY Mênonli
MA en Médecine du Travail

REPUBLIQUE DU BENIN
*****
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE
****

N°1200 /2022/UAC/FSS/VD-Ecoles/VD-UFR Pharma/VD UFR Méd/SGE/CSRH/SA

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI **FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE**

NOVEMBRE 2022

Université d'Abomey - Calavi LE DOYEN FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

LISTE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

DOYEN : Professeur AVAKOUDJO Josué Dejinnin Georges

VICE-DOYEN U.F.R Médecine : Maître de Conférences Agrégé VODOUHE Ulrich Bidossèssi

VICE-DOYEN U.F.R Pharmacie : Maître de Conférences Agrégé GANFON Medessou Yowel Habib

VICE-DOYENNE /ECOLES : Professeur AZON KOUANOU Angèle

Année : 2022-2023 (version novembre 2022)

PROFESSEURS TITULAIRES

1.	Dr HOUINATO Dismand Stéphan.....	Neurologie
2.	Dr ADJIBABI Wassi.....	ORL-Chirurgie Cervico Faciale
3.	Dr MEHINTO Delphin Kuassi.....	Chirurgie Viscérale
4.	Dr GANGBO Flore	Histologie- Embryologie-Cytogénétique
5.	Dr LALEYE Anatole O. A	Histologie-Embryologie-Cytogénétique
6.	Dr AMOUSSOU-GUENOU Marcellin Kuassi.	Biophysique, Médecine Nucléaire
7.	Dr FIOGBE Michel Armand.....	Chirurgie Pédiatrique
8.	Dr HANS-MOEVI Aristote	Orthopédie -Traumatologie
9.	Dr KPADONOU Toussaint Godonou.....	Médecine Physique – Réadaptation
10.	Dr SOUNOUVOU Ignace.....	Ophtalmologie
11.	Dr BIAOU Olivier	Imagerie Médicale
12.	Dr ODOULAMI-YEHOUESSI Lisette.....	Ophtalmologie
13.	Dr ZOUMENOU Eugène.....	Anesthésie-Réanimation
14.	Dr DENAKPO Justin Lewis	Gynécologie Obstétrique
15.	Dr DOSSOU Francis Moïse	Chirurgie Générale
16.	Dr ADEGBIDI Hugues Daniel Gbadébo	Dermatologie Vénérologie
17.	Dr AFFOLABI Dissou.....	Bactériologie-Virologie
18.	Dr ALAO Modjere Ola Maroufou Jules.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
19.	Dr ATADOKPEDE Agbomènou Félix.....	Dermatologie- Vénérologie
20.	Dr AWEDE Bonaventure Lucien Sévérin.....	Physiologie
21.	Dr FIOSSI KPADONOU Emilie.....	Pédopsychiatrie
22.	Dr TONATO BAGNAN Josiane Angéline A.	Gynécologie-Obstétrique
23.	Dr ADJIEN Kodjo Constant	Neurologie
24.	Dr OGOUYEMI HOUNTO Aurore Bertille.	Parasitologie
25.	Dr SAGBO Gratien.....	Pédiatrie
26.	Dr SEHONOU Jean	Hépato-Gastro-Entérologie
27.	Dr AGODOKPESSI Gildas	Pneumo-Phtisiologie
28.	ALAMOU Soulé.....	Ophtalmologie
29.	Dr ALLABI Aurel Constant Eustache.....	Pharmacologie Clinique
30.	Dr AVAKOUDJO Josué D. Georges	Urologie-Andrologie
31.	Dr AYELO Ahounmènou Paul	Médecine du Travail
32.	Dr GNONLONFOUN Dieu donné	Neurologie
33.	Dr HOUNKPATIN Benjamin I. Bodounrin.....	Gynécologie Obstétrique
34.	Dr TSHABU AGUEMON Christiane	Gynécologie Obstétrique

Université d'Abomey - Calavi
LE DOYEN
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

ORIGINAL

35. Dr ZOMALHETO Zavier Cossi	Rhumatologie
36. Dr YEKPE AHOUANSOU Hermione Patricia Frida..	Imagerie Médicale
37. Dr AGUEMON Badirou Din.....	Santé Publique
38. Dr ALAGNIDE Hountondji Etienne	Médecine Physique et de Réadaptation
39. Dr AZON KOUANOU Angèle	Médecine Interne
40. Dr GBESSI Dansou Gaspard	Chirurgie Générale
41. Dr HINSON Vikkey Antoine	Médecine du Travail
42. Dr HOUNKPE Pierre Claver	Anesthésie-Réanimation
43. Dr LALYA Francis Honorat.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
44. Dr VIGAN Jacques	Néphrologie

MAÎTRES DE CONFERENCES AGREGES

1. Dr ASSOUTO A. Pamphile.	Anesthésie –Réanimation
2. Dr AVAKOUDJO François	ORL-Chirurgie Cervico Faciale
3. Dr LAWSON AFOUDA Sonia.....	ORL-Chirurgie Cervico Faciale
4. Dr SISSINTO SAVI DE TOVE Yolande.....	Parasitologie-Mycologie
5. Dr YEMOA Loconon Y. Achille.	Chimie Analytique-Bromatologie
6. Dr AGBODANDE Kouessi Anthelme	Médecine Interne
7. Dr ALIHONOU Thierry	Neurochirurgie
8. Dr BAGNAN TOSSA Léhila.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
9. Dr GANFON M. Yowel Habib	Pharmacognosie
10. Dr KEREKOU Annelie Célestine.....	Endocrinologie
11. Dr VODOUHE Ulrich B.	ORL-Chirurgie Cervico Faciale
12. Dr WANVOEGBE Armand.....	Médecine Interne
13. Dr CODJO Houétondji Léopold.....	Cardiologie
14. Dr ABOUBACAR Moufalilou	Gynécologie-Obstétrique
15. Dr ABOUKI Chakiratou Olaïdé Adoukê.....	Ophtalmologie
16. Dr ADJADOHOUN Sonia B.M. Gwladys....	Radiologie, Radiodiagnostic et Imagerie médicale
17. Dr AKODJENOU Joseph	Anesthésie Réanimation
18. Dr AKPADJAN Gbèmawonmédè Fabrice.....	Dermatologie-Vénérologie
19. Dr ALIHONOU Florence Nathalie Yacoba.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
20. Dr ANAGONOU Lary Lucrèce.....	Pédopsychiatrie
21. Dr ATTOLOU Sètondji Roger Gilles.....	Chirurgie Générale
22. Dr AZONBAKIN Azandégbé Simon	Histologie-Embryologie-Cytogénétique
23. Dr BIGOT Cédric Egnonwa Parfait	Médecine Légale

Université d'Abomey - Calavi
LE DOYEN
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

ANNEE 2022

24. Dr BOGNON Gilles Modeste Alain.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
25. Dr CHIGBLO Sègla Pascal Eric.....	Chirurgie Orthopédique et Traumatologie
26. Dr DEGBOE Kaï Bérénice Esthelle	Dermatologie-Vénérologie
27. Dr GNANGNON Freddy Houehanou R.....	Cancérologie Chirurgicale
28. Dr HODONOU Dètondji Fred Jean-Martin...	Urologie-Andrologie
29. Dr IMOROU SOUAÏBOU Yacoubou.....	Chirurgie Générale
30. Dr KLIKPO Elvire	Psychiatrie Adulte
31. Dr KPOSSOU Aboudou Raïmi	Gastroentérologie et Hépathologie
32. Dr LAWANI Ismaïl.....	Chirurgie Viscérale
33. Dr MIKPONHOUE OLOU Rose Christelle	Médecine du Travail
34. Dr OGOUDJOBI Ogourindé Mathieu.....	Gynécologie-Obstétrique
35. Dr PADONOU Abiodun Adébola Djossè.....	Traumatologie-Orthopédie
36. Dr PADONOU Caroline Sourou Clémence.....	Pédiatrie et Génétique Médicale
37. Dr PADONOU Sètondji Géraud Roméo.....	Santé Publique
38. Dr SEIDOU Falilatou	Anatomie et Cytologie Pathologique
39. Dr SONOU Djidjoho Joël Arnaud.....	Cardiologie
40. Dr TOGNIFODE Medesse Véronique.....	Gynécologie-Obstétrique
41. Dr WACHINOU Ablo Prudence.....	Pneumo-Phtisiologie
42. Dr YEVI Dodji Magloire Inès.....	Urologie Andrologie
43. Dr ZOHOUN GUIDIGBI Lutécia Myria A.....	Pédiatrie et Génétique Médicale

Université d'Abomey - Calavi
LE DOYEN
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

MAITRES ASSISTANTS

1. Dr GANDAHO Hugues Jean-Thierry	Neurochirurgie
2. Dr AGBOTON Bruno Léopold	Néphrologie
3. Dr DJOSSOU Médesse David.....	Odontologie Pédiatrique
4. Dr ADJAGBA Mahouna Philippe Dotou	Cardiologie
5. Dr AMOSSOU Labissi François.....	Traumatologie-Orthopédie
6. Dr BADOU Agnès Oladoun	Sociologie et Anthropologie sociale
7. Dr GNINKOUN Comlan Jules.....	Endocrinologie Métabolisme et Nutrition
8. Dr LOKOSSOU Mègnissè S. Houévi Symphorose...	Gynécologie-Obstétrique
9. Dr TOKOUDAGBA Kossi Jean-Marie Dénis.....	Chimie Organique et Chimie des Substances Naturelles
10. Dr ADJOBIMEY Mênonli.....	Santé au Travail
11. Dr BANCOLE POGNON Sylvie Arlette A.....	Chirurgie Buccale
12. Dr ZOHOUN Comlan Gildas Alban	Hématologie
13. Dr AHOUNOU Ernest Stéphane.....	Anesthésie-Réanimation

NON VENDU 2022

14. Dr AÏGBE Nestor.....	Ophtalmologie
15. Dr DANGBEMEY Djima Patrice.....	Gynécologie-Odstrétique
16. Dr DO SANTOS ZOUNON Alexis.....	OTO-Rhino Laryngologie et Chirurgie Cervico-Faciale
17. Dr HOUNKPONOU AMOUSSOU-GUENOU Eliane Kayivi Murielle	Cardiologie
18. Dr LALEYE Christel Marie Fortunat Olatumbossum B.I.	Anatomie
19. Dr MIZEHOUN Gbèdécon Carmelle.....	Nutrition
20. AGBOKPONTO Janvier Engelbert.....	Chimie Analytique
21. Dr ASSANHOU Assogba Gabin.....	Pharmacie Galénique
22. Dr AZA-GNANDJI Guy-Gérard.....	Psychiatrie
23. Dr BAGLO Dédé Priscillia Tatiana.....	Hématologie Biologie
24. Dr GOUKODADJA Oswald.....	Traumatologie Orthopédie
25. Dr SOSSA Jean	Urologie

Université d'Abomey - Calavi
LE DOYEN
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

ASSISTANTS

1. Dr VIGNON Cyprien Kossi.....	Chirurgie Générale
2. Dr LANKPEKO AFFOLABI Clémence M.	Pédiatrie et Génétique Médicale
3. Dr YAKOUBOU YOBO Annatou	Pédiatrie et Génétique Médicale
4. Dr VIGNON Koffi Rodolphe	Hépato-Gastroentérologie
5. Dr AMONLES Yves D.	Psychiatrie
6. Dr HOUESSOU ENIANLOKO TCHIAKPE Nicole Zinhoué	Pédiatrie
7. Dr HOUNDETOUNGAN David Gilles.....	Biophysique
8. Dr DADJO Kinski Aumar.....	Traumatologie Orthopédie
9. Dr HOUEZE Richard Ghislain Constantin.....	Neurologie

NOVEMBRE 2022

Le Doyen,

Université d'Abomey - Calavi
LE DOYEN
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE

Professeur Josué Dejinnin Georges AVAKOUDJO

DÉDICACES

- **Au DIEU suprême**

Je te rends grâce pour mon âme invincible et fière. Béni sois-tu dans toutes tes dominations et dans tous tes aspects. Merci pour ton aide, ta guidance, et ta protection divine. Merci pour tes bénédictions d'abondance. Que cette carrière que je m'apprête à entamer t'honore en tout temps et en tout lieu et qu'elle soit la manifestation de ton intelligence, de ton amour et de ta puissance. Avec respect, amour et en foi totale.

Ainsi soit-il !

- **À mon oncle Mouréni LASSISSI**

Plus qu'un oncle, vous êtes pour moi un véritable père. Je n'aurais jamais pu prétendre à une carrière médicale si vous ne m'avez pas guidé. Votre altruisme, votre générosité et votre simplicité m'ont incontestablement amené à emprunter ce chemin. Pendant toutes années, vous êtes resté très attentionné à mon évolution. Jamais vous n'avez rechigné et autant que vous le pouvez, vous avez toujours porté assistance à ma sœur et moi, et ce même au prix de votre propre plaisir. Ce travail est pour moi une occasion de plus de vous exprimer ma profonde estime et de vous remercier pour l'enseignement de l'exactitude, de l'honnêteté, de la discipline, du courage et du sens aigu du travail bien abattu. Recevez donc ce travail en signe de ma gratitude et de mon immense reconnaissance. Que Dieu votre accorde davantage de bonheur, d'amour, de prospérité et une robuste santé afin que vous puissiez jouir désormais de ce titre de docteur car il est d'abord pour vous.

- **À ma mère Rachidath ADEGBINDIN**

Maman, vous avez su m'entourer de votre amour et de votre affection, Je bénis le ciel de vous avoir eu comme mère. Vous vous êtes privée de tout pour m'offrir une vie meilleure. Infiniment merci pour toutes les valeurs morales que vous m'avez enseignées, les sacrifices que vous avez consentis pour nous vos enfants, et à moi en particulier. Je rends grâce au Seigneur de vous avoir comme mère. Puisse le Seigneur couronne vos peines et vos souffrances de notre réussite. Recevez ce travail comme les prémices de la récolte.

- **À la mémoire de ma feue petite maman Hortense ADECHINAN et mon défunt père Liadi LASSISSI**

J'aurais souhaité votre présence en ce moment pour partager ma joie. Vous m'avez toujours fait preuve d'amour, d'affection et de soutien, vous êtes toujours présents dans mon esprit et dans mon cœur. La mort est une pure illusion du

mental humain et puisqu'il en est ainsi, je sais que vous assisterez pleinement à cette soutenance. Recevez donc ce travail en signe de mon amour. En ce moment de joie, vous avez toutes mes pensées. Que vos âmes reposent en paix et que la lumière compatissante du Dieu Suprême soit toujours avec vous.

RÉMERCIEMENTS

- **À la terre du DANHOMEY, notre terre mère**

Soyez bénie de tout temps avec la lumière divine, l'amour divin et la puissance divine. Que cette terre soit pour chaque béninois, une source intarissable d'harmonie, de progrès, de spiritualité et d'abondance. Ainsi soit-il !

- **À ma tante Mandinan LASSISSI**

Je viens en toute humilité, vous témoigner ma reconnaissance pour l'aide et le soutien que vous n'avez cessé de m'apporter. Soyez bénis avec la paix, la bonne santé, l'amour et la prospérité. Ainsi soit-il !

- **À monsieur Richard BIAOU BONI**

Merci pour votre aide, votre disponibilité et votre soutien durant tout ce travail. Soyez béni avec la paix, la bonne santé, l'amour et la prospérité. Ainsi soit-il !

- **À mes frères et sœurs, Armel, Fadil, Mouhafac, Yasmine, Kafilath, Leila et Routbath LASSISSI**

Je puis dire sans exagérer que le grand architecte de l'univers m'a donné les meilleurs frères et sœurs du monde. Vous êtes aux creux de moi et chaque partie, chaque cellule en moi respire au rythme de mon amour pour vous. Que Dieu nous unisse davantage. Soyez bénis avec l'intelligence divine, l'amour divin et la puissance divine. Ainsi soit-il !

- **À mon oncle Ichaou ADEGBINDIN**

Merci pour tout. Recevez ce travail en guise de ma reconnaissance infinie.

- **À monsieur Armel YEHOUNME**

Aucun mot ne saurait exprimer ma reconnaissance pour la gentillesse, le soutien, l'amour, et les prières dont tu m'as toujours entouré. Reçois ce travail, fruit de ton soutien en guise de remerciement. Dieu te bénisse.

- **À ma compagnie de travail Epiphanie ASSOUTO**

Nous avons connu ensemble les effrois de l'échec et la douceur du succès. Aussi loin que je me souvienne, jamais nous n'avons baissé les armes car il est inconcevable pour un immortel de vaciller devant les épreuves terrestres. Je te dis que les fruits sont vraisemblablement en train de tenir toute la promesse des fleurs. Brillante carrière à toi.

- **À mes amis et amies Assissath OLOFINDJIN, Florence TONOUDO, Widade OKIKIOLA, Bonaventure DEGBO, Deo-Gratias GNAHO et Sandrine YEGO**

Je remercie le Seigneur Tout-Puissant pour avoir mis sur mon chemin, de belles âmes comme vous. Merci pour tous ces moments de fraternités et de convivialités partagés durant ce long périple. Je vous souhaite à tous du succès dans vos carrières respectives et une vie remplie de bonheur.

- **À Monsieur le directeur et aux autorités de la SOBEMAP**

Merci de nous avoir donné l'autorisation de réaliser ce travail. Nous espérons que les conclusions de cette étude vous permettront d'offrir de meilleures conditions de travail à vos employés.

- **À monsieur Wilfried LAWSON**

Notre accès dans l'enceinte de la SOBEMAP a été effectif grâce à vous, merci pour votre disponibilité et votre aide. Que l'éternel vous comble.

- **À tous les travailleurs de la SOBEMAP**

Merci pour avoir sacrifié de votre temps pour moi.

- **À l'exceptionnel Team 44 et particulièrement aux membres mon groupe de stage**

Merci pour ces moments de bonheur et pour vos encouragements.

- **Au Professeur Wassi ADJIBABI**

Merci pour tout. Recevez ce travail en guise de ma reconnaissance infinie. Que l'Eternel vous fortifier et toujours vous accorder ses grâces. Soyez béni.

- **À monsieur Esdras HOUNTOHOTEGBE**

Merci pour votre disponibilité et votre aide. Soyez béni.

- **Au personnel de la clinique Espériancia en particulier Mr LADJI BONI Sylla et au Docteur DOSSOU Modeste, SOSSOU Floriane**

Merci pour votre aide, votre soutien et encouragement. Que le Tout Puissant vous comble de sa Grâce et Bénédiction.

- **À ceux dont l'oubli du nom n'est pas celui du cœur et qui m'ont soutenu d'une façon ou d'une autre**

Profonde gratitude

HOMMAGES

- **À notre Maître et Directeur de thèse, le Professeur Antoine Vikkey HINSON,**

Cher Maître, ce fut un immense honneur de travailler avec vous. Votre simplicité et vos conseils ont créé un environnement favorable à l'enseignement de l'art médical. Nous tenons à vous remercier sincèrement pour tout le savoir que vous nous avez transmis tout au long de ces années. Je suis admirative face à votre disponibilité malgré votre temps si précieux. Vous avez encadré ce travail avec rigueur et vos pertinentes remarques nous ont permis de l'améliorer. Recevez toute notre reconnaissance. Que l'Eternel vous fortifier et toujours vous accorder ses grâces.

Distingués et respectueux hommages !

- **A notre co-directrice de thèse, Maître-Assistant Mênonli ADJOBIMEY**

Cher Maître, malgré vos nombreuses occupations, vous avez inspiré ce travail et vous avez mis toute votre énergie pour l'améliorer. Notre joie est grande d'avoir eu à travailler avec vous. Vos conseils et vos remarques ont été d'une utilité incontestable. Veuillez accepter cher maître, l'expression de notre profonde gratitude.

Distingués et respectueux Hommages !

- **À son excellence le Président du jury de notre soutenance**

C'est un grand honneur que vous nous avez fait en acceptant de présider notre jury. Nous sommes persuadées que vos conseils et recommandations nous ont servi à parfaire ce travail. Veuillez croire en l'expression de notre profond respect et à notre profonde gratitude.

Hommages respectueux !

- **Aux Honorables membres du Jury**

Nous vous adressons nos vifs remerciements pour l'intérêt que vous avez bien voulu porter à notre travail pour avoir accepté de l'évaluer. Chers maîtres, recevez ici l'expression de notre reconnaissance.

Hommages respectueux !

- **A tous nos maîtres de la Faculté des Sciences de la Santé de Cotonou**

En reconnaissance de la qualité de votre enseignement et de la rigueur que vous avez toujours mise dans notre formation et que nous avons reçu de vous, acceptez chers maîtres, notre profonde gratitude.

Hommages mérités !

LISTE DES SIGLES, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AESST	:	Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail
CHSCT	:	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
ET	:	Ecart-Type
$IC_{95\%}$	:	Intervalle de Confiance à 95%
INRS	:	Institut National de Recherche et de Sécurité
MCV	:	Maladies Cardiovasculaires
n	:	Taille de l'échantillon
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OMS	:	Organisation Mondiale de la Santé
OR	:	Odd Ratio
ORb	:	Odd Ratio brute
RPS	:	Risques Psychosociaux
SOBEMAP	:	Société Béninoise des Manutentions Portuaires
SP	:	Stress Professionnel
SUMER	:	Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels
TMS	:	Troubles Musculo – Squelettiques
TPS	:	Troubles Psychosociaux
%	:	Pourcentage
<	:	Inférieur à
≤	:	Inférieur ou égal à
>	:	Supérieur à
≥	:	Supérieur ou égal à

LISTE DES

TABEAUX ET FIGURES

Liste des tableaux

Tableau I:Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656). 51

Tableau II : Caractéristiques comportementales des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656). 52

Tableau III : Caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n = 656). 53

Tableau III (bis) : Caractéristiques professionnelles des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2022 (n = 656) 54

Tableau IV : Caractéristiques liés à l'environnement de travail des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2022 (n = 656)..... 55

Tableau V : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP selon le score total par dimensions du Siegrist en 2022 (n = 656)..... 55

Tableau VI : Contraintes psychologiques et organisationnelles et dimensions du Siegrist des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n = 656)..... 57

Tableau VII : Latitude décisionnelle et la demande psychologique chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022. 58

Tableau VIII : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP selon le SP et le soutien social en 2022 (n = 656). 59

Tableau IX Comparaison des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656)..... 60

Tableau X : Comparaison des caractéristiques comportementales des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656)..... 61

Tableau XI : Comparaison des caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656)..... 62

Tableau XI (bis) : Comparaison des caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656)..... 63

Tableau XII : Comparaison des caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 64

Tableau XIII: Comparaison des dimensions du Siegrist chez les travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656)..... 64

Tableau XIV : Facteurs associés au SP chez les travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656). 66

Liste des figures

Figure 1 : Schéma conceptuel de l'analyse des facteurs influençant la survenue du SP chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022. 8

Figure 2 : Relation entre le stress et la performance prônée par *Légeron* et ses collaborateurs en 1998 Source : *André et al.* (1998)..... 20

Figure 3 : Modèle du Folkman et Lazarus (1984) 24

Figure 4 : Les phases du syndrome général d'adaptation (SGA). 25

Figure 5 : Interaction entre la latitude de décision et les demandes au travail. . 26

Figure 6 : Déséquilibre récompense et efforts. 27

Figure 7 : Le modèle intégratif et multifactoriel en Psychologie de la Santé.... 29

Figure 8 : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP suivant le modèle de Karasek (n =656). 58

PAR DÉLIBÉRATION, LA FACULTÉ DES SCIENCES DE LA SANTÉ A ARRÊTÉ QUE LES OPINIONS ÉMISES DANS CETTE THÈSE N'ENGAGENT QUE SON AUTEUR

SOMMAIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1
1. PROBLEMATIQUE 3
2. GENERALITES 14
3. CADRE ET METHODES D'ETUDE 36
4. RESULTATS 50
5. DISCUSSION 68
CONCLUSION ET SUGGESTIONS 80
REFERENCES 84
ANNEXES ..... a

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le stress est décrit comme une sensation de surcharge, de tension et d'inquiétude. Tout le monde est confronté au stress de temps en temps, mais il peut devenir nocif s'il est trop intense et interfère avec notre capacité à mener une vie normale [1]. La transformation du monde du travail causée par la mondialisation, qui a conduit les organisations à se concentrer sur la rentabilité et le profit, ce qui a entraîné une intensification du travail et une précarisation des conditions de travail, entraînant une augmentation du stress professionnel [2–5]. Selon l'Agence européenne de sécurité et de santé au travail (AESST), le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail et le nombre de personnes souffrant d'un état de stress ne cesse d'augmenter. Le stress entraîne une augmentation de l'absentéisme dû à la maladie, un renouvellement prématuré du personnel, des baisses de production et de qualité, ainsi que des problèmes de santé physique et mentale [6]. Les coûts économiques liés à ces problèmes de santé sont élevés en termes de coûts des soins de santé, d'absentéisme, de décès prématurés et de cessations prématurées d'activité.

Le stress est un problème de santé publique, qui peut être exacerbé lorsque les employés se sentent peu soutenus et n'ont pas de contrôle sur leur travail [7]. Il peut être causé par divers facteurs, tels que l'environnement de travail (social, physique et de travail) [8,9]. Le stress est omniprésent dans l'activité humaine et au centre de tous les débats de société. Ceci semble être justifié par le coût économique et social que le stress entraîne ainsi que ses conséquences parfois dramatiques sur la santé physique et mentale [8].

Le stress est souvent sous-estimé dans les pays en développement et peu de responsables d'entreprises et d'administrations s'en préoccupent. Afin de mieux comprendre les causes et de mettre en place des mesures de prévention pour réduire son incidence, une étude a été menée pour déterminer la prévalence du stress et ses facteurs associés chez les travailleurs de la manutention au Bénin.

1. PROBLEMATIQUE

1.1.Enoncé du problème

Depuis les dernières décennies, le monde du travail a subi d'énormes transformations notamment avec la mondialisation qui a causé l'émergence d'une forte concurrence mondiale soumettant les entreprises à d'importantes pressions économiques [2,3,5]. Afin d'assurer leur survie, les organisations d'aujourd'hui sont poussées à prioriser et à rechercher de manière effrénée la rentabilité et le profit ce qui se fait aux dépens de la qualité du travail et de la dimension humaine [2–5]. En effet, le travail s'est vu intensifié par une augmentation du rythme de travail, des exigences, des contraintes de temps, des responsabilités et des rôles ce qui génère une énorme pression sur les travailleurs [2,4,5]. De plus, le travail s'est précarisé en partie avec l'augmentation des horaires atypiques et l'utilisation plus courante de multiples formes de restructurations par les entreprises qui tentent de rester compétitives dans ce nouveau contexte économique mondial [2,3,10]. En effet, selon plusieurs chercheurs, cette nouvelle réalité engendre des changements fondamentaux au niveau des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Par conséquent, ces changements seraient responsables de l'augmentation du stress professionnel [2,3,5].

Selon l'Agence européenne de sécurité et de santé au travail (AESST), le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail et le nombre de personnes souffrant d'un état de stress causé ou aggravé ne cessera d'augmenter. En 2007 près de 28 % des personnes interrogées, soit environ 55,6 millions de travailleurs européens, ont déclaré que leur bien-être mental avait été affecté par l'exposition du stress [11]. En 2009 cette agence a établi qu'en moyenne, 22% de la main-d'œuvre européenne était soumise au stress, dont les niveaux variaient sensiblement d'un Etats membres à un autre [6]. En 2007 la prévalence du stress au travail était de 18,3% en France, 21,4% en Espagne et 27,1% en Italie [12]. Selon Chandola et al en Grande-Bretagne le stress au travail

a augmenté de 1992 à 2006 passant de 8% à près de 25% chez les travailleurs du secteur public [13]. L'enquête SUMER 2003 dans les Pays de la Loire a permis d'obtenir une prévalence du job strain 26 % [14].

En Afrique, quelques études ont été réalisées aussi sur le stress professionnel. Au Maroc la prévalence du stress était 46,3% en 2006 dans une population de conducteur [15]. En Algérie en 2019, une enquête préliminaire sur le stress professionnel réalisée dans une entreprise d'hydrocarbure a révélé une prévalence de 21,67% de travailleurs stressés [16]. Au Congo, une étude réalisée en 2021 sur le SP chez les travailleurs d'une entreprise pétrolière à Pointe -Noire à Brazzaville a noté que la prévalence globale du stress était de 39,4% [17]. En côte d'Ivoire en 2016, une étude sur le SP en milieu portuaire à Abidjan a révélé que la prévalence du stress était de 54,6% [18]. Au Benin, la prévalence du stress était de 77,7% en milieu industriel en 2019 [19].

Le stress entraîne une augmentation de l'absentéisme due à la maladie, un renouvellement prématuré du personnel, des départs à la retraite pour raisons de santé, des baisses de production et de qualité ainsi que des litiges entre les salariés et leurs employeurs, les faibles performances en matière de sécurité, le manque d'enthousiasme des salariés et la perte d'innovation [20]. Il a été démontré aussi qu'une exposition prolongée au stress est associée à un vaste éventail de problèmes de santé mentale et physique, notamment l'anxiété, la dépression, des tentatives de suicide, des troubles de sommeil, certains troubles musculosquelettique, la fatigue chronique, des problèmes de digestion, des maladies auto-immunes, l'affaiblissement des fonctions immunitaires, des maladies cardio-vasculaires (cardiopathies ischémiques, maladies cérébro-vasculaires et maladies hypertensives), des ulcères gastroduodénaux développement des addictions (tabagisme, alcoolisme, stupéfiants) [21–24].

L'évaluation économique s'appuie sur le coût de ces pathologies (coût des soins), l'absentéisme (des hospitalisations et jours d'arrêt), les décès prématurés (pour les maladies cardiovasculaires et les suicides dus à la dépression) et les cessations prématurées d'activité (liées à une mise en invalidité ou une dispense de recherche d'emploi après 50 ans) avec un coût social à minima du stress au travail estimé en France entre 1,9 et 3 milliards d'euros [21]. Les facteurs liés au travail et associés au stress incluent une charge excessivement élevée et un rythme de travail effréné, des incertitudes liées à l'emploi, des horaires de travail stricts, des horaires irréguliers, imprévisibles ou incompatibles avec une vie sociale, de mauvaises relations interpersonnelles, le manque de participation, l'imprécision des rôles au sein de l'organisation, une mauvaise communication, peu de possibilités d'évolution professionnelle et des conflits entre les exigences de la vie professionnelle et personnelle. Les facteurs de stress au travail sont l'insécurité de l'emploi, l'intensité du travail et les conflits interpersonnels au travail, en particulier chez les travailleurs du secteur public. Les facteurs de stress au travail augmentent le risque de dépression et de troubles anxieux, de suicide, de blessures et d'accidents du travail et d'événements cardiovasculaires [11,13].

Plusieurs études ont évalué le stress professionnel au Bénin dans les secteurs de l'administration et de l'industrie. A notre connaissance, rares sont les données spécifiques disponibles sur la prévalence et les facteurs associés au stress professionnel chez les travailleurs de la manutention portuaire. La présente étude est initiée dans le but de déterminer « la prévalence et les facteurs associés au stress chez les travailleurs de la Société Béninoise des Manutentions Portuaires (SOBEMAP) ».

1.2. Cadre conceptuel

La figure 1 présente le cadre conceptuel de l'étude sur la prévalence du stress professionnel et les facteurs associés chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022.

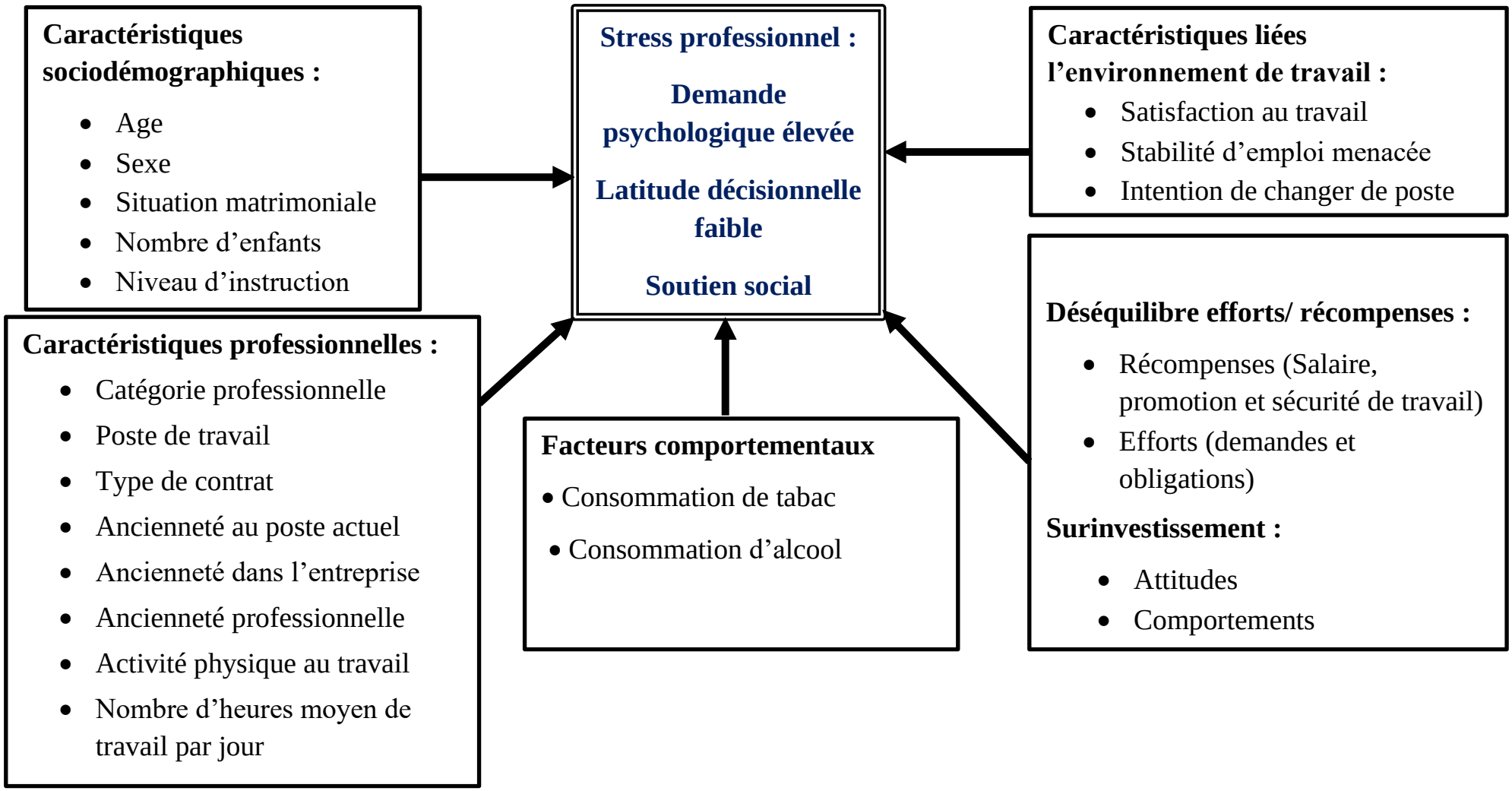


Figure 1 : Schéma conceptuel de l'analyse des facteurs influençant la survenue du SP chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022.

Légende du cadre conceptuel


: Problème central


: Facteurs favorisants


: Lien entre les différents facteurs et la variable dépendante

1.3. Note Explicative du cadre conceptuel

Plusieurs méthodes permettent de mesurer le stress au travail. Cependant, dans la présente étude nous allons utiliser la méthode le plus couramment utilisée et dont les propriétés psychométriques seront évaluées. Il s'agit en occurrence de méthode de mesure du stress au travail issu du modèle de Karasek.

Le modèle de Karasek mesure le SP selon trois composantes qui sont la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle au travail (Job Strain) correspond au stress professionnel.

Ainsi, la variable dépendante de notre étude est le stress professionnel, mesuré à partir du modèle de Karasek.

Plusieurs facteurs concourent à la survenue du stress professionnel. Il s'agit des variables indépendantes ou explicatives de notre étude. Ces facteurs pourraient être liés aux caractéristiques socio-démographiques, professionnelles, organisationnelles et les caractéristiques liées à l'environnement de travail. Leur connaissance et leur maitrise permettraient de prévenir le stress professionnel chez le personnel de la SOBEMAP.

- **Les caractéristiques sociodémographiques**

L'objectif est d'évaluer l'impact des conditions socio-démographiques sur la survenue du stress.

- Age (ans) : c'est le nombre d'années écoulées depuis la naissance. Il s'agit ici de savoir si le stress est plus fréquent dans une tranche d'âge donnée
- Sexe :(genre masculin ou féminin) : est-ce que le stress est le plus fréquent chez les hommes ou chez les femmes
- Situation matrimoniale : célibataire ou en concubinage ou marié (e) ou divorcé(e) ou veuf(e)
- Nombre d'enfants
- Niveau d'étude : Primaire, Secondaire et Supérieur

La corrélation entre stress et âge est controversée dans la littérature, pour certains auteurs les sujets jeunes semblent les plus vulnérables au stress. Selon la littérature il existe une vulnérabilité féminine au stress, donc les femmes sont plus à risque d'être professionnel par rapport aux hommes. La vie privée et la vie professionnelle s'entremêlent et les effets de l'une peuvent retentir sur l'autre, ainsi la situation matrimoniale et le nombre d'enfant à charge peut influencer le stress au travail.

- **Caractéristiques professionnelles :**

L'objectif est d'évaluer aussi l'impact des conditions professionnels sur la survenue du stress professionnels :

- Catégorie professionnelle : il s'agit du personnel de permanent, contractuel et occasionnel,
- Poste de travail : quel est votre rôle dans l'entreprise,
- Type de contrat : Contrat à durée déterminée (CDD), Contrat à durée indéterminée (CDI),
- Expérience professionnelle : nombre d'années d'expérience (Ancienneté professionnel), nombre d'années à la SOBEMAP actuellement (Ancienneté dans l'entreprise), nombre d'années au poste actuel (Ancienneté au poste actuel).

- D'activité physique au travail : il s'agit de savoir si les travailleurs font des activités de forte intensité ou d'intensité moyenne sur les lieux de travail
- Nombre d'heures moyen de travail par jour : il s'agit ici de savoir combien d'heures le personnel travaille par jour.

Le stress professionnel dépend du niveau de qualification, de charge de travail, d'autonomie et de maitrise des tâches. Ainsi l'ancienneté professionnelle, la catégorie professionnelle et le type de contrat de travail peuvent être associé à un risque plus élevé de stress professionnel chez les travailleurs [25].

- **Les facteurs comportementaux**

  - Consommation de tabac : il s'agit ici de savoir si le travailleur fume ou non et s'il sent le besoin de fumer sur les lieux de travail pour une raison donnée ou le travailleur ne consomme pas de tabac sur les lieux de travail. Cela consiste à rechercher les notions suivantes : statut non tabagique, notion de fumeur actuel, d'ex fumeur ou de fumeur passif.
  - Consommation alcool : il s'agit ici de savoir si le travailleur consomme de boisson alcoolisée ou non. Et s'il sent le besoin de consommer de boisson alcoolisée sur les lieux de travail pour une raison donnée ou le travailleur ne consomme pas de boisson alcoolisée sur les lieux de travail.

- **Déséquilibre efforts/ récompenses :**

  - Récompenses : Salaire, promotion et sécurité de travail
  - Efforts : demandes et obligations
  - Calcul du rapport efforts /récompenses =11/6 x (score des efforts/ 66-score des récompenses

- Le rapport efforts /récompenses est égale 1 signifie qu'il existe un équilibre entre les efforts et les récompenses. Par contre, un rapport supérieur à 1 indique un déséquilibre entre les efforts élevés et mes récompenses faibles.

- **Surinvestissement** : elle correspond à des attitudes et comportements associés à un engagement excessif dans le travail.

- **Caractéristiques liées à l'environnement de travail :**
  - Satisfaction au travail : il s'agit de savoir si le travailleur est satisfait de son travail ou non.
  - Stabilité d'emploi menacée : il s'agit aussi de savoir si la stabilité au travail est menacée ou pas.
  - Intention de changer de poste

1.4. Questions de recherche

- Quelle est la prévalence du stress professionnel chez le personnel de la SOBEMAP ?
- Quelles sont les facteurs de stress professionnel chez le personnel de la SOBEMAP ?

1.5. Hypothèses de l'étude

- La prévalence du stress professionnel est supérieure à 50% chez le personnel de la SOBEMAP.
- Certains facteurs tels que les facteurs sociodémographiques et professionnels, les caractéristiques de l'ambiance de travail sont associés à un risque plus élevé de stress professionnel.

1.6. Objectifs de recherche

1.6.1. Objectif général

Etudier la prévalence du stress professionnel et des facteurs associés chez le personnel de la SOBEMAP en 2022.

1.6.2. Objectifs spécifiques :

- Décrire les caractéristiques sociodémographiques, professionnelles et les caractéristiques liées à l'environnement du travail des employés de la SOBEMAP,
- Déterminer la prévalence du SP chez le personnel de la SOBEMAP,
- Identifier les facteurs associés au SP chez le personnel de la SOBEMAP.

2. GENERALITES

2.1. Définitions des concepts

Stress : Le stress est le syndrome d'adaptation générale et non spécifique de l'organisme lorsqu'il est soumis à une agression continue [26]. Selon le consensus obtenu sur la définition du stress par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (AESST), un état de stress survient lorsqu'il y a « un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » [27].

Selye en 1956 a défini le stress comme une réponse non spécifique du corps à toute demande. Selon lui, le stress est la réponse adaptative à une situation externe qui se traduit par des écarts physiques, psychologiques et comportementaux. Dans cette approche, l'intérêt porte sur la réponse. [28].

Selon Beehr et al. en 1978 « le stress est une condition dans laquelle des facteurs liés au travail interagissent avec le travailleur pour changer son état psychologique ou physiologique de sorte que l'esprit et / ou le corps de la personne sont forcés de s'écarter de son mode de fonctionnement normal [29].

Stress lié au travail : l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a défini le stress lié au travail comme étant " la réaction que les gens peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles qui ne correspondent pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui mettent à l'épreuve leur capacité de faire face " [7].

Facteur associé : variable statistiquement liée au stress dont la présence augmente (facteur de risque) ou diminue (facteur protecteur) l'apparition du stress. Les facteurs associés nous aident à expliquer pourquoi un problème existe. Ces facteurs laissent entrevoir pourquoi certaines personnes ou certains groupes sont plus ou moins susceptibles de développer un stress [31].

Facteurs de risque : Un facteur de risque est un élément, un comportement ou une condition qui augmente la probabilité qu'une personne développe une maladie, une blessure ou un autre problème de santé. [31].

Facteurs de protection : Un facteur de protection est un élément qui diminue la probabilité de développer une maladie ou un trouble. Il peut s'agir d'un comportement, d'une habitude de vie, d'un traitement médical ou d'une caractéristique personnelle qui réduit le risque de développer une maladie ou une complication associée [31].

Prévalence : La prévalence est le rapport entre l'ensemble des cas présents ou passés d'un évènement ou d'une maladie et l'ensemble de la population exposée, à une date donnée. Ce rapport représente la proportion de personnes concernées par le phénomène et n'a pas d'unité. Prévalence et taux de prévalence sont deux termes équivalents [32].

Les dangers psychosociaux : Les facteurs liés au travail susceptibles de causer un stress sont appelés « dangers psychosociaux ». Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les facteurs de risque psychosociaux au travail sont des aspects du travail et de l'environnement de travail qui peuvent affecter négativement la santé mentale, physique et sociale des travailleurs, ainsi que leur bien-être au travail. Les facteurs de risque psychosociaux peuvent inclure des éléments tels que les conditions de travail, les exigences de travail, l'autonomie, les relations de travail, la communication, les conflits au travail, le harcèlement et la violence au travail, le stress, le soutien social, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc [33].

Les risques psychosociaux (RPS) désignent la catégorie de risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental et d'induire divers troubles psychosociaux (TPS). Le

terme est apparu au cours des années 2000, par extension de la notion de stress, qui n'est qu'une des manifestations des RPS [34,35]. Les risques psychosociaux sont en lien avec une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail ou un contexte socioprofessionnel défavorable [36].

Coping : C'est la stratégie d'ajustement ou d'adaptation de la personne face au stress [30].

Manutention : est l'ensemble des opérations de chargement et déchargement des navires marchands dans les ports de commence [37].

2.2. Revue de la littérature

2.2.1. Historique du mot « stress »

Etymologiquement, le mot « stress » vient du latin « stringere » signifiant « tendu, raide » adapté par les anglo-saxons au XIX -ème siècle qui lui donnent le sens de réaction de détresse en rapport avec des agressions extérieures [38]. Le terme « stress » vient du latin « stringere » qui signifie « serrer, resserrer » qui deviendra en vieux français « estrece » qui signifie « étroitesse, oppression ». Bien qu'il disparût du vocabulaire en France jusqu'au XX -ème siècle, il fut toujours utilisé en Grande-Bretagne pour désigner la « contrainte », la pression à la quelle sont soumises certaines pièces mécaniques telles que des poutres ou les arches de pont ; le stress d'une pièce signifiant la déformation acquise par celle-ci. Apparaissent également les mots « strain », défini comme la contrainte excessive et « résilience », défini comme le retour de la pièce mécanique après torsion vers la normale ou vers un état stabilisé [39]. Au cours de ses différentes formalisations, le terme stress a désigné à la fois une contrainte provenant de l'environnement, une réaction de l'individu face à cette contrainte, la relation entre l'environnement et la réaction et finalement une évaluation. Cette constatation rend ainsi compte de la complexité su stress, mais également des actions à mettre en œuvre [40].

2.2.2. Epidémiologie

Le stress professionnel a connu une augmentation de la prévalence ces dernières décennies. Plusieurs études ont été menées à travers le monde en vue de déterminer la prévalence du stress, les facteurs associés et leur impact sur la vie des travailleurs. En Europe, les données régionales sont pour l'essentiel recueillies et évaluées par des agences de l'Union européenne. La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (2007) estimait que dans l'union européenne, 40 millions de personnes étaient affectées par le stress lié au travail [9]. Selon Légeron en France la prévalence du stress était de 22% en 2008 [20].

Selon étude réalisée *par Ataboho et al* 2022 sur SP chez les travailleurs d'une entreprise pétrolière au Congo-Brazzaville la prévalence globale du stress était de 39,4% [17]. Cette étude a montré que les salariés de cette compagnie souffraient d'un stress dont l'origine était liée au poste occupé dans l'entreprise [17]. Selon *Manga et al* dans leur étude sur le SP chez les Travailleurs à Douala en 2018, la prévalence du stress était égale à 71,80% [26]. D'après *Hinson et al* au Bénin, la prévalence du stress dans une compagnie d'assurance était de 81,8% en 2017 [41]. Selon l'étude réalisée par *Adjobimey et al*, la prévalence du stress professionnel en milieu industriel au Bénin était de 77,7% en 2019 [19]. Les facteurs associés au stress professionnel étaient les suivants : être un travailleur occasionnel ou permanent, âge inférieur à 38 ans, activité physique de haute intensité, travailler dans la production par rapport à l'administration, passer moins de 4 ans sur le lieu de travail actuel, et un score faible pour la reconnaissance au travail [19].

2.2.3. Les typologies du stress professionnel

De la littérature, il convient de retenir qu'il y a 4 grande catégorie de stress à savoir le bon stress ou stress positif, le mauvais stress ou stress négatif, le stress aigu et le stress chronique.

2.2.3.1.Bon stress ou stress positif

Le bon stress, appelé « eustress », est une forme de motivation qui permet au travailleur d'être performant [42]. Il est qualifié de bon lorsque les réactions de l'organisme sont appropriées et adaptées à une difficulté dans un délai raisonnable. Le bon stress procure de l'énergie et permet de vivre avec intensité, de réagir, de progresser et de s'accomplir. Il est un puissant stimulant lorsqu'il est bien utilisé [43].

2.2.3.2.Mauvais stress

Le mauvais stress, appelé "distress", peut rendre l'individu malade et est décrit comme désagréable ou désenchantant. L'absence de stimulation positive est tout aussi néfaste que l'excès de stimulation négative, et l'ennui peut causer des dommages plus rapidement que le stress au travail. Les symptômes du stress peuvent inclure une diminution de la conscience et de la concentration, une désorientation, un isolement, une agitation ou une hyperactivité, ainsi que des réactions de fuite ou de fugue, et peuvent être associés à des symptômes neurovégétatifs [43].

Légeron en 2008 illustre la relation entre le stress et la performance en une forme de U inversé : lorsque le stress est inexistant, l'efficacité est nulle. Ensuite, plus le stress va dans le sens de l'augmentation, plus la performance croît pour se stabiliser à un niveau optimal. Cette partie ascendante de la courbe représente le « bon stress ». C'est au fur et à mesure que le stress continue à augmenter, que la performance chute. Cette partie descendante de la courbe désigne le « mauvais stress ». La figure suivante illustre bien la relation entre le stress et la performance prônée par *Légeron* et ses collaborateurs [44].

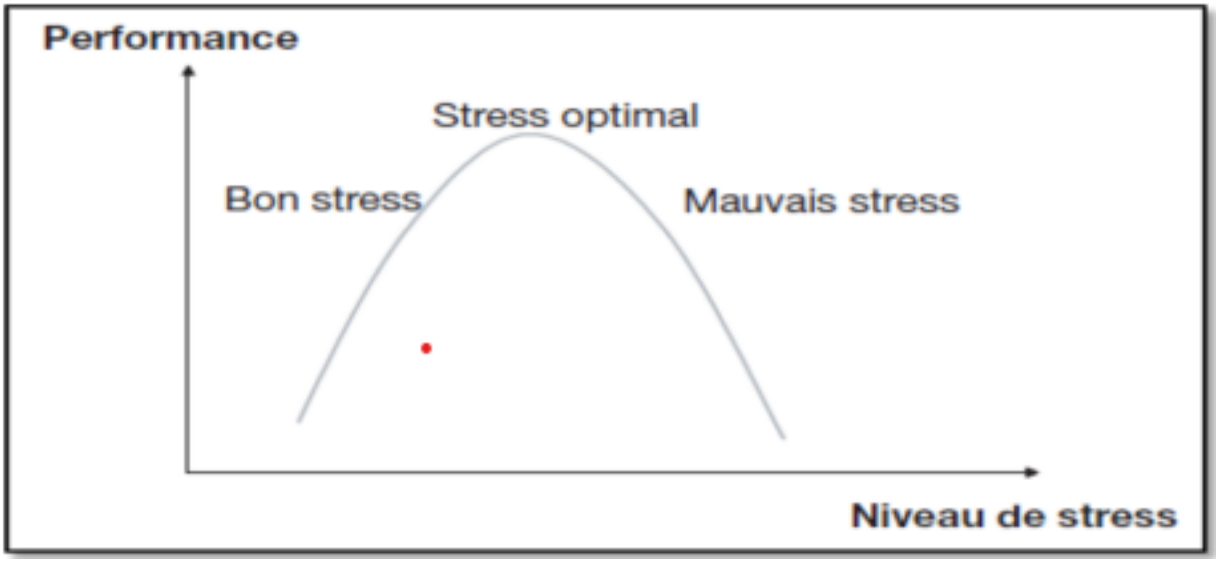


Figure 2 : Relation entre le stress et la performance prônée par *Légeron* et ses collaborateurs en 1998 Source : *André et al.* (1998)

2.2.3.3.Stress aigu [45]

Le stress aigu est déclenché par une situation exceptionnelle, qui peut être accompagnée d'une forte réaction émotionnelle. Il correspond aux réactions de l'organisme face à une menace ou un enjeu ponctuel, et présente des troubles transitoires sans autre trouble mental apparent. La tension anxieuse accumulée pendant l'événement critique refait brutalement surface et s'extériorise dans une décharge libératrice, mais peut également entraîner des réactions névrotiques, phobiques ou délirantes qui nécessitent une surveillance médicale étroite. Le facteur déclenchant le plus nocif du stress aigu est la survenue brutale d'accès de colère.

2.2.3.4.Stress chronique [46]

Le stress chronique est la réponse psychologique d'une personne à des situations de travail défavorables qui durent dans le temps. Il réduit la qualité de vie professionnelle et a un impact sur les coûts organisationnels. Selon les auteurs cités, la période chronique s'étend au-delà d'un mois et engendre des symptômes tels que la dépression, l'anxiété, les maux de tête, la perte d'appétit et de sommeil. Cette forme de stress peut avoir un effet dommageable sur la santé mentale et physique de l'individu.

2.2.4. Facteurs du stress professionnel

Le stress ne se manifeste pas de la même manière d'une profession à une autre et peu de recherches ont été menées pour comparer les niveaux de stress entre les professions. Pour mieux comprendre le phénomène, les sources de stress au travail ont été identifiées, avec des catégorisations proposées par différents auteurs. *Glowinkowski et Cooper* ont identifié six dimensions de sources de stress [47], tandis que *Legeron* a proposé cinq facteurs de stress professionnels : les changements fréquents, les relations humaines, la charge ou la pression, les

frustrations (surinvestissement non reconnu…) et l'environnement (bruit, chaleur…) [48]. Finalement, les chercheurs ont identifié six principaux facteurs de stress au travail qui sont communs à tous les emplois.

2.2.4.1. Facteurs liés à la tâche

Le stress est souvent causé par des exigences importantes, des difficultés l'activité peut également être une source de stress, notamment la complexité de la tâche ou le caractère routinier de celle-ci. L'autonomie joue également un rôle important dans le stress au travail, car elle est liée à la responsabilité de l'individu face à sa tâche [49,50].

2.2.4.2. Facteurs liés à l'environnement physique et technique

L'environnement professionnel présente des nuisances physiques (bruit, chaleur, humidité, poussière, climatisation, etc.). Selon plusieurs chercheurs en ergonomie, les mauvaises conceptions des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, manque d'hygiène et éclairage inadapté, etc.) peuvent être à l'origine des situations de stress [49].

2.2.4.3. Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise

L'ensemble des facteurs socio-économiques propres à chaque entreprise constituent des stress professionnels [50], il s'agit notamment de :

- La concurrence et compétitivité sur le plan national ou international
- Des exigences de travail élevées ;
- La charge élevée (surcharge) de travail ;
- La pression des supérieurs ;
- La mauvaise santé économique de l'entreprise ou l'incertitude sur son avenir
- Des objectifs financiers à réaliser.

2.2.4.4.Facteurs liés à l'organisation du travail

Les facteurs tels que l'absence de contrôle sur la planification des tâches, l'imprécision des objectifs de travail et les horaires incompatibles avec la vie familiale et sociale peuvent être sources d'anxiété pour les travailleurs. Ces facteurs peuvent varier en fonction des secteurs d'activité, des métiers et des cultures d'entreprise [50].

2.2.4.5.Facteurs liés aux relations du travail

Les facteurs relationnels qui peuvent contribuer au stress au travail, sont le manque d'aide et de reconnaissance de la part des collègues et/ou des supérieurs, un management déficient, autoritaire ou peu participatif, ainsi que les mauvaises relations entre collègues. À l'inverse, des relations satisfaisantes avec les collègues et les supérieurs peuvent aider à prévenir le stress au travail [49].

2.2.5. Mécanismes du stress professionnel

Le stress est considéré comme le résultat de l'interaction entre l'individu et l'environnement, il existe plusieurs modèles qui expliquent les mécanismes de ce phénomène, on cite :

- Modèle transactionnel ou psychologique de Folkman et Lazarus
- Modèle physiologiste ou biologiste de Selye
- Modèle sociologique de Karasek
- Modèle de Johannes Siegrist
- Modèle de Bruchon Schweitzer

2.2.5.1.Modèle transactionnel ou psychologique de Folkman et Lazarus

Le modèle de Folkman et Lazarus montre que le stress correspond à une transaction entre l'individu et l'environnement [20].

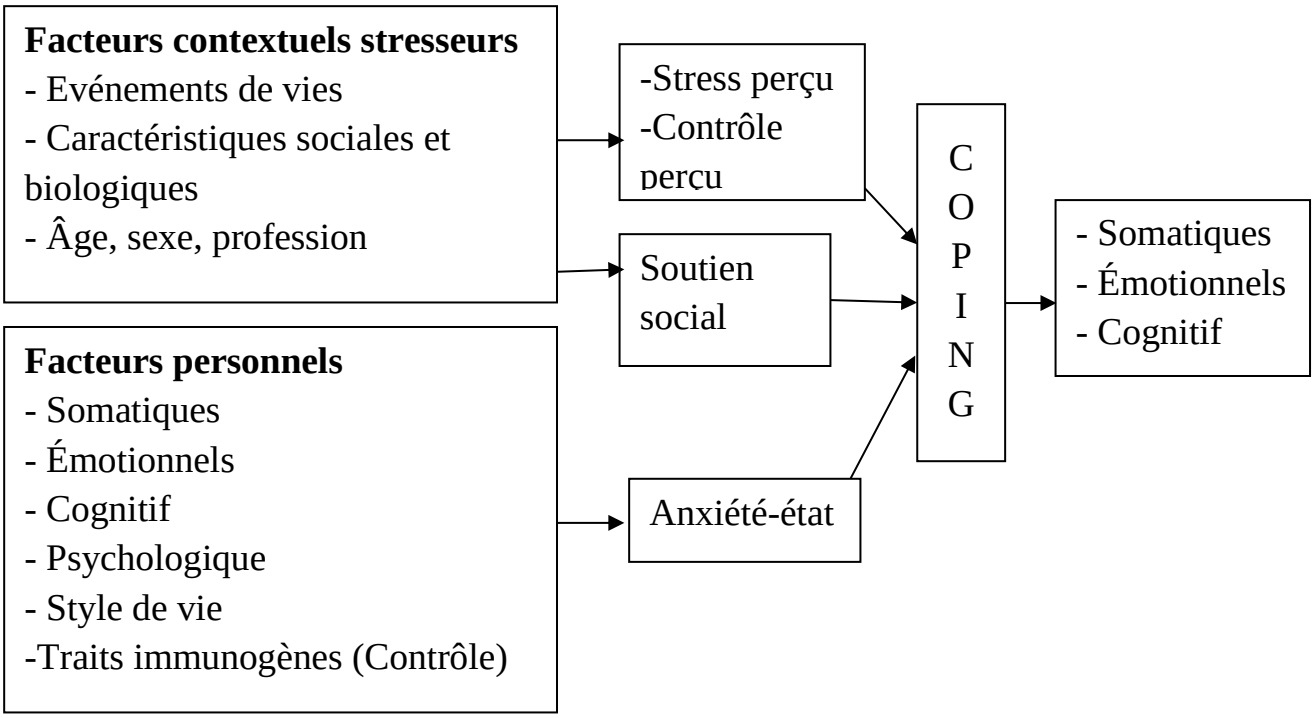


Figure 3 : Modèle du Folkman et Lazarus (1984)

Le modèle transactionnel du stress de Lazarus et Folkman décrit les processus cognitifs impliqués dans l'apparition de l'état de stress. Selon ce modèle, ce ne sont pas les événements eux-mêmes qui déterminent le stress, mais plutôt les perceptions et le vécu de ces événements. Le stress est considéré comme une relation entre la personne et son environnement. Le modèle intègre les variables contextuelles qui viennent influencer les processus d'évaluation cognitive et de coping (stratégies d'adaptation). Il met l'accent sur les évaluations cognitives et sur les stratégies pour y faire face. Le modèle est considéré comme particulièrement utile pour mesurer l'impact sur la santé de la précarisation du lien d'emploi [20].

2.2.5.2.Modèle physiologiste ou biologiste de Selye

Les travaux de *Selye* sur les rats ont été appliqués un peu rapidement à l'humain, et le stress a été considéré comme la "maladie du siècle". *Selye* a proposé une théorie du stress en 1946, considérant tout facteur agresseur comme un stresseur qui déclenche une réaction d'adaptation défensive non spécifique de l'organisme. Il a décrit trois phases de cette réaction : une phase d'alarme, une phase de résistance et une phase d'épuisement. La première phase d'alarme ou réaction d'urgence qui se traduit par une production hormonale mobilisant l'organisme pour l'action. La seconde phase qui est la phase de résistance le préparant à l'endurance en accumulant des réserves via la production de sucres et la dernière phase qui est la phase d'épuisement pendant laquelle les ressources s'amenuisent peu à peu. *Selye* a également modifié le vocabulaire du mot "stress" et l'a remplacé par "strain", parlant alors du Syndrome Général d'Adaptation. La figure 3 ci-dessous présente les phases du Syndrome Général d'Adaptation selon Hans Selye [27].

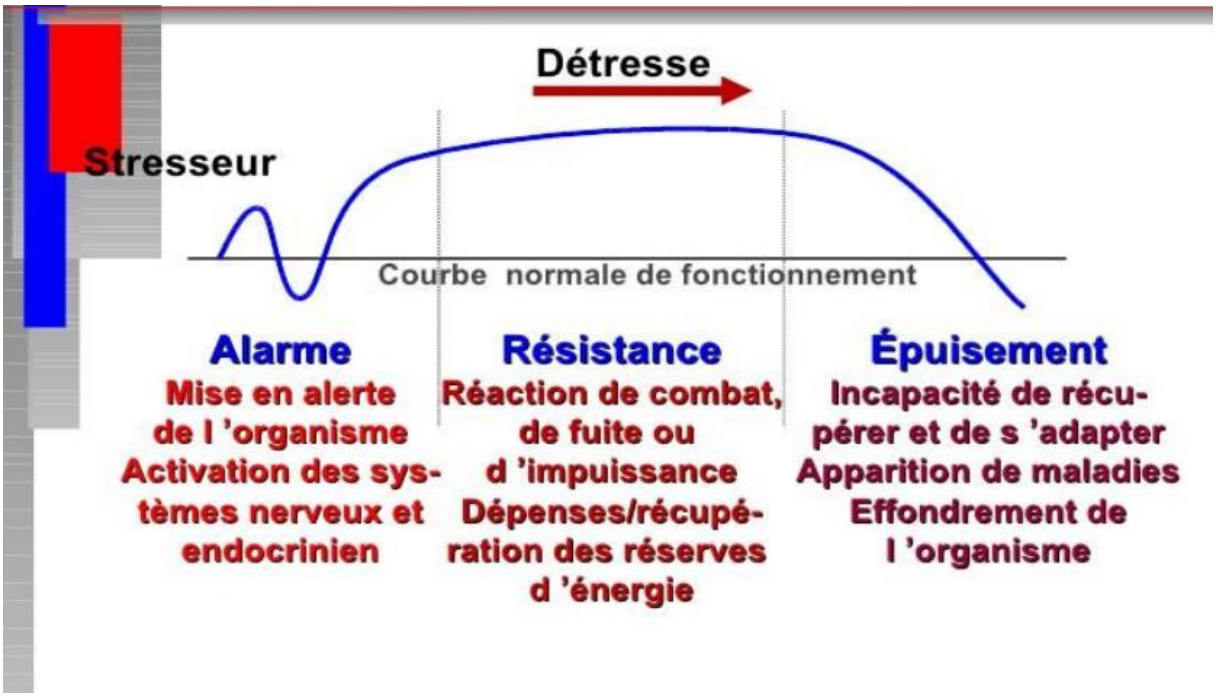


Figure 4 : Les phases du syndrome général d'adaptation (SGA).

Source : Stress et mécanismes impliqués dans l'adaptation et la maladie , in http://www.usamvcluj.ro/fiziopatologie/images/franceza/curs/Cours

2.2.5.3.Modèle sociologique de Karasek (1979)

Ce modèle est destiné à étudier le degré de risque de la situation professionnelle pour les travailleurs [51]. Il est le plus utilisé pour mesurer le stress, et peut être présenté comme suit :

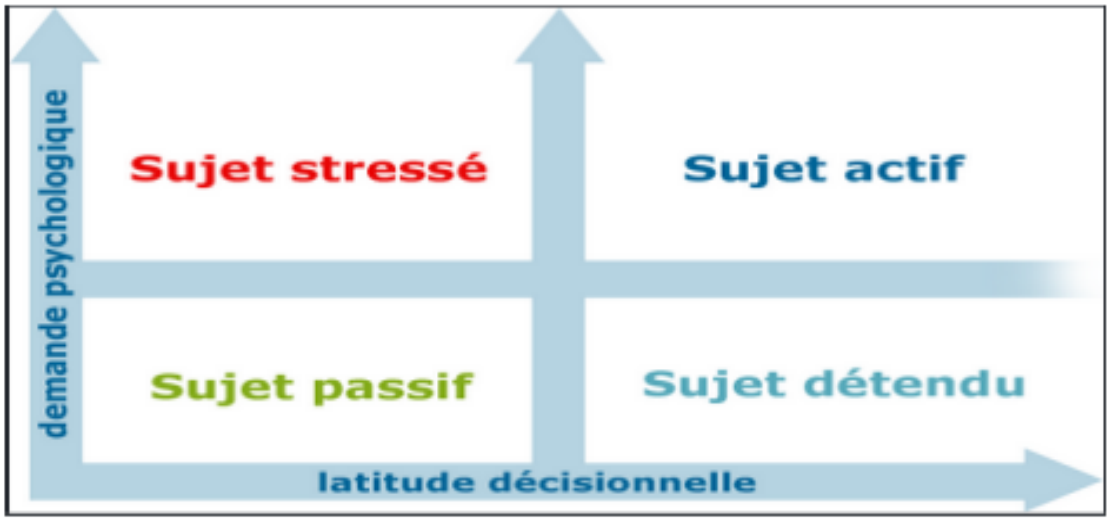


Figure 5 : Interaction entre la latitude de décision et les demandes au travail.

Source : Albert E et al. « Le stress.fr, comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs », édition d'organisation, 2010, P16. In www.editions-organisation.com.

Le modèle de tensions mentales de Robert Karasek est basé sur l'interaction entre deux variables : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Selon ce modèle, plus la demande psychologique est élevée et moins l'autonomie décisionnelle est grande, plus le niveau de stress est élevé chez le salarié. Ce modèle a été validé par une étude réalisée en Suède, où 20% des employés travaillant avec la plus forte contrainte ont présenté des symptômes cardiaques. Le questionnaire de Karasek est l'instrument le plus utilisé pour évaluer les risques psychosociaux au travail [49].

Le modèle de Karasek est utilisé dans "les études épidémiologiques" sur le stress professionnel, et les résultats obtenus, par l'intermédiaire d'un questionnaire, permettent de faire le lien entre la manière dont sont vécus le travail et les risques de ce travail qui portent atteintes à la santé. Ce modèle repose sur l'hypothèse qu'une situation de travail qui se caractérise par la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une autonomie décisionnelle faible, augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mental. Il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer l'intensité de la demande psychologique à laquelle est soumis chaque salarié, la latitude décisionnelle dont il dispose, et le soutien social qu'il reçoit sur le lieu de travail [8].

2.2.5.4.Modèle de Johannes Siegrist (1986)

Ce modèle est appelé, « déséquilibre effort/récompenses », il est aussi très utilisé dans les études épidémiologiques sur le stress au travail. Il est basé sur deux dimensions : récompense et efforts [51].

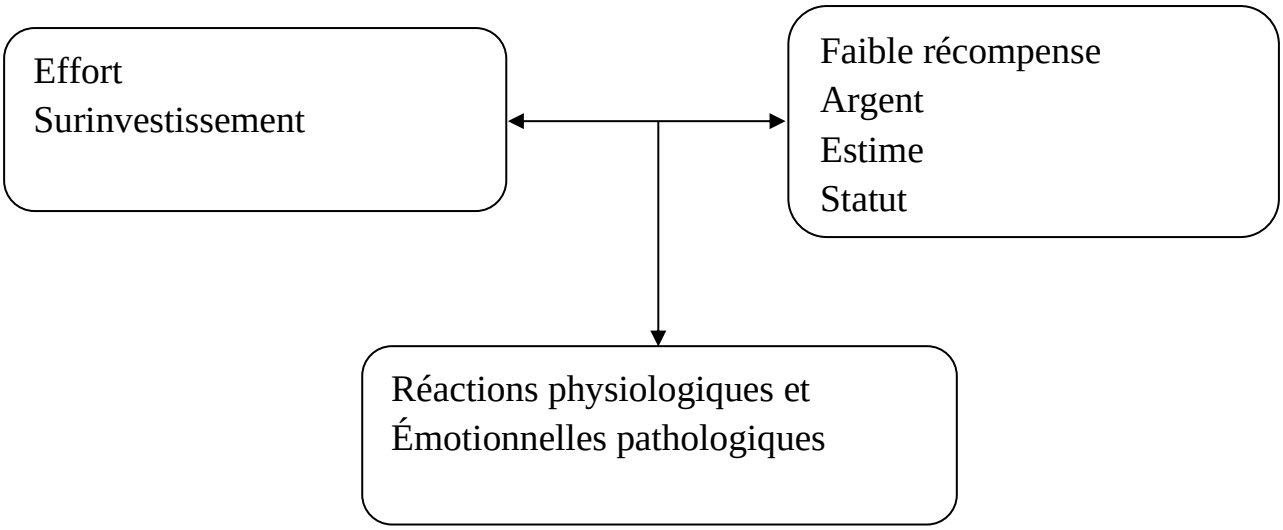


Figure 6 : Déséquilibre récompense et efforts.

Source : Albert E et al. « Le stress.fr, comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs », édition d'organisation, 2010, P17. In www.editions-organisation.com.

Le modèle de « déséquilibre récompense/efforts » développé par Johannes Siegrist est utilisé dans les études épidémiologiques sur le stress au travail. Selon ce modèle, le stress survient lorsque les efforts fournis par une personne dans son travail ne sont pas compensés par les récompenses qu'elle reçoit. Ce déséquilibre peut être dû à des facteurs psychosociaux, à la personnalité de l'individu et au contexte socio-économique de travail. Le modèle suggère également que le surinvestissement dans le travail peut être un facteur de risque pour la santé, en augmentant les effets du déséquilibre entre les efforts et les récompenses. Le schéma 3 fournit une synthèse du modèle. Selon Siegrist, l'exposition à un déséquilibre entre les efforts élevés et les récompenses faibles constitue un facteur de risque pour la santé, notamment cardiovasculaire [49].

2.2.5.5.Le modèle de Bruchon Schweitzer

Le modèle intégratif de Bruchon Schweitzer propose une approche bio-psycho-sociale du stress, prenant en compte les évaluations du sujet sur la situation et les ressources disponibles. Le modèle met en évidence un sujet actif dans les situations qu'il affronte, face aux déterminants endogènes et exogènes de ses propres activités. Le modèle repose sur la classification par type de personnalité des sujets, dont les types A sont particulièrement exposés aux maladies cardiovasculaires. Les types C ne doivent plus être considérés comme des caractéristiques dispositionnelles stables et doivent être envisagés dans une perspective transactionnelle. Un niveau élevé d'anxiété-trait est souvent associé à une multitude de pathologies somatiques [49]. Le modèle intégratif et multifactoriel est représenté dans le schéma 7.

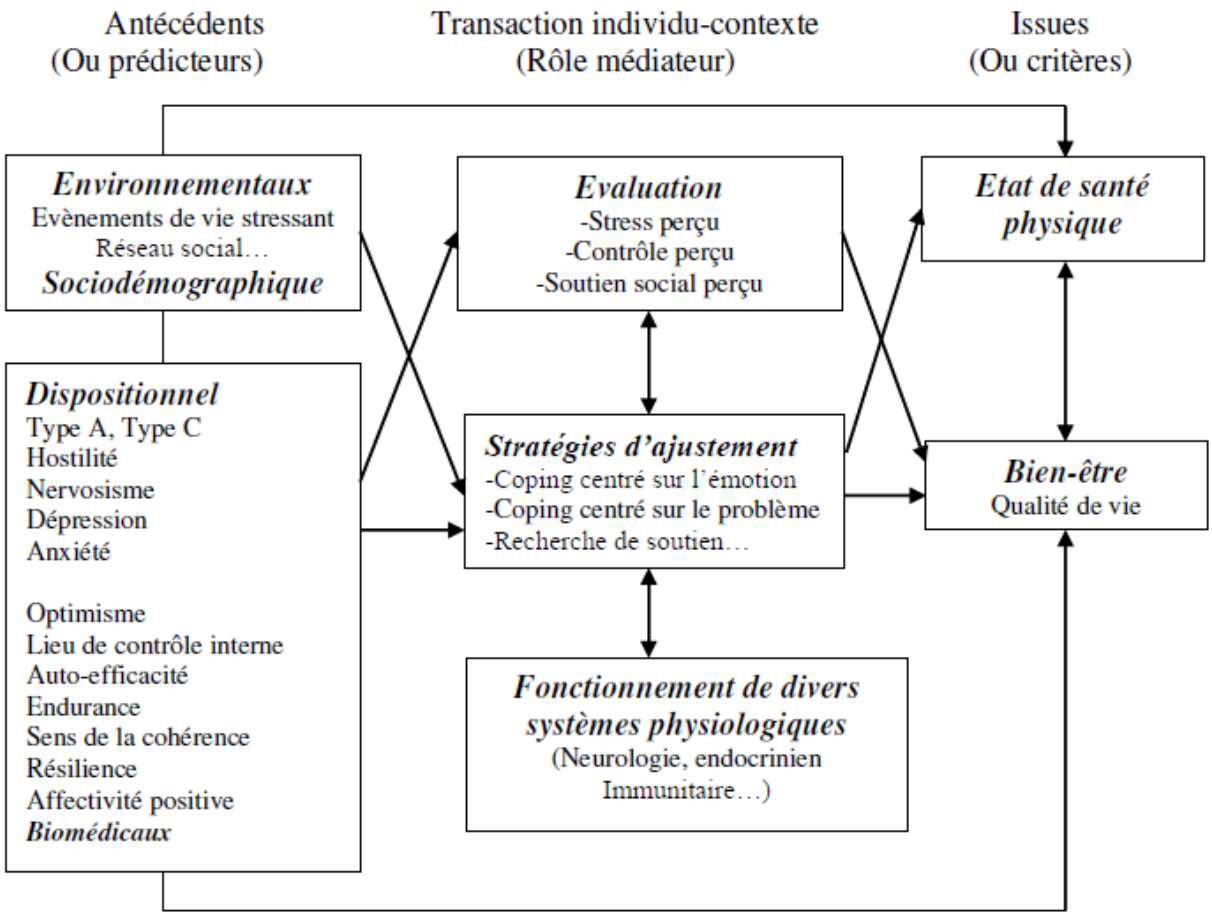


Figure 7 : Le modèle intégratif et multifactoriel en Psychologie de la Santé.

Source : Zozaya C, (2001). « Déterminants de trajectoires de détresse pendant la première année qui suit l'annonce d'un cancer primitif ou récidivant ». Thèse pour Doctorat de l'université Victor Segalen Bordeaux II, Mention Psychologie, Université Bordeaux II. P 70. In www.theses.fr

2.2.6. Effets du stress professionnel

Le stress professionnel peut causer diverses pathologies qui affectent la santé des travailleurs. Les effets du stress peuvent prendre différentes formes, touchant la quasi-totalité des aspects de la santé et pouvant entraîner des maladies physiologiques et psychologiques. Le stress peut aussi conduire à des dépressions et des suicides au travail. Les symptômes du stress sont des réactions variées qui peuvent se manifester sur les plans physiologique, émotionnel, psychologique et

comportemental. Selon une étude, une grande proportion de salariés européens a un travail fortement stressé et des problèmes de santé liés au stress. Les expériences émotionnelles négatives causées par le stress nuisent à la qualité de vie et au sentiment de bien-être de l'individu [20].

2.2.6.1.Effets du stress professionnel sur la santé des individus

Si le stress est chronique, c'est-à-dire lorsqu'il est toujours présent dans le milieu de travail, les effets sur la santé apparaîtront, et peuvent être d'ordres psychologiques et aussi physiques.

- **Symptômes du stress professionnel** [49]

Les symptômes du stress sont multiples, il peut s'agir des symptômes physiques, émotionnels, intellectuels et comportementaux.

- Symptômes physiques : il s'agit des maux de tête, des douleurs musculaires et articulaires, des coliques, des troubles du sommeil, et de l'appétit, des sensations d'essoufflement ou d'oppression, etc.
- Symptômes émotionnels : il s'agit de la peur, de la sensibilité et de la nervosité accrue, des crises de larmes ou de nerfs, de l'angoisse, de l'excitation, de la tristesse, de la sensation de mal-être etc.
- Symptômes intellectuels : c'est l'apparition de perturbation de la concentration nécessaire à la tâche entraînant des erreurs et des oublis, des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions etc.
- Symptômes comportementaux : il peut s'agir de modifications des conduites alimentaires, des comportements violents et agressifs, de l'isolement social (repli sur soi, difficultés à coopérer) etc.
- Ces symptômes ont des répercussions pénibles qui peut amener les personnes à recourir à des produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères etc.).

- **Pathologies associées au stress professionnel**

Si la situation stressante se prolonge dans le temps et si elle est très intense, les différents symptômes s'aggravent et entraînent des altérations de la santé qui peuvent dans certains cas devenir irréversibles.

- **Maladies cardiovasculaires (MCV)**

Les facteurs de RPS (risques psychosociaux) comme le stress peuvent augmenter le risque de MCV en raison de leur impact sur les facteurs de risque traditionnels, tels que l'hypertension et l'hypercholestérolémie, ainsi que sur les comportements à risque, tels que le tabagisme et l'alcoolisme. Des études ont montré que l'exposition au stress au travail, tel que le modèle de Karasek ou le modèle de Siegrist, peut augmenter le risque de MCV de 16 à 152 %. Les facteurs émergents de RPS, tels que l'insécurité de l'emploi et l'intensification du travail, ont également été liés aux MCV. Les études ont confirmé que les facteurs psychosociaux tel que le stress sont liés à des facteurs de risque pour les MCV, tels que la pression artérielle, l'obésité, et le syndrome métabolique [52]. En outre, les dimensions des modèles de Karasek et de Siegrist ont été liées au surpoids, à la surconsommation d'alcool et, dans une moindre mesure, au tabagisme chez les hommes [53].

- **Troubles musculosquelettiques (TMS)**

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont un ensemble de symptômes et d'affections inflammatoires ou dégénératives touchant les structures de l'appareil locomoteur telles que les tendons, les muscles, les ligaments, les articulations et les disques intervertébraux, et pouvant affecter les nerfs et les vaisseaux sanguins [54]. Les TMS sont souvent causés par des activités répétitives et peuvent entraîner des douleurs et une perte de fonction. Les facteurs physiques et psychiques, tels que le stress professionnel, peuvent fortement influencer l'apparition des TMS. Des études ont montré que des charges de travail inappropriées peuvent créer un stress psychologique important et augmenter les risques de TMS. D'autres recherches ont exploré l'aspect psychosomatique des

TMS et ont établi une relation entre les troubles dépressifs et les états de détresse dus au stress, et l'incidence des TMS. Une étude a également trouvé une relation entre les troubles psychiatriques tels que la dépression et les lombalgies chroniques [49].

Selon *Kuorinka et Koskinen*, il y a une corrélation entre la quantité de travail et les signalements de problèmes musculo-squelettiques. Les charges de travail inappropriées peuvent causer un stress psychologique important et augmenter les signalements de problèmes musculo-squelettiques. Des recherches ont été menées pour déterminer l'aspect psychosomatique des TMS et ont établi l'importance de l'aspect psychologique. Une étude a également établi une relation entre les troubles psychiatriques tels que la dépression et les lombalgies chroniques [49].

- **Dépression**

La dépression est reconnue comme maladie professionnelle et est classée par l'OMS comme l'une des trois maladies qui dégradent le plus la vie des individus. C'est une maladie qui se manifeste par une humeur triste et douloureuse accompagnée d'autres symptômes tels que l'anxiété et l'insomnie. Cette maladie est souvent liée à la montée du stress et de l'anxiété, et elle peut être induite par des facteurs professionnels tels qu'une forte sollicitation psychologique, une faible latitude décisionnelle et un faible soutien social des collègues ou des supérieurs [27].

- **Autres pathologies**

Les états de SP de longues durées peuvent induire d'autres problèmes de santé comme le cancer, le suicide, des troubles de sommeil, la fatigue chronique, des problèmes de digestion, des maladies auto-immunes, l'affaiblissement des fonctions immunitaires, des ulcères gastroduodénaux, développement des addictions (tabagisme, alcoolisme, stupéfiants) [3].

2.2.6.2.Effets sur l'entreprise

Le stress lié au travail peut causer des absences pour maladie et des arrêts de travail, en particulier chez les cadres. L'absentéisme fréquent peut être associé à un excès de stress, entraînant des pertes de performance économique importantes pour l'entreprise. En outre, le stress peut entraîner une démotivation des travailleurs, qui peut à son tour affecter la productivité de l'entreprise, entraînant une baisse de la performance et une augmentation des plaintes de la clientèle et des demandes d'indemnisation. Les études soulignent également l'impact économique important des arrêts de travail liés aux troubles psychiques, qui peuvent entraîner une perte annuelle de production considérable [54].

2.2.7. Prévention

La prévention des risques professionnels vise à éviter tout problème de santé et sécurité liée au travail. Pour le Bureau International du Travail, « les interventions pour réduire le stress au travail peuvent être primaires, secondaires et tertiaires » [55].

2.2.7.1.La prévention primaire [38, 42]

La prévention primaire a pour objectif l'élimination ou contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux plutôt que sur leurs conséquences. La démarche de prévention primaire inclut plusieurs composantes :

- Une évaluation précise par l'entreprise non seulement des facteurs de risques mais aussi des populations les plus touchées ;
- Une implication des différents partenaires de l'entreprise selon une méthodologie participative ;
- La mise en place d'actions correctrices visant à éliminer ou à défaut réduire les sources de stress.

Ces actions varient en fonction des facteurs de stress détectés : surcharge de travail, insuffisante de la marge de manœuvre pour faire face à la demande, pression sur des objectifs quantitatifs et ou qualitatifs, manque de soutien des supérieurs ou des collègues, insuffisante de reconnaissance du travail, définition des taches imprécises diluant les responsabilités. Les actions de prévention primaire viseront donc différents objectifs :

- Repartir plus justement la charge de travail en fonction des effectifs, du temps de travail et des compétences ;
- Redéfinir les responsabilités de chacun ;
- Revoir les méthodes d'évaluation des performances individuelles ou collectives et les modalités de reconnaissance du travail.

La prévention primaire ou prévention à la source est considère comme la seule efficace sur le long terme, tant du point de vue de la santé des salariés que de celle de l'entreprise car elle agit sur les causes.

2.2.7.2.La prévention secondaire [20,55]

Les programmes de prévention secondaire ont pour but d'aider les individus à gerber plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress ou en renforçant leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress. Ces actions peuvent prendre plusieurs aspects :

- La formation des individus à développer des compétences spécifiques à mieux gérer types de situations de stress ou à développer des capacités psychologiques ;
- La possibilité de pratiques de relaxation, d'exercices physiques ou de la sieste au sein de l'entreprise ;
- L'amélioration de l'hygiène de vie afin d'accroitre la résistance de l'organisme au stress ;

- L'instauration d'espace de dialogue au sein de l'entreprise et la mise en place de procédures de médiation pour intervenir précocement lors de situations difficiles ;
- L'aide apportée aux salariés pour faire face à diverses contraintes de la vie personnelle (crèches, conciergerie)

2.2.7.3.La prévention tertiaire [20,55]

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress ou de santé mentale au travail. Sur le plan individuel, la prise en charge fera appel aux psychothérapies proposées lors de dépressions ou états anxieux sévères. Sur le plan collectif, il peut s'agit de réunions de debriefing très adaptées et souvent dans certaines situations. Cette hiérarchisation des actions de prévention et de lutte contre le stress doit être la règle en termes de recommandations générales, même s'il appartient aux entreprises de définir à chacun de ces trois niveaux, les types d'actions susceptibles dextres réalisées et les plus pertinentes en vue de leur problématique spécifique. Toutes ces actions doivent s'inscrire dans une perspective de mise en place de « bonnes pratiques » de lutte contre le stress professionnel. Agir contre le stress au travail doit bénéficier à la fois aux individus et aux entreprises. Les actions les plus intéressantes s'inscrivent ainsi dans une véritable démarche « gagnant-gagnant ».

3. CADRE ET METHODES D'ETUDE

3.1. Cadre d'étude

L'étude a eu lieu dans la capitale économique de Bénin (Cotonou) et plus précisément dans les directions de la SOBEMAP (Société Béninoise de la Manutention Portuaire). La ville de Cotonou est la capitale économique du Benin et se situe au sud du pays dans le département du Littoral. Cette ville est le poumon économique du pays où se déroule toutes les activités portuaires

3.1.1. Présentation de la Société Béninoise des Manutentions Portuaires (SOBEMAP)

Dans cette partie nous allons parler de la situation géographique de la SOBEMAP, de ses activités, de sa mission, de son personnel, de son organigramme et de son fonctionnement.

- **Situation géographique de la SOBEMAP**

La SOBEMAP est une société portuaire située à Cotonou sur le boulevard de la Marina entre l'office des Postes et Télécommunications (OPT) appelé Poste et l'associations de la gestion des Ports d'Afrique de l'Ouest et Centrale (AGPAOC). Elle exerce ses activités au Port Autonome de Cotonou (PAC). Leur site web est le suivant www.sobemap.com .

- **Activités de la SOBEMAP**

Avec plus de 45 ans d'expérience dans le domaine portuaire, la SOBEMAP exerce les activités suivantes :

- **Manutention portuaire**

La manutention est l'ensemble des opérations de chargement et déchargement des marchandises à bord d'un navire. On distingue la manutention bord -bord (shifting bord -bord), la manutention bord-terre (shifting bord-terre) et la manutention terre-bord (shifting terre-bord) qui signifient respectivement déplacement d'une marchandise au sein d'un même navire, le déplacement d'une

marchandise d'un navire à terre et le déplacement d'une marchandise de la terre au navire.

Toutes ces opérations sont assurées par la section de stevedoring de la Direction Commerciale et Marketing (DCM).

- **Transit port et aéroport**

Le transit est l'ensemble des formalités douanières et administratives nécessaires à la livraison des marchandises aux clients. On distingue deux types de transit : le transit import qui consiste aux importations des marchandises et aux formalités de débarquement ; et le transit export qui est spécifique aux exportations à l'embarquement.

- **Consignation maritime**

C'est l'ensemble des opérations réalisées dans le port par le consignataire au nom et pour le compte d'un navire (armement) et visant à assurer dans ledit port toutes les formalités nécessaires à l'escale, au bon séjour du navire et de son équipage.

- **Gestion de parkings gros porteurs**

C'est le(s) parking(s) destiné(s) aux véhicules transportant les marchandises des clients, le temps que quelques formalités administratives finissent.

➢ **Mission (s) de la SOBEMAP**

La SOBEMAP s'est donnée comme mission d'offrir une qualité de prestations de services toujours meilleure par l'amélioration permanente de ses prestations.

➢ **Personnel de la SOBEMAP**

La SOBEMAP est l'une des entreprises publiques béninoises qui regroupent un grand nombre de personnel. Ainsi, elle compte à la date d'aujourd'hui trois mille sept cent soixante-quatre (3764) personnels ; toute catégorie confondue et qui sont réparties comme suit :

- Les permanents : ce sont les travailleurs qui bénéficient d'un contrat de travail jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle. Ils sont au nombre de 271 dont 78 cadres,181 agents de maitrise et 12 agents d'exécution,
- Les contractuels : ce sont les travailleurs qui bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée. A la fin du contrat, ils peuvent bénéficier d'un nouveau contrat ou d'un reversement dans la catégorie des permanents ou ils peuvent partir aussi. Ils sont au nombre de 271,
- Les occasionnels : cette troisième catégorie rassemble les travailleurs non mensuels mais qui sont payés selon le nombre d'heures exécutées. Ils sont au nombre de trois milles cent cinquante-cinq (3155) dont 2306 agents sur navires (personnel sur navires) et 849 agents hors navires (personnel hors navire)

3.1.2. Organigramme et fonctionnement de la SOBEMAP

Afin d'offrir une bonne prestation de services à ses clients, la SOBEMAP s'est dotée d'une administration bien structurée avec à sa tête un Conseil d'Administration (CA) pour son fonctionnement.

- **Conseil d'Administration (CA)**

Organe suprême de décisions, le CA a pour mission sur proposition du Directeur Général (DG) d'examiner et d'approuver après étude, les rapports d'activités, le budget, les états financiers, les perspectives de la SOBEMAP pour l'exercice suivant et rendre compte au Ministère des Infrastructures et Transports (MIT) de la tenue des comptes de l'exercice écoulé. Il est composé de sept (07) membres nommés par décret sur proposition du Ministre de tutelle pour une période de quatre (04) ans renouvelables.

- **Direction Générale (DG)**

La Direction Générale est chargée de l'élaboration et de la conduite de la politique générale de l'entreprise. Elle ordonne ses activités, assure la mise en 19 applications des décisions issues des réunions du Conseil d'Administration. Elle est assistée dans sa mission par des directions techniques et départements spécialisés.

- **Direction Administrative et Financières (DAF)**

Elle est chargée des affaires administratives de l'organisation, des fonctions comptable et financière de la société. Elle veille à l'application des réformes administratives, élabore le budget de la société et procède à son exécution.

- **Direction des Ressources Humaines (DRH)**

Elle s'occupe de la gestion et de la formation du personnel (conventionnel, contractuel et occasionnel). Elle est composée de trois services à savoir le service du personnel, le service de l'emploi et de la formation et le service des relations sociales. Chaque service est subdivisé en des sections.

- **Direction Commerciale et Marketing (DCM)**

Dirigée par un Directeur nommé par le DG, la DCM est chargée de la mise en œuvre et du suivi de la politique commerciale de la société. Elle est composée de deux départements que sont le Département Marketing et Qualité et le Département Commercial. Chaque département est subdivisé en des services et chaque service en des sections.

- **Direction de l'Exploitation (DE)**

Elle s'occupe des différentes prestations liées à la manutention, à l'établissement des documents nécessaires à la facturation et enfin de la maintenance et de la réparation des engins de manutention et des équipements spéciaux. Elle est composée des départements à savoir, le Département des opérations et planning, le Département du trafic conteneurs et le Département du

trafic véhicules. Sous 20 ces départements, il y a les services ci-après : le service documentation et informatisation des navires, le service planning, le service des opérations bords, le service parc à conteneurs, le service réception véhicules, le service entreposage et livraison des conventionnels, le service parc empotage et dépotage des conteneurs et le service livraison véhicules. Quant aux départements spécialisés, ils sont au nombre de six.

- **Département de l'Audit et du Contrôle Interne (DACI)**

Il s'occupe du contrôle et de la gestion du fond de l'entreprise ; il comprend deux services à savoir : le service audit interne et le service contrôle et vérification.

- **Département des Systèmes d'Informations (DSI)**

Ce département est chargé de veiller au bon fonctionnement et à la maintenance des réseaux informatiques de la SOBEMAP. Il est composé du service exploitation et maintenance des applications et du service exploitation et maintenance réseau et infrastructures.

- **Département du Contrôle de Gestion et des Etudes (DCGE)**

Il est composé du service analyse et maîtrise des coûts, du service statistique et des études, et du service du pilotage et d'évaluation de la performance.

- **Département du Shipping et du Transit (DST)**

Deux services le composent à savoir, le service shipping et le service transit.

- **Département Juridique (DJ)**

Précédemment Département des affaires Juridiques (DAJ), il veille à l'application et au respect des textes régissant le transport maritime et règle les litiges relatifs aux opérations courantes de la société. Trois services le forment : le service prévention et gestion du contentieux, le service du contentieux de travail et le service des études et de la réglementation.

- **Département du Matériel et de la Maintenance (DMM)**

Il s'occupe de la maintenance, de la réparation du stockage des engins de la SOBEMAP. Il est composé de quatre services : le service atelier garage, le service exploitation des engins, le service fabrication et le service gestion des stocks.

0Il faut noter que ce qui fait la différence entre ce nouvel organigramme et l'ancien, c'est que le nombre des directions techniques a été revu à la baisse. Précédemment huit directions techniques, elles sont aujourd'hui quatre. Certaines sont transformées en des départements (la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) aujourd'hui Département Juridique ; la Direction de l'Audit et Contrôle de Gestion (DACG) aujourd'hui Département de l'Audit et du Contrôle interne)

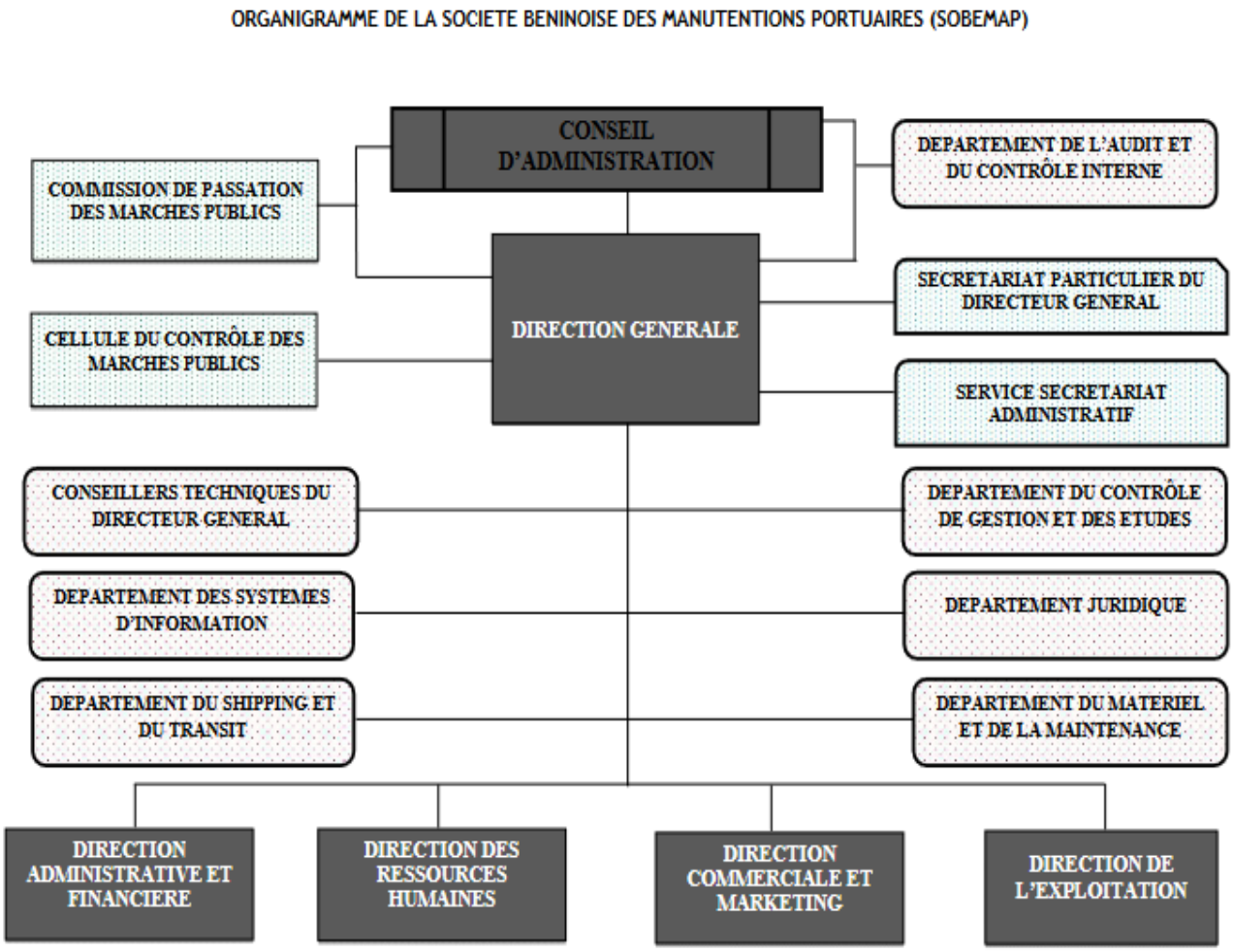


Figure 8 : Organigramme de la Société Béninoise des Manutentions Portuaires

3.2. Méthodes d'étude

3.2.1. Type et période d'étude

Il s'agissait d'une étude transversale descriptive et analytique qui s'est déroulée sur une période de (01) mois allant du 29 novembre au 29 décembre 2022.

3.2.2. Population d'étude

La population d'étude a été constituée des travailleurs exerçant comme personnel à la SOBEMAP au cours de la période d'étude.

3.2.3. Critères d'inclusion

Ont été inclus dans l'étude,

- Les personnels permanents ou ;
- Les personnels occasionnels de la SOBEMAP ;
- Les travailleurs ayant donné leur consentement à participer à l'étude.

3.2.4. Critères de non inclusion

N'ont pas été inclus de l'étude,

- Les travailleurs absents à leurs postes de travail pour raison de congés ou ;
- En arrêt maladie lors de l'enquête.

3.2.5. Echantillonnage

3.2.5.1. Taille d'échantillon

La taille de l'échantillon a été calculée par la formule de Schwartz avec une prévalence de 54,6%, correspondant la prévalence du stress en milieu portuaire en Côte d'Ivoire en 2016 [18], avec une précision de 4% et un risque alpha de 5%.

$$\mathbf{n = (Z_\alpha)^2 . p. q / i^2}$$

Avec :

p : prévalence du facteur étudié

q = 1- p

α : risque d'erreur accepté (5%)

Zα : écart réduit au risque α =1,96 et une précision de 95%

i : précision désirée

n : taille de l'échantillon , **n = 595**

Une marge de 10% a été calculée et ajoutée à la taille initiale. Ainsi la taille de l'échantillon dans le cadre de l'étude était de **654 travailleurs**.

3.2.5.2.Technique d'échantillonnage

Il s'est agi d'un échantillonnage non probabiliste qui a consisté à un recrutement exhaustif par commodité des agents présents et qui répondaient aux critères d'inclusion.

3.2.6. Outils de collecte de données

L'outils de collecte était un questionnaire standardisé pré établi. Il était constitué de deux parties : une première partie concernant les variables sociodémographiques et professionnelles et une seconde partie comportant le questionnaire validé de Karasek et celui de Siegrist. Le questionnaire a été digitalisé sur KoboCollect et la collecte des données a été faite à l'aide des smartphones.

3.2.7. Technique de collecte de données

La technique de collecte de données était l'entretien face à face entre enquêteur et enquêté. L'entretien a duré en moyenne 20 min par travailleur de la SOBEMAP. Les entretiens ont été faits par nous-même et 09 enquêteurs formés pour la circonstance. L'équipe de collecte était constituée d'étudiants en 5eme année de médecine et d'étudiantes en master d'épidémiologie.

3.2.8. Variables d'étude

3.2.8.1.Variable dépendante

Le stress professionnel a été la variable dépendante de cette étude qui correspond au jobs train dans le modèle de Karasek qui a été mesuré en binaire (oui ou non). Il a été déterminé à partir du modèle scientifique de mesure du niveau de stress lié au travail dont le modèle de Karasek.

- **Le questionnaire de Karasek et le calcul des scores**

Les facteurs de risques psychosociaux au travail ont été décrits ici à partir d'un outil internationalement utilisé, le questionnaire de Karasek.

Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail :la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Il comporte **26 questions** :**9** pour la demande psychologique, **9** pour la demande décisionnelle et **8** pour le soutien social .Les réponses proposées sont : « **Pas du tout d'accord, Pas d'accord, D'accord ,Tout à fait d'accord »** ,ce qui permet de **les quotter de 1 à 4** et de calculer ensuite un score pour chacune des trois dimensions .On calcule ensuite **la médiane** de chacun des scores ,c'est à dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situent au-dessus de ce score et l'autre moitié au-dessous. Le « **job strain** » est défini comme une situation où la demande psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inferieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé.

- **Le score de latitude décisionnelle est donné par la formule :**

4xQ1+4x(5-Q2) +4xQ3+2xQ4+2x(5-Q5) +2xQ6+2xQ7+2xQ8+2xQ9

Un score de latitude décisionnelle inférieur ou égal à 70 est considéré comme faible et un score supérieur à 70 est considéré élevé.

- **Le score de demande psychologique est donné par la formule :**

Q10+Q11+Q12+(5-Q13) +Q14+Q15+Q16+Q17+Q18

Un score de demande psychologique inférieur ou égal à 20 est considéré comme faible et un score supérieur à 20 est considéré élevé.

- **Le score de soutien social est donné par la formule :**

Q19+Q20+Q21+Q22+Q23+Q24+Q25+Q26

Un score de soutien social inférieur ou égal à 24 est considéré faible et élevé quand il est supérieur à 24.

La combinaison d'une situation de job strain et d'un soutien social faible (inférieur à la médiane de score) définit **l'iso strain**

Une étude a évalué les qualités psychométriques de cette version française du questionnaire et l'a validée d'un point de vue statistique.

3.2.8.2. Variables indépendantes

Les variables indépendantes ont été celles liées à l'employé. Elles ont concerné les caractéristiques sociodémographiques, professionnelles, les caractéristiques liées à l'environnement de travail et le déséquilibre efforts/récompenses et la surinvestissement (le score de Siegrist).

- **Caractéristiques socio-démographiques :**
  - Age
  - Sexe
  - Nombre d'enfants
  - Statut matrimonial
  - Niveau d'instruction

- **Caractéristiques professionnelles**
  - Catégorie professionnelle
  - Poste de travail
  - Type de contrat
  - Ancienneté au poste actuel
  - Ancienneté dans l'entreprise
  - Ancienneté professionnelle
  - Activité physique au travail
  - Nombre d'heures moyen de travail par jour

Pour l'activité physique au travail, nous avons eu à chercher si les travailleurs de la SOBEMAP font des activités physiques de forte intensité qui

nécessitent une augmentation conséquente de la respiration ou du rythme cardiaque, comme (soulever des charges lourdes, travailler sur un chantier, effectuer du travail de maçonnerie) pendant au moins 10 minutes d'affilée ou ils font des activités physiques d'intensité modérée, qui nécessitent une petite augmentation de la respiration ou du rythme cardiaque, comme une marche rapide ou (soulever une charge légère) durant au moins 10 minutes d'affilée.

- **Les caractéristiques comportementales**
  - Consommation de tabac
  - Consommation d'alcool
- **Les caractéristiques liées à l'environnement de travail**
  - Satisfaction au travail
  - Stabilité d'emploi menacée
  - Intention de changer de poste
- **Dimensions psychosociales**

Le questionnaire de Siegrist comprend à la fois un questionnaire qui évalue le rapport efforts / récompenses et un questionnaire qui évalue le surinvestissement (efforts intrinsèques) dans le travail.

On utilise souvent le modèle de Siegrist conjointement avec le modèle de Karasek, car il permet d'explorer deux autres dimensions non explorées par ce dernier : les efforts extrinsèques et les récompenses.

Il permet d'évaluer trois dimensions psychosociales :

- **Echelle des efforts intrinsèques :**

Ce sont les contraintes et exigences liées au travail à la fois sur le plan psychologique et physique. Cette échelle est explorée par les questions 1 à 6 du questionnaire de Siegrist. En additionnant les scores obtenus aux questions 1 à 6, on obtient le score des efforts extrinsèques. Ce score varie de 6 à 30.

- **Echelle des récompenses :**

Ce sont les bénéfices obtenus grâce au travail à la fois sur le plan financier et psychologiques. Cette échelle explore les questions 7 à17.

En additionnant les scores obtenus aux questions 7 à 17 on obtient le score de récompenses. Ce score varie de 11 à 55 (11 correspond à de très fortes récompenses, 55 correspond à de très faibles récompenses).

- **Echelle de surinvestissement :**

Elle correspond à des attitudes et des comportements associés à un engagement excessif dans le travail. L'échelle courte validée comporte 6 items.

Le score de surinvestissement varie de 6 à 24, en additionnant les réponses obtenues aux questions 18 à 23, suivant cette formule ;

Score de surinvestissement =Q18+Q19+ (5-Q20) +Q22+Q23

- **Le calcul du rapport efforts /récompenses :**

R=11 /6 x (Score des efforts extrinsèques **/66-Score des récompenses)**

Un ratio de 1 signifie un équilibre entre les efforts et les récompenses. Par contre, un rapport supérieur à 1 indique un déséquilibre entre les efforts extrinsèques élevés et les récompenses faibles, puisque le poids des efforts fournis est plus élevé que celui des récompenses perçues.

3.2.9. Traitement et analyse de données

A la fin de la collecte des données à partir de l'application Kobocollect, nous avons procédé à l'apurement de la base pour vérifier la complétude et la cohérence des données. L'analyse des données a été effectuée par le logiciel R 4.1.1.

Les tableaux et figures ont été réalisés grâce aux logiciels Microsoft Word et Excel version 2019. Les proportions ont été calculées pour les variables qualitatives. Les variables quantitatives étaient exprimées en moyenne et écart type. En analyse bivariée, les associations entre notre variable à expliquer et les différentes variables explicatives ont été déterminées à travers un test de Chi2

suivi de l'Odd Ratio (OR) brut et l'intervalle de confiance à 95%. Le seuil de significativité choisi était de 5% ($p < 0,05$).

3.2.10. Aspects administratifs et considérations éthiques

Notre étude a été faite dans le respect des normes déontologiques et hiérarchiques. D'abord nous avons obtenu l'accord des autorités compétentes à divers niveaux particulièrement l'autorisation du directeur de la SOBEMAP a été obtenue avant la collecte des données sur le terrain. Ensuite le consentement éclairé oral des sujets a été obtenu avant administration du questionnaire et l'anonymat des personnes et la confidentialité des données ont été respectés.

Et enfin nous nous sommes assurées avant le début du travail d'obtenir l'avis et l'accord du comité d'éthique et de recherche de la santé de l'Université de Parakou.

3.2.11. Limites et difficultés de l'étude

Les limites de cette étude se résument à la technique d'échantillonnage non probabiliste par la méthode, on ne saurait extrapoler nos résultats à l'entièreté du personnel de la SOBEMAP étudiée. Le refus des travailleurs de se soumettre au questionnaire et l'empressement des dockers à aller sur le quai rejoindre leur poste de travail au moment de la collecte des informations qui étaient parfois les heures de travail sont entre autres les limites et difficultés rencontrées durant notre recherche.

4. RESULTATS

Au total, 656 travailleurs ont été inclus dans l'étude.

4.1. Description de l'échantillon

4.1.1. Caractéristiques sociodémographiques

L'âge moyen des travailleurs était de 41,05± 9,55 ans, avec des extrêmes de 17 ans et de 68 ans. Sur les 656 travailleurs, 94,36% étaient des hommes ; soit une sex-ratio de 16,73. Les travailleurs mariés représentaient plus ¾ (75,15%) des enquêtés et 53,51% travailleurs avaient un niveau d'étude primaire.

Le tableau I ci-dessous présente les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2022.

Tableau I:Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656).

	Effectifs n=656	Pourcentage
Age (années)		
< 25 ans	34	5,18
25ans -50 ans	511	77,90
> 50 ans	111	16,92
Sexe		
Féminin	37	5,64
Masculin	619	94,36
Situation matrimoniale		
Célibataire	110	16,77
Marié (e)	493	75,15
Divorcé (e)	25	3,81
Veuf (ve)	28	4,27
Nombre d'enfants		
≤ 3	224	34,15
> 3	432	65,85
Niveau d'étude		
Primaire	351	53,51
Secondaire	228	34,76
Supérieur	77	11,74

4.1.2. Caractéristiques comportementales

Dans la population d'étude, 17,99% des travailleurs étaient exposés à la fumée de tabac au moins une fois au moment de l'enquête et 0,91% des travailleurs fumaient sur le lieu de travail. L'alcool était consommé par 28,20% des travailleurs avec 1,52% de consommation d'alcool sur les lieux de travail pour raison de soucis et pour diminuer le stress.

Le tableau II présente la répartition des travailleurs enquêtés selon les caractéristiques comportementales.

Tableau II : Caractéristiques comportementales des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656).

	Effectifs	Pourcentage
Statut tabagique		
Non tabagique	538	82,01
Fumeur actuel	46	7,01
Fumeur passif	27	4,12
Ex fumeur	45	6,86
Fumer sur les lieux de travail		
Non	650	99,09
Oui	6	0,91
Raison de fumer au travail (n=6)		
Raisons de soucis	6	100,00
Consommation d'alcool		
Non	471	71,80
Oui	185	28,20
Consommation d'alcool sur les lieux de travail		
Non	646	98,48
Oui	10	1,52
Motif de consommation d'alcool au travail (n=10)		
Soucis	8	80,00
Autre raison	2	20,00

4.1.3. Caractéristiques professionnelles

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise était de 09,09±7,41 ans. L'ancienneté moyenne au poste était de 08,33±6,84 ans. Le nombre d'heures moyen de travail par jour était de 08,19±1,31 heures, avec des extrêmes de 1 heure et de 15 heures. Les occasionnels ont représenté ¾ (73,48%) des enquêtés et le personnel permanent 26,52% des enquêtés.

Tableau III : Caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n = 656).

	Effectifs n=656	Pourcentage
Activités physiques au travail		
Forte intensité	510	77,74
Intensité modérée	452	68,90
Statut du travailleur		
Permanant	174	26,52
Occasionnel	482	73,48
Catégorie professionnelle		
Cadre	25	3,81
Agent de maitrise et assimilés	49	7,47
Agent d'exécution	582	88,72
Type de contrat de travail		
Contrat à durée indéterminée (CDI)	217	33,08
Contrat à durée déterminée (CDD)	439	66,92

Tableau III (bis) : Caractéristiques professionnelles des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2022 (n = 656)

	Effectifs n=656	Pourcentage
Ancienneté professionnelle en années		
≤ 5 ans	266	40,55
> 5 ans	390	59,45
Ancienneté dans l'entreprise en années		
≤ 5 ans	276	42,07
> 5 ans	380	57,93
Ancienneté au poste en années		
≤ 5 ans	299	45,58
> 5 ans	357	54,42
Nombre d'heures moyen de travail par jour		
≤ 8	535	81,55
> 8	121	18,45

4.1.4. Caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs enquêtés.

Il a été noté que ¾ (74,39%) des travailleurs n'étaient pas satisfaits de leur travail. Un total de 90,13 % des travailleurs avaient déclaré que la stabilité de leur emploi était menacée et 80,18% avaient l'intention de changer de poste.

Tableau IV : Caractéristiques liés à l'environnement de travail des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2022 (n = 656).

	Effectifs n=656	Pourcentage
Satisfait de votre travail		
Très satisfait	5	0,76
Pas du tout	488	74,39
Satisfait	46	7,01
Un peu satisfait	117	17,84
Stabilité d'emploi menacée		
Non	91	13,87
Oui	565	86,13
Intention de changer de poste		
Non	130	19,82
Oui	526	80,18

4.2.Dimensions du Siegrist

Le score moyen de la dimension du Siegrist lié à l'effort était de 21,90 ±6,53. Celui de la dimension du Siegrist lié à la récompense était de 40,95±13,05. Les travailleurs avaient un ratio effort/récompenses moyen de 2,28±1,52.

Tableau V : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP selon le score total par dimensions du Siegrist en 2022 (n = 656).

	Score Total	Score moyen ± ET	[$IC_{95\%}$]
Dimensions du Siegrist			
Efforts	30,00	21,90 ± 6,53	[21,40-22,40]
Récompense	55,00	40,95 ± 13,05	[39,95-41,95]
Ratio efforts/récompenses	5,00	2,28 ± 1,52	[2,17-2,40]
Surinvestissement	26,00	20,79 ± 5,37	[20,38-21,20]

4.3. Prévalence du stress professionnel au sein des travailleurs de la SOBEMAP

4.3.1. Evaluation des contraintes psychologiques, organisationnelles et les dimensions du Siegrist

Le tableau VI présente la répartition des travailleurs enquêtés selon les contraintes psychologiques et organisationnelles et dimensions du Siegrist. La demande psychologique était élevée chez 83,69% des travailleurs et 77,90 % des travailleurs avaient une faible latitude décisionnelle. Il a été noté que 79,12 % des travailleurs avaient un déséquilibre effort-récompense et 80,02% des travailleurs avaient de surinvestissement.

Tableau VI : Contraintes psychologiques et organisationnelles et dimensions du Siegrist des travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n = 656).

	n	%
Demande psychologique		
Elevée	549	83,69
Faible	107	16,31
Latitude décisionnelle		
Elevée	145	22,10
Faible	511	77,90
Soutien de la hiérarchie		
Elevée	441	67,23
Faible	215	32,77
Soutien des collègues		
Elevé	617	94,05
Faible	39	5,95
Soutien social		
Elevée	282	42,99
Faible	374	57,01
Déséquilibre effort récompense		
Non	137	20,88
Oui	519	79,12
Surinvestissement		
Non	131	19,97
Oui	525	80,03

4.3.2. Stress professionnel.

4.3.2.1. Job strain

Le tableau VII montre que 64,18% ($IC_{95\%}$: [60,36 - 67,83]) des travailleurs enquêtés étaient exposés au job strain c'est- à- dire étaient tendus au travail (les travailleurs ayant une forte demande psychologique associée à une faible latitude décisionnelle).

Tableau VII : Latitude décisionnelle et la demande psychologique chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022.

(n = 656).

	Latitude décisionnelle				Total
	Elevée		Faible		
	n	%	n	%	
Demande Psychologique					
Elevée	128	19,51	421	***64,18***	549
Faible	17	2,59	90	13,72	107
Total	145	22,10	511	77,90	656

La figure 9 illustre l'application de modèle de Karasek appliqué à notre échantillon. Dans notre étude, il a été noté que 549 travailleurs soit 64,18 % de la population d'étude étaient exposées au jobs train (Stress professionnel) c'est à dire tendus au travail. Les moins tendus c'est-à-dire les actifs au travail, les détendus et les passifs représentaient respectivement 19,51% (128 travailleurs sur 656) ; 2,59 % (17 travailleurs sur 656) et 7.6% (90 travailleurs sur 656).

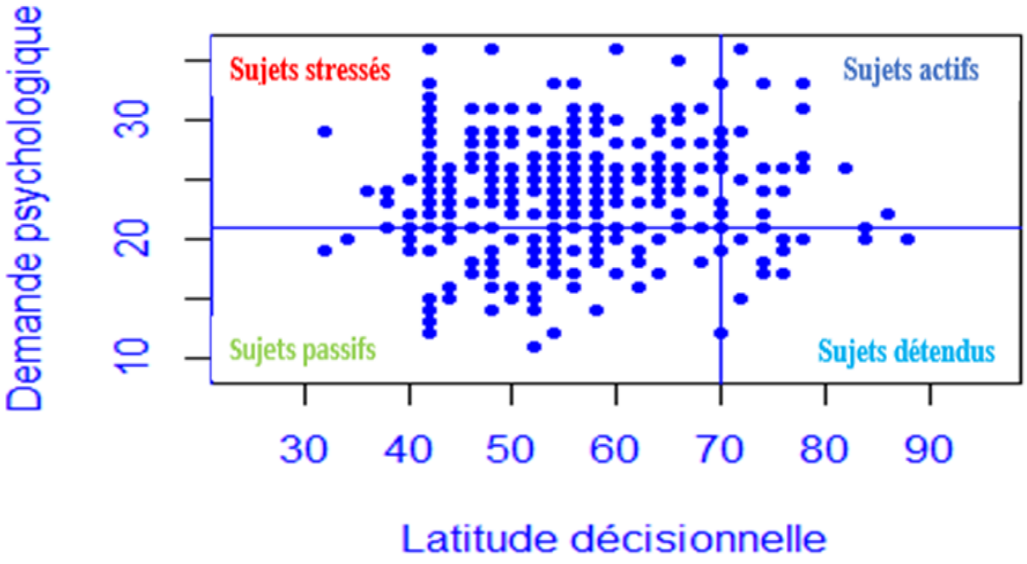


Figure 9 : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP suivant le modèle de Karasek (n =656).

4.3.2.2.Iso strain

Le tableau VIII montre que l'iso strain (travailleurs en situation de job strain avec un soutien social faible) était observé chez 44,82% des travailleurs ($IC_{95\%}$: [40,98 - 48,72]).

Tableau VIII : Répartition des travailleurs à la SOBEMAP selon le SP et le soutien social en 2022 (n = 656).

	Stress professionnel				Total
	Oui		Non		
	n	%	n	%	
Soutien social					
Elevé	127	19,36	155	23,628	282
Faible	294	***44,82***	80	12,19	374
Total	421	64,18	235	35,82	656

4.4. Facteurs associés au stress professionnel chez les travailleurs de la SOBEMAP

4.4.1. Analyse bivariée

4.4.1.1.Stress professionnel et caractéristiques sociodémographiques

Le tableau IX présente la comparaison des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022. Après l'analyse bivariée le facteur associé au stress était le niveau d'étude primaire ($p<0,001$).

Tableau IX Comparaison des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656).

	n	Stress professionnel				p-value
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Age (années)						0,077
< 25 ans	34	21	61,76	13	38,24	
25ans -50ans	511	339	66,34	172	33,66	
> 50 ans	111	61	54,95	50	45,05	
Sexe						0,541
Féminin	37	22	59,46	15	40,54	
Masculin	619	399	64,46	220	35,54	
Situation matrimoniale						0,379
Célibataire	110	70	63,64	40	36,36	
Marié (e)	493	312	63,29	181	36,71	
Divorcé (e)	25	17	68	8	32	
Veuf (ve)	28	22	78,57	6	21,43	
Nombre d'enfants						0,066
≤ 2	224	133	59,38	91	40,62	
> 2	432	288	66,67	144	33,33	
Niveau d'étude						**<0,001**
Supérieur	77	37	48,05	40	51,95	
Secondaire	228	109	47,81	119	52,19	
Primaire	351	275	78,35	76	21,65	

4.4.1.2.Stress professionnel et caractéristiques comportementales

Le tableau X présente la comparaison des caractéristiques comportementales des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022.

La consommation de tabac et de l'alcool était associée au SP avec un p<0,001.

Tableau X : Comparaison des caractéristiques comportementales des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656).

	n	Stress professionnel				p
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Statut tabagique						**<0,001**
Non tabagique	538	384	71,38	154	28,62	
Fumeur actuel	46	13	28,26	33	71,74	
Fumeur passif	27	9	33,33	18	66,67	
Ex fumeur	45	15	33,33	30	66,67	
Fumer sur les lieux de travail						0,124
Non	650	419	64,46	231	35,54	
Oui	6	2	33,33	4	66,67	
Consommation d'alcool						**<0,001**
Non	471	342	72,61	129	27,39	
Oui	185	79	42,70	106	57,30	
Consommation d'alcool sur les lieux de travail						0,783
Non	646	415	64,24	231	35,76	
Oui	10	6	60,00	4	40,00	

4.4.1.3.Stress professionnel et caractéristiques professionnelles

Les tableau XI présente la comparaison des caractéristiques professionnelles des travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022. Les travailleurs exerçant les activités physiques de forte intensité au travail étaient plus stressés que les travailleurs n'exerçant pas les activités de physiques de forte intensité avec un p<0,001. Les travailleurs exerçant les activités physiques

d'intensité modérée au travail étaient stressés aussi avec un p=0,003. Les autres caractéristiques associées au stress après l'analyse bivariée étaient le statut du travailleur (p=0,033), type de contrat(p<0,001), ancienneté professionnelle (p<0,001), ancienneté dans l'entreprise(p<0,001), l'ancienneté au poste(p<0,001), nombre d'heure moyen par jour(p=0,004).

Tableau XI : Comparaison des caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656).

	n	Stress professionnel				p
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Activités physiques de forte au travail						**<0,001**
Non	146	59	40,41	87	59,59	
Oui	510	362	70,98	148	29,02	
Activités physiques d'intensité modérée au travail						**0,003**
Non	204	114	55,88	90	44,12	
Oui	452	307	67,92	145	32,08	
Statut du travailleur						**0,033**
Permanant	174	100	57,47	74	42,53	
Occasionnel	482	321	66,60	161	33,40	
Type de contrat de travail						**<0,001**
CDI	217	118	54,38	99	45,62	
CDD	439	303	69,02	136	30,98	
Catégorie professionnelle						**<0,001**
Cadre	25	7	28,00	18	72,00	
Agent de maîtrise et assimilés	49	28	57,14	21	42,86	
Agent d'exécution	582	386	66,32	196	33,68	

Tableau XII : Comparaison des caractéristiques professionnelles des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656).

	n	Stress professionnel				p
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Ancienneté professionnelle						**<0,001**
≤ 5 ans	266	133	50,00	133	50,00	
> 5 ans	390	288	73,85	102	26,15	
Ancienneté dans l'entreprise						**<0,001**
≤ 5 ans	276	140	50,72	136	49,28	
> 5 ans	380	281	73,95	99	26,05	
Ancienneté au poste						**<0,001**
≤ 5 ans	299	151	50,50	148	49,50	
> 5 ans	357	270	75,63	87	24,37	
Nombre d'heures moyen de travail						**0,004**
≤ 8h/jour	535	330	61,68	205	38,32	
> 8h/jour	121	91	75,21	30	24,79	

4.4.1.4.Stress professionnel et caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs

La satisfaction au travail (p<0,001) et la stabilité d'emploi menacée(p<0,001) étaient les caractéristiques liées à l'environnement de travail associées au stress professionnel chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022.

Tableau XIII : Comparaison des caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n= 656).

	n	Stress professionnel				p
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Satisfait de votre travail						**<0,001**
Très satisfait	5	1	20,00	4	80,00	
Satisfait	46	20	43,48	26	56,52	
Un peu satisfait	117	51	43,59	66	56,41	
Pas du tout	488	349	71,52	139	28,48	
Stabilité d'emploi menacée						**<0,001**
Non	91	30	32,97	61	67,03	
Oui	565	391	69,20	174	30,80	

4.4.1.5.Stress professionnel et les dimensions du Siegrist

Tableau XIV présente une comparaison des dimensions du Siegrist chez les travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022. Les travailleurs présentant un déséquilibre effort/récompense ou un surinvestissement étaient plus stressés que les travailleurs ne présentant pas un déséquilibre effort/récompense ni de surinvestissement (p<0,001).

Tableau XIV: Comparaison des dimensions du Siegrist chez les travailleurs à la SOBEMAP en fonction du SP en 2022 (n = 656).

	n	Stress professionnel				p
		Oui		Non		
		n	%	n	%	
Déséquilibre effort récompense						**<0,001**
Non	137	62	45,26	75	54,74	
Oui	519	359	**69,17**	160	30,83	
Surinvestissement						**<0,001**
Non	131	55	41,98	76	58,02	
Oui	525	366	**69,71**	159	30,29	

4.4.2. Analyse bivariée : Facteurs associés

Tableau XV présente les facteurs associés qui expliquent la survenue SP chez les travailleurs enquêtés à la SOBEMAP en 2023 (n = 656).

- Le statut du travailleur était significativement associé au SP. Le personnel occasionnel avait un risque de 1,48 fois ($IC_{95\%}$ =1,03-2,10) de plus que le personnel permanent de développer le stress professionnel.
- Le niveau d'étude : plus les travailleurs avaient un niveau d'étude élevé moins était la prévalence de stress. Les travailleurs de niveaux primaires avaient un risque de 3,91 fois ($IC_{95\%}$=2,34-6,57) de développer le stress professionnel que les travailleurs de niveau supérieur.
- L'ancienneté à la SOBEMAP était significativement associée au SP. Les travailleurs ayant une ancienneté de moins de 5 ans à la SOBEMAP avaient 0,64 fois (P<0,001) moins de risque de développer le SP que les travailleurs d'ancienneté de plus de 5 ans.

Tableau XV : Facteurs associés au SP chez les travailleurs à la SOBEMAP en 2022 (n= 656).

	Stress professionnel						
	Oui		Non		OR_b	$[IC_{95\%}]$	p
	n	%	n	%			
Statut du travailleur							**0,033**
Permanant	100	57,47	74	42,53	1	—	
Occasionnel	321	66,60	161	33,40	1,48	1,03–2,10	
Catégorie professionnelle							**<0,001**
Cadre	7	28,00	18	72,00	1	—	
Agent de maîtrise et assimilés	28	57,14	21	42,86	3,43	1,25 – 10,2	
Agent d'exécution	386	66,32	196	33,68	5,06	2,17 – 13,2	
Niveau d'étude							**<0,001**
Supérieur	37	48,05	40	51,95	1	—	
Secondaire	109	47,81	119	52,19	0,99	0,59 – 1,66	
Primaire	275	78,35	76	21,65	3,91	2,34 – 6,57	
Type de contrat de travail							**<0,001**
CDI	118	54,38	99	45,62	1	—	
CDD	303	69,02	136	30,98	1,87	1,34 – 2,61	
Ancienneté professionnelle							**<0,001**
> 5 ans	288	73,85	102	26,15	1	—	
≤ 5 ans	133	50,00	133	50,00	0,35	0,25 – 0,49	
Ancienneté dans l'entreprise							**<0,001**
> 5 ans	281	73,95	99	26,05	1	—	
≤ 5 ans	140	50,72	136	49,28	0,36	0,26 – 0,50	
Ancienneté au poste							**<0,001**
> 5 ans	270	75,63	87	24,37	1	—	
≤ 5 ans	151	50,50	148	49,50	0,33	0,24 – 0,46	
Nombre d'heures moyen de travail							**0,004**
≤ 8h/jour	330	61,68	205	38,32	1	—	
> 8h/jour	91	75,21	30	24,79	1,88	1,22 – 2,99	
Satisfait de votre travail							**<0,001**

	Stress professionnel				OR_b	$[IC_{95\%}]$	p
	Oui		Non				
	n	%	n	%			
Très satisfait	1	20,00	4	80,00	1	—	
Satisfait	20	43,48	26	56,52	3,08	0,41 – 62,7	
Un peu satisfait	51	43,59	66	56,41	3,09	0,44 – 61,5	
Pas du tout	349	71,52	139	28,48	10	1,47 – 197	
Stabilité d'emploi menacée							**<0,001**
Non	30	32,97	61	67,03	1	—	
Oui	391	69,20	174	30,80	4,57	2,87 – 7,41	

5. DISCUSSION

La discussion des résultats s'articulera autour des points suivants

- L'atteinte des objectifs de l'étude ;
- La qualité et la validité des résultats ;
- La comparaison des résultats obtenus avec d'autres études.

5.1. Atteinte des objectifs de l'étude

L'objectif général de ce travail était d'étudier la prévalence et les facteurs associés au stress professionnel chez le personnel de la SOBEMAP en 2022. Dans notre étude, 421 (soit 64,18% ; $IC_{95\%}$: [60,36 - 67,83]) travailleurs enquêtés sur un total de 656 travailleurs étaient exposés au stress professionnel. Les travailleurs occasionnels (p=0,033), la catégorie professionnelle (p<0,001), le niveau d'étude primaire (p<0,001), type de contrat de travail à durée déterminé (p=0,000), l'ancienneté à la SOBEMAP égale ou supérieur à 5 ans (p<0,001), l'ancienneté au poste de travail égale ou supérieur à 5ans (p<0,001), le nombre d'heure moyen de travail par jour supérieur à 8 heures par jour (p=0,004), l'insatisfaction au travail (p<0,001) et la stabilité d'emplois menacés (p<0,001) sont entre autres des facteurs associés à la survenue du stress professionnel chez le personnel de la SOBEMAP en 2022. Au regard des résultats précédents nous pouvons dire que les objectifs de cette étude sont atteints.

5.2. Qualité et validité des résultats

L'objectif général de notre étude était d'étudier la prévalence et les facteurs associés au stress professionnel chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022. Pour atteindre cet objectif nous avons mené une étude prospective descriptive et analytique.

Les biais d'information dans cette étude seraient minimisés parce que l'administration du questionnaire a été faite en absence de toute personne étrangère ou collègue à l'enquêté. L'anonymat a été garanti pour tous les participants à cette étude. En ce qui concerne l'outils et la technique de collecte des données, nous avons utilisé un questionnaire standardisé administré par

l'équipe de collecte aux participants. Ce type d'outils et cette méthode de collecte étaient les plus adaptés car les participants enquêtés ne sauraient remplis par eux-mêmes le questionnaire. Ce qui nous a permis d'avoir les informations plus ou moins fiables de leur part.

Les limites de cette étude se résument à la technique d'échantillonnage non probabiliste, on ne saurait donc extrapoler nos résultats à l'entièreté du personnel de la SOBEMAP. Le refus des travailleurs de se soumettre au questionnaire et l'empressement des dockers à aller sur le quai rejoindre leur poste de travail au moment de la collecte des informations qui étaient parfois les heures de travail sont bien entre autres des limites et difficultés rencontrées durant notre recherche.

L'analyse bivariée nous a permis d'identifier les facteurs expliquant la survenue du SP au sein des travailleurs de la SOBEMAP. Au total, les techniques de collecte et d'analyse ont permis de croiser les données collectées pour avoir des résultats jugés valides.

5.3. Comparaison des résultats obtenus avec d'autres études

5.3.1. Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des sujets enquêtés

5.3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques

- **Âge**

L'âge moyen des travailleurs était de 41,05±9,55 ans. La tranche d'âge la plus représentée dans notre étude était celle des sujets de 25-50 ans (77,90%). Des résultats similaires ont été retrouvés dans la littérature par plusieurs auteurs. *Ebenguela et al* ont retrouvé dans leur étude sur le stress professionnel chez les travailleurs d'une entreprise pétrolière à Pointe-Noire au Congo-Brazzaville en 2021, une moyenne d'âge de 39,5 ± 9,6 ans [17]. *Hinson et al* rapportaient dans leur étude portant sur la prévalence du stress professionnel chez le personnel d'une compagnie d'assurance au Bénin en 2017 que la tranche d'âge la plus représentée était de 30 à 49 ans et l'âge moyen dans leur échantillon d'étude était

de 39,45±10,53ans [41]. *Adjobimey et al* ont retrouvé également chez le personnel d'une industrie d'égrenage de coton au Bénin en 2019 un âge médian de 38 ans avec des extrêmes de 28 à 49 ans.

Par contre *Basavakumar et al* retrouvaient dans leur étude sur l'évaluation du stress lié au travail chez les employés d'une usine de confection à Bangalore en Inde en 2016 que la majorité des sujets étaient dans le groupe d'âge de 26 à 30 ans avec un âge moyen de 29 ans [7]. *Traoré et al* au Burkina Faso en 2022 retrouvaient dans leur étude un âge moyen de 43,91 ± 7,03 ans et la tranche d'âge la plus représentée est celle des sujets de 40-49 ans (soit 45,83%). Ces résultats sont différents de ceux de notre étude [56].

- **Sexe**

Notre population d'étude était constituée en majorité d'homme. En effet, les hommes représentaient 94,36% soit une sex-ratio H/F de 16,73. Ces résultats concordent avec ceux de *Basavakumar et al* qui retrouvent dans leur étude sur l'évaluation sur stress lié au travail chez les employés d'une usine de confection à Bangalore en Inde en 2016 que la plupart des participants étaient des hommes (83,7 %) [7]. *Ebenguela et al* ont rapporté une prédominance du personnel de sexe masculin à Pointe-Noire au Congo-Brazzaville en 2021 avec un Sex Ratio (H/F) qui était de 4,34 [17]. *Adjobimey et al* ont noté également une forte participation masculine de 90,80% dans leur étude sur le stress professionnel dans une industrie de d'égrenage de coton en 2019 [19]. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la main d'œuvre la plus sollicitée dans les entreprises ou usines de manutention sont les hommes en raison de la dépense énergétique.

- **Niveau d'étude**

Plus de la moitié de notre échantillon était de niveau d'instruction primaire (53,51%) et la majorité de la population d'étude (88,27 %) n'avait pas un niveau universitaire. *Adjobimey et al* au Bénin en 2019 ont rapporté également que la

majorité (82,5%) des participants n'avaient pas de formation de niveau universitaire [19]. *Traoré et al* au Burkina Faso en 2022 dans leur étude ont retrouvé que plus de la moitié des travailleurs n'avaient pas un niveau universitaire [56]. Ces résultats sont concordants avec le nôtre. Ces résultats pourraient s'expliquer par le type technique et peu administratif du travail de manutention.

Cependant en 2020 au Burkina-Faso, *Hinson et al* ont retrouvé les résultats contraires à ceux de notre [57]. En effet dans leur étude ils ont trouvé 32,72% de travailleurs de niveau universitaire et 24,62% des travailleurs de niveau d'étude primaire. Cette différence par rapport à notre étude pourrait s'expliquer par le fait que la population de cette étude était des travailleurs dans les mines où aucun profil en particulier n'est exigé.

- **Situation matrimoniale**

Dans notre étude,75,15% des travailleurs étaient mariés et 16,77 % des travailleurs étaient célibataires. *Hinson et al au Burkina-Faso* en 2020 ont retrouvés dans leur étude que ⅔ des travailleurs étaient mariés et 33,33% des travailleurs étaient des célibataires [57]. *Adjobimey et al* en 2019 ont retrouvé dans leur étude que plus de ¾ des travailleurs vivaient en couple [19]. Ces résultats concordent avec les nôtres où on note une prédominance des travailleurs vivaient en couple.

5.3.1.2.Les caractéristiques professionnelles

- **Ancienneté professionnelle**

L'ancienneté moyenne des travailleurs à la SOBEMAP était de 09,09±7,41 ans et 42,07% avaient une ancienneté d'au plus 5 ans. L'ancienneté moyenne au poste était de 08,33±6,84 ans et 45,58 % avaient une ancienneté d'au plus 5 ans. *Berraho et al* au Maroc en 2002 ont retrouvé que l'ancienneté moyenne au travail était de 11,6 ±7,9 ans dans leur étude [15]. *Soedje et al* au Togo en 2016 dans leur

étude retrouvent une moyenne d'années d'expérience professionnelle qui était de 15,57 ans ±9,64 avec des extrêmes de 0 et 40 ans et 30,8% des enseignants avaient une expérience professionnelle de plus de 20 ans [58]. *Traoré et al* au Burkina Faso en 2022 ont retrouvés une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans au poste de travail [56]. *Hinson et al* en 2020 au Burkina-Faso dans leur étude ont retrouvé que 58,33% des travailleurs avaient moins de 5 ans d'ancienneté d'entreprise et 79,01 % des travailleurs avaient moins de 5 ans d'ancienneté au poste [57]. Ces résultats sont contradictoires à nos résultats. Cela pourrait s'expliquer par le fait que ces études ont été faites dans différents secteurs de travail non manutentions notamment les taximen au Maroc, les enseignements au Togo et les mineurs au Burkina-Faso.

- **Le nombre d'heures moyen de travail par jour**

Le nombre d'heures moyen de travail par jour était de 08,19±1,31 heures, avec des extrêmes de 1 heure et de 15 heures et 81,55 % des enquêtés travaillaient au moins 8 heures par jour et 18,45 % des enquêtés travaillaient plus de 8 heures par jour. *Hinson et al* dans leur étude au Burkina-Faso retrouvaient que les travailleurs ont au moins 11,34±1,26 heures de travail par jour et 4,32% des enquêtés travaillaient au moins 8 heures par jour et 95,68% travaillaient plus de 8 heures par jour. Ces résultats sont différents de nos résultats [57]. Cela peut s'expliquer par le fait que ces travailleurs exercent dans différents domaines de travail et que les masses du travail ne sont pas les mêmes.

- **Catégorie professionnelle**

Dans notre étude, on retrouve 3,81% de cadres, 7,47% d'agents de maitrise et assimilés et 88,72% d'agents d'exécution. *Hinson et al* dans leur étude au Bénin en 2017 ont retrouvé 15,2% d'agents d'exécution ,56,1% d'agents de maitrise et 28,8% des cadres [41]. Une autre étude faite par *Hinson et al* au Burkina-Faso en 2020 chez les travailleurs de la mine avaient trouvé 56,79% d'agents d'exécution, 23,15% d'agents de maitrise et 20,06% de cadres [57]. Ces résultats sont

contraires aux résultats de notre étude. Cela pourrait s'expliquer par l'inclusion dans cette étude de plus d'agents d'exécution en raison de la technique d'échantillonnage non probabiliste.

- **Type de contrat de travail**

Dans notre étude 33,08 % des travailleurs étaient sous un contrat à durée indéterminé (CDI) contre 66,92% qui étaient sous un contrat à durée déterminée (CDD). *Hinson et al* dans leur étude au Bénin en 2017 dans une compagnie d'assurance ont retrouvé 6,1% des travailleurs en CDD ,83,3% des travailleurs en CDI et 10,6% des travailleurs sous un Contrat de Prestation de Services (CPS) [41]. Ces résultats diffèrent des nôtres et pourraient s'expliquer par la différence de secteurs des deux études.

5.3.1.3.Evaluation des contraintes psychologiques, organisationnelles et les dimensions de Siegrist

Dans notre étude, nous avons observé que la demande psychologique était élevée chez 83,69% des travailleurs interrogés, la latitude décisionnelle était faible chez 77,9%. Le soutien social était faible chez 57,01% des travailleurs interrogés et 79,12% bénéficient d'une faible reconnaissance au travail. *François et al* dans l'enquête sur l'exposition aux contraintes psychosociales en milieu de travail : résultats de l'enquête SUMER 2003 dans les Pays-de-la-Loire ont noté une forte demande psychologique chez 55 % de l'ensemble des salariés enquêtés. Quarante-neuf pourcent de ces derniers avaient une faible latitude décisionnelle pour faire face aux contraintes des situations de travail. Le soutien social des collègues ou de l'encadrement était faible pour 41 % des salariés [14]. *Hinson et al* au Bénin en 2017 ont observé une forte demande psychologique chez 86,4% des travailleurs interrogés, une latitude décisionnelle faible chez 34,8% des travailleurs, un soutien social faible chez 43,9% des travailleurs et une faible reconnaissance au travail chez 63,6% des travailleurs interrogés [41]. *Adjobimey et al* observent que la demande psychologique est élevée chez 93% des

travailleurs interrogés, la latitude décisionnelle est faible chez 83,9%, le soutien social est faible chez 16,3% des travailleurs interrogés et 89,9% bénéficient d'une faible reconnaissance au travail [19]. Les résultats de ces différents auteurs sont différents de ceux de notre étude.

Ces résultats pourraient s'expliquer par les fortes sollicitations dans le fonctionnement de l'entreprise. En effet la SOBEMAP reçoit des sollicitations à l'international et dans un système de compétition permanente avec les entreprises manutentionnaires des autres pays de la sous-région. Les demandes sont alors fortes dans des délais compétitifs pouvant occasionner le stress.

5.3.2. Prévalence du stress professionnel au sein des travailleurs de la SOBEMAP en 2022

À l'issue de ce travail, nous avons retrouvé une prévalence de 64,18% du SP. Cette prévalence est largement supérieure à celles observées par d'autres auteurs tels que *Basavakuma et al* qui ont noté une prévalence du SP de 26% en Inde chez les employés d'une usine de confection en 2016[7], *Ebenguela et al* qui ont noté une prévalence de 39,4% chez les travailleurs d'une entreprise pétrolière à Pointe au Congo-Brazzaville en 2021[17]. *Aka et al* en Côte-d'Ivoire en 2016 ont retrouvés une prévalence du SP de 54,6% [18] et *Hinson et al* qui ont rapporté une prévalence de 26,23% dans leur étude sur prévalence et les facteurs associés du SP dans le secteur minier à Zabré au Burkina -Faso en 2020 [57].

Par ailleurs d'autres auteurs ont noté des prévalences du SP supérieures à celle trouvée dans notre étude. *Hinson et al* ont noté une prévalence de 81,80% dans l'étude réalisée sur la prévalence du SP chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Bénin en 2017 [41]. *Nana et al* au Burkina-Faso dans leur étude sur les facteurs de stress en entreprises privées formelles de la ville de Ouagadougou en 2019 ont noté 70,40% de prévalence du SP [59] et *Adjobimey et al* ont aussi retrouvé une prévalence de SP de 77,7% dans leur étude sur le SP en milieu industriel au Bénin en 2019 [19]. Ces résultats pourraient s'expliquer par

le fait que les prévalences du SP sont variables en fonction des régions, des cibles et du secteur d'activité.

5.3.3. Facteurs associés au SP chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022

- **Statut du travailleur**

Le statut du travailleur occasionnel (p=0,033) était significativement associé au SP. Le personnel occasionnel a un risque de 1,48 fois ($IC_{95\%}$ =1,03-2,10) de plus que le personnel permanent de développer le stress professionnel. Nos résultats sont similaires aussi à ceux de *Traoré et al* au Burkina-Faso en 2022 qui ont retrouvé que les travailleurs occasionnels étaient 3,4 fois plus stressés (OR=3,4[1,70 ; 6,79], p<0,001) que les travailleurs permanents [56] et à ceux de *Adjobimey et al* qui ont retrouvé également que le statut du travailleur occasionnel (p<0,001) était significativement associé au SP [19]. Ces résultats pourraient d'expliquer par le fait que leur travail est juste temporaire.

Il ressort de notre étude que 69,02 %des travailleurs en CDD étaient stressés contre 54,38 % des travailleurs stressés en CDI. Le type de contrat de travail (p<0,001) était significativement associé au SP. Les travailleurs ayant un CDD avaient un risque de 1,87 fois de plus que des travailleurs à CDI de présenter un SP. *Hinson et al* au Bénin en 2017 ont rapporté que les agents à contrat de prestation de service ou CDD étaient plus soumis au stress (p=0,02) que les autres agents en CDI [41]. Ces résultats pourraient s'expliquer par la précarité du travail car les travailleurs à CDD sont plus sujets à la précarité puisqu'ils ne travaillent généralement que trois à six mois.

- **Catégorie professionnelle**

La catégorie professionnelle (p<0,001) était significativement associée au SP. Les agents de maitrise ont un risque de 3,43 fois de plus que les cadres ($IC_{95\%}$=1,25-10,2) de développer le stress professionnel. Ce risque est encore plus

élevé chez les agents d'exécution avec un OR de 5,06 ($IC_{95\%}$=2,17-13,2). *Hinson et al* au Bénin en 2017 ont retrouvé que les agents d'exécution sont plus stressés que les agents de maitrise et assimilés et les cadres (p=0,006) [41]. Cela peut s'expliquer par le fait que la grande partie du travail dans le secteur de manutention reposent sur les non cadres c'est à dire les agents de maitrise et assimilés et les agents d'exécution d'une part et d'autre part par une forte sollicitation des agents non cadres pour des activités de fortes intensités.

- **Niveau d'étude**

Le niveau d'étude ((p<0,001) était significativement associé au SP. Plus les travailleurs avaient un niveau d'étude élevé moins est la prévalence de stress. Les travailleurs de niveaux primaires avaient un risque de 3,91 fois ($IC_{95\%}$=2,34-6,57) de développer le stress professionnel que les travailleurs de niveau supérieur ou universitaire. Ces résultats s'alignent avec ceux de la littérature. En effet, *Hinson et al* dans leur étude au Burkina-Faso ont retrouvé que les travailleurs de niveau d'études supérieures sont moins stressés que les travailleurs de niveau inférieurs (OR = 0,36 IC $_{95\ \%}$ [0,14 ; 0,92] ; p = 0,032) [57]. De même *Adjobimey et al* en 2019 au Bénin ont retrouvé que les travailleurs de niveau universitaire sont moins à risque de développer le SP par rapport aux autres travailleurs des autres niveaux d'étude [19]. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs de niveau supérieur occupent plus des postes de cadres ou décisionnels comparativement aux travailleurs de niveau primaire qui occupent opérationnelles.

- **Ancienneté dans l'entreprise**

L'ancienneté à la SOBEMAP (p<0,001) était significativement associée au SP. Les travailleurs d'ancienneté de moins de 5 ans à la SOBEMAP avaient 0,64 fois ($IC_{95\%}$=0,26-0,50) moins de risque de développer le SP que les travailleurs d'ancienneté de plus de 5 ans. Ces résultats sont contraires à ceux de *Adjobimey et al* au Bénin en 2019 qui rapportaient que les travaillaient d'ancienneté de moins 5 ans avaient 1,41 fois ($IC_{95\%}$ =0,93 à 2,14 ; p <0,0001) de risque de développer

le SP que les travailleurs d'ancienneté plus de 5ans [19]. Cela pourrait s'expliquer par une accumulation de stress chez les travailleurs d'ancienneté de plus de 5 ans par rapport aux travailleurs d'ancienneté de moins de 5ans.

- **Ancienneté au poste de travail**

L'ancienneté au poste de travail (p<0,001) était significativement associée au SP. Les travailleurs d'ancienneté de moins de 5 ans au poste de travail avaient 0,67 fois ($IC_{95\%}$=0,24 à 0,46) moins de risque de développer le SP que les travailleurs d'ancienneté de plus de 5 ans. *Adjobimey et al* au Bénin en 2019 retrouvaient que les travailleurs nouvellement au poste sont plus stressés que ceux qui sont au poste il y a longtemps [19]. Ces observations sont contraires à nos résultats. Cela pourrait s'expliquer par le taux de participation des travailleurs de plus de 5 ans. En effet plus de la moitié des travailleurs inclus dans l'étude était d'ancienneté au poste de plus de 5 ans car ceux ayant moins de 5ans au poste étaient réticents ou ne voudraient perdre de leur temps en participant à l'étude.

- **Nombre d'heures moyen de travail par jour**

Le nombre d'heure moyen de travail par jour était significativement associé au SP. Les travailleurs de plus de 8 heures par jour sont 1,88 fois plus stressés que les autres travailleurs (IC95%= 1,22-2,99 ; p=0,004). Le temps passé au travail est l'une des composantes les plus fondamentales de l'exposition professionnelle. Des horaires prolongés et irréguliers sont associés à des réactions aiguës telles que le stress et la fatigue, des comportements néfastes pour la santé tels que le tabagisme et des résultats chroniques tels que des troubles cardiovasculaires et musculo-squelettiques [60].

- **Satisfaction au travail**

La satisfaction au travail était aussi significativement associée au SP. Plus les travailleurs se sentaient satisfait de leur travail, moins ils étaient stressés ($IC_{95\%}$=1,47-197 ; p =0,000). *Hinson et al* en 2020 au Burkina-Faso ont retrouvé

dans leur étude qu'une bonne satisfaction professionnelle (OR=0,35 ; $IC_{95\%=}$[0,12 ; 0,98] ; p = 0,046) était un facteur protecteur du SP.

- **Stabilité d'emploi menacée**

La stabilité d'emploi menacée était significativement associée au SP. Plus d'emploi était menacée plus les travailleurs étaient stressés ($IC_{95\%}$=2,87-7,41 ; p<0,001). Les travailleurs ayant la stabilité d'emploi menacée avaient un risque de 4,57 fois de développer le SP que les autres travailleurs n'ayant pas la stabilité menacée. *Hinson et al* en 2020 au Burkina-Faso dans leur étude ont trouvé que l'intention de changer d'emploi (OR= 0,37 ; $IC_{95\%}$= [0,18-0,77] ; p = 0,009) était significativement associé au SP. L'insécurité à l'emploi peut être définie comme un facteur de stress psychosocial au niveau de l'emploi, causé par les conditions d'emploi et l 'organisation du travail, et reflétant la perception qu'a un travailleur de la peur de l'emploi, la perte ou instabilité d'emploi. Les conditions d'emploi « précaires » ou « contingentes » fournissent l'illustration la plus claire d'une mesure objective de la précarité de l'emploi [61].

5.3.4. Conséquences du stress professionnel

La consommation de tabac et de l'alcool était associée au SP avec un p<0,001. L'alcool et tabac peuvent être utilisés comme un anti-stress, un anxiolytique, voire un antidépresseur dans le monde du travail qui demande toujours davantage de performance et où les enjeux économiques sont importants. Ainsi, pour certaines personnes ayant l'habitude de gérer leur stress de cette manière dans leur vie privée, toutes les causes de stress relatives au travail (désaccord avec le patron ou le supérieur, conflits avec les collègues, absence de pause, non-reconnaissance, pressions...), de même que la fatigue, ou la répétition peuvent favoriser la consommation de ces substances [62]. Ce qui pourrait justifier l'association entre le stress professionnel et la consommation de tabac et d'alcool.

CONCLUSION ET SUGGESTIONS

Conclusion

Le stress est un mécanisme important d'auto-défense en milieu de travail, mais il demeure une préoccupation majeure pour la santé physique et mentale des travailleurs. Ce travail a montré que plus de 6 travailleurs sur 10 soit 64,18% étaient stressés à la SOBEMAP et que les travailleurs de cette entreprise manutentionnaire souffraient d'un état de stress dont l'origine est liée à certains facteurs socioprofessionnels tels que le statut du travailleur, la catégorie professionnelle, le niveau d'étude, le type de contact de travail, l'ancienneté à la SOBEMAP, l'ancienneté au poste de travail, le nombre d'heure moyen de travail par jour, l'insatisfaction au travail et l' instabilité d'emploi. Le stress représente un risque psychologique majeur nécessitant la mise en place de mesures préventives.

Suggestions

Au terme de notre travail, nous formulons les suggestions suivantes :

- **À l'endroit du directeur général de la SOBEMAP**
  - Mettre en place des séances de communication entre les travailleurs en instaurer un cadre de rencontre régulier pour les échanges
  - Organiser des séances de formation pour les travailleurs
  - Mettre en place un mécanisme de soutien entre travailleurs
  - Faire connaitre la politique de santé et de sécurité au travail
  - Accroître l'autonomie décisionnelle en permettant aux travailleurs de prendre des décisions de façon autonome, de participer aux décisions sur les méthodes de travail, de réviser la définition des rôles, des fonctions et des responsabilités de chacun, d'enrichir les tâches, d'organiser des rencontres d'équipe où les collègues discutent de leurs problèmes et proposent des solutions.
  - Mettre en place un système de récompenses en octroyant les primes, les tableaux de félicitations aux travailleurs et en payant les salaires à temps.
  - Augmenter le soutien des supérieurs en multipliant les rencontres individuelles du responsable avec chacun de ses employés permettra ainsi à mieux les connaître, d'augmenter le leadership des salariés intermédiaires.
  - Diminuer la charge de travail en faisant la stabilisation des équipes de travail, la composition équilibrée des équipes en termes de personnel expérimenté et de professionnel débutant.
  - Recruter les personnels de niveau d'étude supérieur

- Mettre en place un système de reversement de certains agents occasionnels en agents permanents

➢ **À l'endroit du personnel de santé de la SOBEMAP :**

- Dans le cadre des visites médicales tenir compte de la santé mentale pour évaluer la perception des travailleurs sur l'environnement de travail.
- Conseiller l'employeur sur l'organisation du travail pour minimiser les sources du stress
- Insérer un système d'Information, Education et Communication chez les travailleurs sur le stress professionnel lors des visites médicales ou lors des communications organisées
- Prendre en charge de façon médicale les travailleurs stressés
- Mettre en place un système d'accompagnement psychosocial pour les travailleurs stressés
- Participer à la réinsertion professionnelle du travailleur

➢ **À l'endroit du personnel :**

- Mettre en place un mécanisme de soutien entre travailleurs

REFERENCES

1. **Olatunde AO, Tudunwada YY, Abidoye JK, Olawale M**. Une étude sur l'impact du stress au travail chez les travailleurs de l'usine de tapis à Kano-Nigeria en 2015. Journal Iranien de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement. 2016 ;4(2) :746-751.

2. **Iweins C**. Détecter et prévenir le burnout : Facteurs de risques, évaluation et prévention en entreprise. Psychologie. Mardaga; 2020. 176 p. (PSY-Évaluation, mesure, diagnostic).

3. **Vézina M**. La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail : nouveau défi pour la santé publique. Santé Publique. 2008 ;20(3) : S121-8.

4. **Kirouac L**. Du surmenage professionnel au burn-out : réponses sociales et issues individuelles aux difficultés du travail d'hier et d'aujourd'hui. Lien social et Politiques. 15 nov. 2012;(67) :51-66.

5. **Dansereau V, Beauregard N, Marchand A, Durand P**. Une typologie de la comorbidité en santé mentale au travail : résultats de l'étude SALVEO. Santé mentale au Québec. 14 juin 2017;42(1):65-83.

6. **European Agency for Safety and Health at Work**. Annual report 2009 [Internet]. LU : Publications Office ; 2010 [cité 9 janv. 2023]. 76 p. Disponible sur: https://data.europa.eu/doi/10.2802/22381

7. **Basavakumar AS, Rajaram D, Aravind BA, Sukumar GM, Radhika K**. Work-related stress assessment among a garment factory employees in Bangalore suburban locality. Int J Community Med Public Health [Internet]. Octobre 2017 ;4(10). Disponible sur : www.ijcmph.com

8. **Trentzsch-Joye S**. Rupture du contrat psychologique, stress et souffrance au travail : une recherche réalisée au sein du dispositif souffrance au travail du CHU Toulouse-Purpan [Internet] [Thèse Med]. [France] : Université de Toulouse ; 2011. Disponible sur : HAL Id : tel-00634276 https://theses.hal.science

9. **Organisation internationale du Travail**. Stress au travail : un défi collectif. Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. 1re éd. Genève : Bureau international du Travail ; 2016. 66 p.

10. **Parent-Lamarche A**. Une étude sur les déterminants biologiques, psychologiques et du travail de l'épuisement professionnel [Thèse Philosophie]. [Canada] : Université de Montréal ; 2016.

11. Calcul des couts du stress et des risques psychosociaux : Observation européen des risques et analyse documentaire. Luxembourg : Office des Publications de l'Union européenne.

12. **Alain Gintrac**. Le stress au travail, un état des lieux. Management & Avenir. 2011;1(41):89-106.

13. **Chandola T, Gallie D, Edwards P, Parkes K**. Stress at work, The British Academy, London, 2010. [Internet]. Grande-Bretagne : Repropoint; 2010. 104 p. (Carlton House Terrace). Disponible sur : www.britac.ac.uk

14. **François A, Ha C, Waltisperger D, François S, Fanello S, Roquelaure Y**. Exposition aux contraintes psychosociales en milieu de travail : résultats SUMER 2003 dans les Pays-de-la-Loir. Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement. 2011 ;72(4) :333-40.

15. **Berraho M, Nejjari C, Elrhazi K, El Fakir S, Tessier JF, Ouédraogo N, et al**. Mesure du stress professionnel des chauffeurs de taxi à Fès, Maroc: Santé Publique. 1 sept 2006 ;18(3) :375-87.

16. **Laraqui O, Manar N, Laraqui S, Hammouda R, Deschamps F, Laraqui CH**. Risques psychosociaux et syndrome d'épuisement professionnel des professionnels de soins hospitaliers. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement. 1 nov 2019 ;80(5) :386-97.

17. **Ebenguela EA, Nguissaliki MN**. Stress Professionnel chez les travailleurs d'une entreprise pétrolière à Pointe -Noire, Congo -Brazzaville. Health Sci Dis. févr 2022 ; 23(2):90-4.

18. **Aka INA, Guiégui CP, N'guessan LMA, Kra AAC, Yao NAM, Tchicaya AF, et al.** Etude du stress professionnel en milieu portuaire à Abidjan. Revue de Médecine et de Pharmacie. 2016;6(2):561-70.

19. **Adjobimey M, Hinson V, Mikponhoué R, Hountohotegbe E, Klikpo E, Mama Cissé I, et al**. Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross-sectional study. Cannizzaro E, éditeur. PLoS ONE. 9 juin 2022;17(6):1-14.

20. Patrick Légeron. Le stress professionnel. Information Psychiatrique. 2008;84(9):809-20.

21. **Trontin C, Lassagne M, Boini S, Rinal S**. Le stress professionnel en France en 2007. France: Institut National de Recherche et de Sécurité; 2010.

22. **Beswick, J, Gore, G, Palferman, D**. Bullying at work: a review of the literature. Health and Safety Laboratories. Human Factors. 2006;1-62.

23. **Kaptue JS, Dieuboue J, Leunga JS**. Evaluation du stress professionnel chez les dockers en service au port autonome de Douala -Cameroun. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement. oct 2020;81(5):650.

24. **Mikponhoue RC, Hinson AV, Aguemon B, Sossa JC, Adjobime M, Touré RA, et al**. Contribution du stress dans la survenue des troubles musculosquelettiques chez les travailleurs d'une entreprise de manutention portuaire à Cotonou au Bénin. West African Journal of Research for Health. déc 2015;6:149-54.

25. **Paoli P, Merllié D**. Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes; 2001.

26. **Owona L, Tchicaya A, Adiogo D, Ndzie P**. Stress Professionnel chez les Travailleurs en Pharmacie à Douala. Health Sci Dis. Aout 2018;19(3):64-9.

27. **Dominique C**. Définitions et aspects épidémiologiques des risques psychosociaux. Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement. 2017;78:4-15.

28. **Selye H**. The stress of life. New York McGraw-Hill; 1956.

29. **Beehr TA, Newman JE**. «Stress au travail, santé des employés et efficacité organisationnelle: analyse des facettes, examen des modèles et de la littérature». 1978;31.

30. **Kandi N, Zibelkhill H, Brahamia B**. Facteurs et impact du stress professionnel : Cas d'un effectif de travailleurs de la commune de Bejaia. Les Cahiers du CEDIMES. 2019;13(4):1-15.

31. Sécurité publique Canada. Facteurs de risque et de protection [Internet]. 2018 [cité 13 janv 2023].

32. Prévalence. In: Wikipédia [Internet]. 2022 [cité 13 janv 2023].

33. **International Labour Office**. Stress prévention at wok check points : Practical improvements for stress prevention in the Workplace. Bureau Internationonal du Travail. Génève; 2012. 119 p.

34. Risques psychosociaux. In: Wikipédia [Internet]. 2022 [cité 13 janv 2023].

35. **Institut national de recherche et de sécurité**. Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail. In France: Édition INRS ED 8002; 2019. p. 1-4.

36. **Hupke M**. Psychosocial risks and workers health [Internet]. OSHWiki. 2022

37. Manutention portuaire. In: Wikipédia [Internet]. 2022 [cité 13 janv 2023].

38. **Boudarène M, Timsit-bertaler M, Legros J**. Qu'est-ce que le stress ? Revue médical Liège. 1997;(1):1-6.

39. **François P, Saint-Julien D.** Le stress des « survivants à un plan social ». La Revue des Sciences de Gestion. 2010;1(241):85-100.

40. **Tavani J-M, Collange J, Soula M**. Perspectives sur le stress : leurs apports, limites et utilisations. Archives des Maladies Professionnelles et de l'environnement. 2013;74:520-30.

41. **Hinson VA, Lawin H, Assilamehou S, Aguemon B, Ayelo P, Fayomi B**. Prevalance du stress chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Benin. Rev CAMES SANTE. déc 2017;5(2):57-63.

42. **Grebot E**. Stress et burnout au travail. Éditions d'Organisation; 2008. 245 p.

43. **Carnegie D**. Comment dominer le stress et les soucis. Flammarion. France; 1993. 104 p.

44. **Sinda M**. L'impact de SP sur l'implication organisationnelle, absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres : Thèse pour le titre de Docteur en Sciences de Gestion Thèse Docteur Sciences de Gestion. Université de Nice Sophia-Antipolis; 2013.

45. **Chaval N, Jamet V, Malherbe D, Trébuchet J-L**. Le stress des Cadres au travail. Comment les DRH y font-ils face dans leur entreprise ? [Thèse Med]. [Paris]: Université Paris Dauphine; 2007.

46. **Linda D**. De la névrose traumatique à l'état de stress post-traumatique : étude d'une population de consultants aux urgences psychiatriques [Thèse Med]. [Grenoble]: Université de Jesoph Fourier; 2012.

47. **Stelier D. Steiler D, (2010).** « Prévenir le stress au travail. De l'évaluation à l'intervention ». Ed. RETZ. P 38. RETZ. 2010. 38 p.

48. **Cristofini R, Legeron P**. Enquête sur le stress professionnel, rapport complet. Luxemburg: STIMULUS; 2006 janv.

49. **Kandi N, Oubernine L**. Essai d'évaluation de l'impact du SP sur la santé des travailleurs : cas des entreprises de la commune de BEJAIA en 2010 [Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences Économiques]. Universite Abderrahmane Mira de BEJAÏA; 2010.

50. **Guiol P, Monuz J**. Management des entreprises et santé des salaries. Rennes: Institut d'Etudes Politiques de Rennes; 2006 avr p. 1-373. Report No.: 500395.

51. **Ribeiro C**. « Le lien entre l'organisation du travail et le stress des travailleurs ». [Mémoire réalisé dans le cadre du DESS en Economie et Management de a Santé]. [Internet]. [Lausanne]: Université de Lausanne; 2005. Disponible sur: https://pdfs.semanticscholar.org/d432/42672afc152e61

52. **Pitchot W**. Stress au travail et affections cardio -vasculaires: lien prouvé. 2015;116(2):7-8.

53. **INSERM**. Stress au travail et santé, situation chez les indépendants. France: Expertise Collective; 2011. 483 p.

54. **Xavier M, Patrice C**. Management des risques pour un développement durable. Qualité, Santé, Sécurité et environnement. Dunod. 2009;5.

55. **Chouanière D**. Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention. 2006;106:86-169.

56. **Traore I, Traore TI, Kabore NF, Sanon-Lompo MS, Ouedraogo AF, Kabore SG, et al**. Facteurs de stress professionnel chez les travailleurs d'une usine d'egrenage du coton au Burkina Faso. Health Sci Dis. 2022;23(12):95-9.

57. **Hinson VA, Aguemon B, Adjobimey M, Damien G, Ouili I, Mikponhoue R, et al.** Prevalence and Associated Factors of Occupational Stress in the Mining Sector: The Case Study of the Youga Mine at Zabre in Burkina Faso. Occupational Diseases and Environmental Medicine. 17 sept 2021;9(4):185-98.

58. **Soedje KMA, Agboli YA, Sy A, Time JAD, Aza-Gnandji GG, Assogba ER, et al**. Stress au travail chez les enseignements du primaire public de la ville de Lomé : profil professionnel et aspects cliniques. Revue Africaine et Malgache pour la Recherche Scientifique. juill 2021;3(1):25-37.

59. **Brigitte N, Sawadogo A, Kaboré A, Tanimomo L**. Facteurs de stress en entreprise : cas de 223 salariés des entreprises privées formelles de la ville de Ouagadougou. Pan African Medical Journal. 21 sept 2021;40(50):1-11.

60. **Johnson JV, Lipscomb J**. Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. American Journal of Industrial Medicine. 2006;49(11):921-9.

61. **Landsbergis PA, Grzywacz JG, LaMontagne AD**. Work organization, job insecurity, and occupational health disparities: Work Organization and Occupational Health Disparities. Am J Ind Med. mai 2014;57(5):495-515.

62. **Heymann M**. Stress au travail et consommation alcool et drogues [Internet]. Linkedin. 2016 [cité 22 févr 2023]. Disponible sur:

https://fr.linkedin.com/pulse/stress-au-travail-et-consommation-alcool-drogues-mathilde-cappeau

ANNEXES

Annexe 1 : FICHE DE COLLECTE

Le questionnaire qui vous est proposé a pour but de recueillir ce que vous ressentez d'une part au sujet de votre travail et d'autre part au sujet de votre vie quotidienne. Il s'adresse à tous aux agents de la SOBEMAP.Votre collaboration permettra une mesure scientifique du climat de travail et des contraintes organisationnelles dans votre organisation. Vos réponses à ce questionnaire donneront la possibilité de dresser un portrait détaillé des perceptions relatives à votre environnement de travail.

Ce questionnaire s'inscrit dans un travail de recherche pour l'élaboration de notre thèse pour l'obtention du Diplôme de Doctorat en médecine sur le thème : **« Prévalence du stress professionnel et facteurs associés chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022 ».**

Pour assurer la qualité des résultats, **nous avons besoin que vous répondiez à toutes les questions.**

Le questionnaire est **entièrement anonyme** et nous vous garantissons la **confidentialité de vos réponses** dans le traitement des données qui seront collectées.

Vous êtes libre de participer.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

N°	QUESTIONS	REPONSES
Section 1 : Caractéristiques sociodémographiques, professionnels et de l'ambiance de travail		
1. 1		……
2. 2	Age	……..
3. 3	Genre (sexe)	Masculin □ Féminin □
4. 4	Quel est votre situation matrimoniale ?	Célibataire □ Marié (e) □ Divorcé (e) □ Veuf (ve) □
5. 5	Combien d'enfant avez-vous ?	…….
6. 6	Quelle est votre catégorie professionnelle ?	Cadre□ Agent de maîtrise et assimiler□ Agent d'exécution □
7.	Quel est votre niveau d'étude ?	- Primaire□ - Secondaire□ - Supérieur□
8. 7	A quel poste exercez-vous ?	…….
9. 8	Quel est votre type de contrat de travail ?	Contrat à durée déterminée (CDD) □ Contrat à durée indéterminée (CDI) □
10.9	- Depuis combien de temps exercez-vous dans cette activité ? (Vie active) - Depuis combien de temps exercez-vous dans cette entreprise ? - Depuis combien de temps vous occupez votre poste actuel ?	- ……. - …… - ……

11.10	Combien de jour travaillez-vous par semaine ?	- 5 jours□ - 6 jours□ - 7 jours□
12.11	Combien d'heures de travail avez-vous en moyenne par jour ?	…… heures
13.	Avez-vous déjà été victime d'agressions verbales au cours de votre travail ?	- Oui□ - Non□ - Si oui, combien de fois ? .....
14.	Avez-vous déjà été victime d'agressions physiques au cours de votre travail ?	- Oui□ - Non□ Si oui, combien de fois ? .....
15.	Etes-vous satisfait(e) de votre travail ?	- Pas du tout□ - Un peu satisfait□ - Satisfait□ - Très satisfait□
16.	Votre sécurité (stabilité) d'emploi est –elle menacée ?	- Oui□ - Non□
17.	Avez-vous l'intention de changer de poste pour des raisons liées à l'organisation et l'ambiance de travail ?	- Oui□ - Non□
Section 2 : Evaluation du stress selon le modèle de karasek		
Autonomie décisionnelle		
Q1	Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q2	Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q3	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q4	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□

		D'accord□ Totalement d'accord□
Q5	Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q6	Mon travail me demande d'être créatif	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q7	Mon travail me demande un haut niveau de compétence	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q8	Dans mon travail, j'ai des activités variées	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q9	j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Demande psychologique du travail		
Q10	Mon travail me demande de travailler très vite	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q11	Mon travail demande de travailler intensément	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q12	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q13	Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q14	Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□

		Totalement d'accord□
Q15	Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q16	Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q17	Mon travail est "très bousculé"	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q18	Attendre le travail des collègues ralentit souvent mon propre travail	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Soutien social		
Q19	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q20	Mon supérieur prête attention à ce que je dis	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q21	Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q22	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q23	Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□

		Totalement d'accord□
Q25	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Q26	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	Pas du tout d'accord□ Pas d'accord□ D'accord□ Totalement d'accord□
Section 3 : évaluation du stress selon le modèle de Siegrist		
Echelle des efforts extrinsèques		
Q1	Je suis constamment pressé (e) par le temps à cause d'une forte charge de travail	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q2	Je suis fréquemment interrompu(e) et dérangé(e) dans mon travail	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q3	J'ai beaucoup de responsabilités à mon travail	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q4	Je suis souvent contraint(e) de faire des heures supplémentaires	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord et je suis très perturbé (e)□
Q5	Mon travail exige des efforts physiques	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□

Q6	Au cours des dernières années, mon travail est devenu plus exigeant	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Echelle des récompenses		
Q7	Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q8	Je reçois le respect que je mérite de mes collègues	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q9	Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q10	On me traite injustement à mon travail	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q11	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q12	Je suis en train de vivre une période où je m'attends à vivre un	**1**-Pas d'accord □

	changement indésirable dans ma situation de travail	**2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q13	Mes perspectives de promotion sont faibles	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q14	Ma sécurité d'emploi est menacée	**1**-Pas d'accord □ **2**-D'accord, je ne suis pas du tout perturbé(e) □ **3**-D'accord, je suis un peu perturbé(e) □ **4**-D'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-D'accord, je suis très perturbé (e)□
Q15	Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q16	Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Q17	Vu tous les efforts, mon salaire est satisfaisant	**1**-D'accord □ **2**-Pas d'accord, je ne suis pas du tout perturbé (e) □ **3**-Pas d'accord, je suis un peu perturbé(e)□ **4**-Pas d'accord, je suis perturbé (e) □ **5**-Pas d'accord, je suis très perturbé (e)□
Echelle de surinvestissement		

Q18	Au travail, il m'arrive fréquemment d'être pressé par le temps	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□
Q19	Je commence à penser à des problèmes au travail dès que je me lève le matin	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□
Q20	Quand je rentre à la maison, j'arrive facilement à me décontracter et à oublier tout ce qui concerne mon travail	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□
Q21	Mes proches disent que je me sacrifie trop pour mon travail	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□
Q22	Le travail me trotte encore dans la tête quand je vais au lit	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□
Q23	Quand je remets à plus tard quelque chose que je devrais faire le jour même, j'ai du mal à dormir le soir	**1**-Pas du tout d'accord□ **2**-Pas d'accord□ **3**-D'accord□ **4**-Totalement d'accord□

IV-Mesures comportementales

Consommation de tabac

1-Quel est votre statut par rapport au tabac ?

Non tabagique □

Fumeur actuel □

Ex fumeur □

Fumeur passif □

2-Sentez-vous dans le besoin de fumer sur les lieux de travail ?

Oui □ Non □

Si oui, pourquoi ……

Consommation d'alcool

1-Avez -vous l'habitue de consommer une boisson alcoolisée ?

Oui □ Non □

2-Sentez vous le besoin de consommer de boisson alcoolisée sur les lieux de travail ?

Oui □ Non □

Si oui, pourquoi …….

Activités physiques

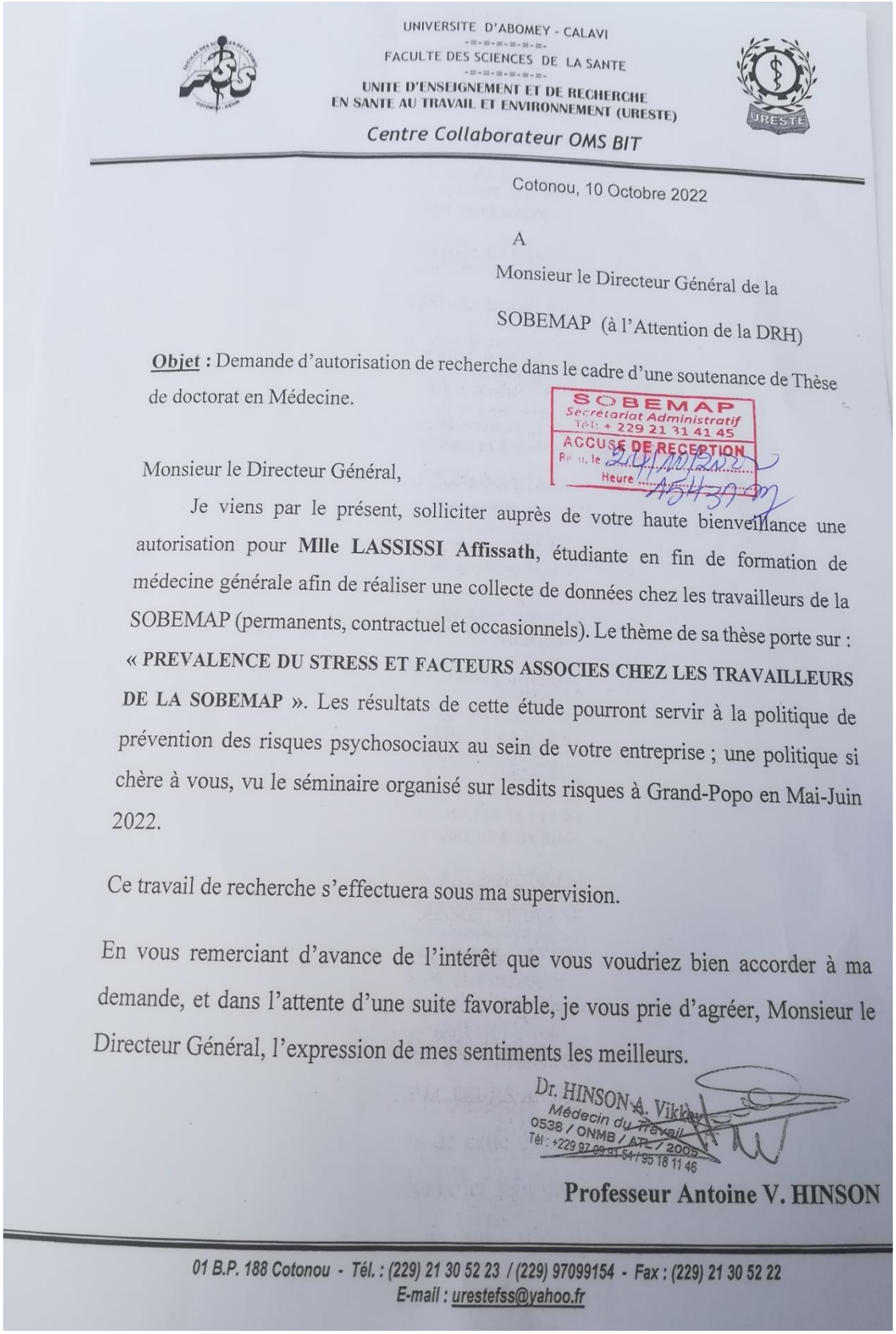
1-Est-ce que votre travail implique des activités physiques de forte intensité qui nécessitent une augmentation conséquente de la respiration ou du rythme cardiaque, comme [soulever des charges lourdes, travailler sur un chantier, effectuer du travail de maçonnerie] pendant au moins 10 minutes d'affilée ?

Oui □ Non □

2-Est-ce que votre travail implique des activités physiques d'intensité modérée, qui nécessitent une petite augmentation de la respiration ou du rythme cardiaque, comme une marche rapide ou [soulever une charge légère] durant au moins 10 minutes d'affilée ?

Oui □ Non□

Annexe 2 : Demande d'autorisation de collecte



UNIVERSITE D'ABOMEY - CALAVI
FACULTE DES SCIENCES DE LA SANTE
UNITE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE EN SANTE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT (URESTE)
Centre Collaborateur OMS BIT

Cotonou, 10 Octobre 2022

A

Monsieur le Directeur Général de la

SOBEMAP (à l'Attention de la DRH)

Objet : Demande d'autorisation de recherche dans le cadre d'une soutenance de Thèse de doctorat en Médecine.

SOBEMAP
Secrétariat Administratif
Tél: + 229 21 31 41 45
ACCUSE DE RECEPTION
Reçu, le 24/10/2022
Heure 09h37m

Monsieur le Directeur Général,

Je viens par le présent, solliciter auprès de votre haute bienveillance une autorisation pour **Mlle LASSISSI Affissath**, étudiante en fin de formation de médecine générale afin de réaliser une collecte de données chez les travailleurs de la SOBEMAP (permanents, contractuel et occasionnels). Le thème de sa thèse porte sur : **« PREVALENCE DU STRESS ET FACTEURS ASSOCIES CHEZ LES TRAVAILLEURS DE LA SOBEMAP »**. Les résultats de cette étude pourront servir à la politique de prévention des risques psychosociaux au sein de votre entreprise ; une politique si chère à vous, vu le séminaire organisé sur lesdits risques à Grand-Popo en Mai-Juin 2022.

Ce travail de recherche s'effectuera sous ma supervision.

En vous remerciant d'avance de l'intérêt que vous voudriez bien accorder à ma demande, et dans l'attente d'une suite favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Dr. HINSON A. Vikkey
Médecin du Travail
0538 / ONMB / ATL / 2005
Tél : +229 97 09 91 54 / 95 18 11 46

Professeur Antoine V. HINSON

01 B.P. 188 Cotonou - Tél. : (229) 21 30 52 23 / (229) 97099154 - Fax : (229) 21 30 52 22
E-mail : urestefss@yahoo.fr

Annexe 3 : Autorisation de collecte

REPUBLIQUE DU BENIN
SOCIETE BENINOISE DES MANUTENTIONS PORTUAIRES
(SO.BE.M A.P.)
(Décret n°69-80/PR/MTPTPT du 27 Mars 1969)
N° IFU 3200700051910
Certifiée ISO 9001 Version 2015

ISO 9001 : 2015

DIRECTION GENERALE

Cotonou, le 26 octobre 2022

REF.: N°2099/2022/DG/DRH/SEF/SET

A
Mademoiselle LASSISSI Affissath
Tel: 97 09 91 54/95 18 11 46
COTONOU

Objet : Autorisation pour recherche d'informations.

Référence : V/L du 10 octobre 2022.

Mademoiselle,

Dans le cadre de votre soutenance de doctorat en médecine, je viens par la présente vous autoriser à recueillir des informations en vue de la rédaction de la thèse.

Je vous demanderais donc de vous rapprocher de la Direction des Ressources Humaines de la SOBEMAP **(Service de l'Emploi et de la Formation)** pour les dispositions pratiques à prendre à ce sujet.

Recevez, **Mademoiselle**, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Directeur Général

SOCIETE BENINOISE DES MANUTENTIONS PORTUAIRES
COTONOU

Bernard AMOUSSOU SOSSOU

Ampliations :
-DRH
-SEF
-Archives

Capital : 7.600.000.000 F CFA - 01 BP : 35 Cotonou, Bd de la Marina - Tél. (229) 21 31 41 45/21 31 36 07/21 31 40 06
Fax : (229) 21 31 53 71 - Emails : sobemap@sobemap.com - dircomark@sobemap.com - Site web : www.sobemap.com

TABLE DES MATIERES

DÉDICACES i
RÉMERCIEMENTS v
HOMMAGES ix
LISTE DES SIGLES, ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES xii
LISTE DES TABEAUX ET FIGURES xiv
Liste des tableaux xv
Liste des figures xvii
SOMMAIRE xix
INTRODUCTION 1
1. PROBLEMATIQUE 3
1.1. Enoncé du problème 4
1.2. Cadre conceptuel 7
1.3. Note Explicative du cadre conceptuel 9
1.4. Questions de recherche 12
1.5. Hypothèses de l'étude 12
1.6. Objectifs de recherche 12
1.6.1. Objectif général 12
1.6.2. Objectifs spécifiques : 13
2. GENERALITES 14
2.1. Définitions de quelques concepts 15
2.2. Revue de la littérature 18
2.2.1. Historique du mot « stress » 18
2.2.2. Epidémiologie 18
2.2.3. Les typologies du stress professionnel 19
2.2.3.1. Bon stress ou stress positif 19
2.2.3.2. Mauvais stress 20
2.2.3.3. Stress aigu [45] 21
2.2.3.4. Stress chronique [46] 21

2.2.4. Facteurs du stress professionnel 21
2.2.4.1. Facteurs liés à la tâche 22
2.2.4.2. Facteurs liés à l'environnement physique et technique 22
2.2.4.3. Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise 22
2.2.4.4. Facteurs liés à l'organisation du travail 23
2.2.4.5. Facteurs psychosociaux ou liés aux relations du travail 23
2.2.5. Mécanismes du stress professionnel 23
2.2.5.1. Modèle transactionnel ou psychologique de Folkman et Lazarus 24
2.2.5.2. Modèle physiologiste ou biologiste de Selye 25
2.2.5.3. Modèle sociologique de Karasek (1979) 26
2.2.5.4. Modèle de Johannes Siegrist (1986) 27
2.2.5.5. Le modèle de Bruchon Schweitzer 28
2.2.6. Effets du stress professionnel 29
2.2.6.1. Effets du stress professionnel sur la santé des individus 30
2.2.6.2. Effets sur l'entreprise 33
2.2.7. Prévention 33
2.2.7.1. La prévention primaire [38, 42] 33
2.2.7.2. La prévention secondaire [20,55] 34
2.2.7.3. La prévention tertiaire [20,55] 35
3. CADRE ET METHODES D'ETUDE 36
3.1. Cadre d'étude 37
3.1.1. Présentation de la Société Béninoise des Manutentions Portuaires (SOBEMAP) 37
3.1.2. Organigramme et fonctionnement de la SOBEMAP 39
3.2. Méthodes d'étude 43
3.2.1. Type et période d'étude 43
3.2.2. Population d'étude 43
3.2.3. Critères d'inclusion 43
3.2.4. Critères de non inclusion 43

3.2.5. Echantillonnage 43
3.2.5.1. Taille d'échantillon 43
3.2.5.2. Technique d'échantillonnage 44
3.2.6. Outils de collecte de données 44
3.2.7. Technique de collecte de données 44
3.2.8. Variables d'étude 44
3.2.8.1. Variable dépendante 44
3.2.8.2. Variables indépendantes 46
3.2.9. Traitement et analyse de données 48
3.2.10. Aspects administratifs et considérations éthiques 49
3.2.11. Limites et difficultés de l'étude 49
4. RESULTATS 50
4.1. Description de l'échantillon 51
4.1.1. Caractéristiques sociodémographiques 51
4.1.2. Caractéristiques comportementales 52
4.1.3. Caractéristiques professionnelles 53
4.1.4. Caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs enquêtés. 54
4.2. Dimensions du Siegrist 55
4.3. Prévalence du stress professionnel au sein des travailleurs de la SOBEMAP 56
4.3.1. Evaluation des contraintes psychologiques, organisationnelles et les dimensions du Siegrist 56
4.3.2. Stress professionnel. 57
4.3.2.1. Job strain 57
4.3.2.2. Iso strain 59
4.4. Les facteurs associés au stress professionnel chez les travailleurs de la SOBEMAP 59
4.4.1. Analyse bivariée 59

4.4.1.1. Stress professionnel et caractéristiques sociodémographiques 59
4.4.1.2. Stress professionnel et caractéristiques comportementales 61
4.4.1.3. Stress professionnel et caractéristiques professionnelles 61
4.4.1.4. Stress professionnel et caractéristiques liées à l'environnement de travail des travailleurs 63
4.4.1.5. Stress professionnel et les dimensions du Siegrist 64
4.4.2. Analyse bivariée : Facteurs associés 65
5. DISCUSSION 68
5.1. Atteinte des objectifs de l'étude 69
5.2. Qualité et validité des résultats 69
5.3. Comparaison des résultats obtenus avec d'autres études 70
5.3.1. Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des sujets enquêtés 70
5.3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques 70
5.3.1.2. Les caractéristiques professionnelles 72
5.3.1.3. Evaluation des contraintes psychologiques, organisationnelles et les dimensions de Siegrist 74
5.3.2. Prévalence du stress professionnel au sein des travailleurs de la SOBEMAP en 2022 75
5.3.3. Facteurs associés au SP chez les travailleurs de la SOBEMAP en 2022 76
5.3.4. Conséquences du stress professionnel 79
CONCLUSION ET SUGGESTIONS 80
Conclusion 81
Suggestions 82
REFERENCES 84
ANNEXES ..... a
Annexe 1 : FICHE DE COLLECTE ..... b
Annexe 2 : Demande d'autorisation de collecte l
Annexe 3 : Autorisation de collecte ..... m

SERMENT D'HYPOCRATE

Devant le peuple béninois et en présence des maîtres de cette faculté, de mes chers condisciples, devant l'effigie d'Hippocrate, je promets et je jure, au nom de l'être suprême, d'être fidèle aux lois de l'honneur et de la probité dans l'exercice de la médecine.

Je donnerai mes soins gratuits à l'indigent et n'exigerai jamais un salaire au-dessus de mon travail. Je ne participerai à aucun partage clandestin d'honoraires.

Admise à l'intérieur des maisons, mes yeux ne verront pas ce qui s'y passe, ma langue taira les secrets qui me sont confiés et mon état ne servira pas à corrompre les mœurs ni à favoriser le crime. Je ne permettrai pas que les considérations de religion, de nation, de race, de parti ou de classe sociale viennent s'interposer entre mon devoir et mon patient.

Je garderai le respect absolu de la vie humaine dès la conception. Même sous la menace, je n'admettrai pas de faire usage de mes connaissances médicales contre les lois de l'humanité.

Respectueuse et reconnaissante envers les maîtres, je rendrai à leurs enfants l'instruction que j'ai reçue de leurs parents. Que les hommes m'accordent leur estime si je suis fidèle à mes promesses.
Que je sois couvert d'opprobres et méprisé de mes confrères si j'y manque.

Je le jure.

LE PRESIDENT DU JURY

VU LE DOYEN

VU ET PERMIS D'IMPRIMER

LE RECTEUR DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

RESUME

Introduction : Le stress est un problème de santé publique, qui peut être exacerbé lorsque les employés se sentent peu soutenus et n'ont pas de contrôle sur leur travail. Il peut être causé par divers facteurs, tels que l'environnement de travail (social, physique et de travail). La présente étude a eu pour objectif de déterminer la prévalence et les facteurs associés dans un secteur de manutention qu'est la SOBEMAP.

Méthodes : Il s'est agi d'une étude transversale, descriptive et analytique menée du 29 novembre au 29 décembre 2022. Il s'est agi d'un échantillonnage non probabiliste. Les données ont été recueillies au moyen des questionnaires de Karasek et de Siegrist. L'analyse des données a été réalisée à l'aide du logiciel R 4.1.1. Une analyse bivariée a permis de déterminer les associations entre les variables grâce au test de Chi2 suivi de l'Odd-Ratio (OR) et l'intervalle de confiance à 95%. Le seuil de significativité choisi était de 5% ($p < 0,05$).

Résultats : Au total, 656 travailleurs ont été inclus dans l'étude dont 619 hommes (94,36%). La prévalence du stress professionnel était de 64,18 % ($IC_{95\%}$: [60,36 - 67,83]).
Les facteurs associés au stress professionnel étaient : Statut du travailleur (occasionnel : OR= 1,48 $IC_{95\%}$ [1,03–2,10]), catégorie professionnelle (agent d'exécution OR=5,06 $IC_{95\%}$ [2,17 – 13,2]), niveau d'étude (primaire OR= 3,91 $IC_{95\%}$ [2,34 – 6,57]), type de contrat de travail (CDD OR=1,87 $IC_{95\%}$ [1,34 – 2,61]), nombre d'heures moyen de travail (> 8h/jour OR=1,88 $IC_{95\%}$ [1,22 – 2,99]).

Conclusion : Le SP est un problème de santé de près 2/3 des travailleurs de la SOBEMAP. Le stress représente un risque psychologique majeur nécessitant la mise en place de mesures préventives.

Mots clés : Stress Professionnel -Prévalence -Manutention- Facteurs associés, Bénin.

ABSTRACT

Introduction: Stress is a public health issue, which can be aggravated when employees feel they lack support and control over their work. This can be caused by various factors, mainly the work environment (social, physical and work). The objective of this study was to determine the prevalence of occupational stress and associated factors in a material handling sector, SOBEMAP.

Methodology: This was a cross-sectional, descriptive and analytical study conducted from 29 November to 29 December 2022. It was a non-probability sampling. Data were collected using the Karasek and Siegrist questionnaires; and data analysis was performed using R 4.1.1 software. A bivariate analysis was used to determine the associations between the variables using the Chi2 test followed by the Odd-Ratio (OR) and the 95% confidence interval. The significance level chosen was 5% ($p < 0.05$).

Findings: A total of 656 workers were included in the study, among whom 619 (94.36%) were men. Occupational stress prevalence was 64.18% ($CI_{95\%}$ [60,36 - 67,83]).
Factors associated with occupational stress were: Worker's status (casual: OR= 1.48 $CI_{95\%}$ [1.03–2.10]), occupational category (operative OR=5.06 $CI_{95\%}$ [2.17 – 13.2]), level of education (primary OR= 3.91 $CI_{95\%}$ [2.34 – 6.57]), type of employment contract (Fixed-term contract OR=1.87 $CI_{95\%}$ [1.34 – 2.61]), average number of working hours (> 8h/day OR=1.88 $CI_{95\%}$ [1.22 – 2.99]).

Conclusion: Occupational stress is a health issue for almost 2/3 of SOBEMAP workers. Stress represents a major psychological risk requiring the implementation of preventive measures.

Key-words: Occupational stress -Prevalence -Handling- Associated factors, Benin.