

Revue semestrielle de l'IRSH

La RIRSH est une revue thématique et généraliste à comité de lecture. Elle évalue aussi les textes rédigés en anglais et en espagnol. Chaque numéro s'efforcera désormais de rassembler autour d'un thème des travaux significatifs du domaine, offrant ainsi au lecteur un panorama des questions de recherche, des investigations auxquelles elles peuvent donner lieu et des résultats qui ont été atteints. Revue d'étude et de réflexion, la RIRSH cherche à promouvoir les lettres, les arts, les sciences humaines et sociales. Les textes publiés dans la RIRSH expriment les opinions de leurs auteurs et n'engagent pas la responsabilité de la rédaction. La revue se réserve le droit de modifier les articles pour des raisons éditoriales.

Les propositions de contributions doivent être adressées aux dates indiquées simultanément à faured@yahoo.fr et patricemm2000@yahoo.fr afin de permettre aux Lecteurs et Lectrices de travailler sur les textes.

Mentions obligatoires : nom, prénom, établissement, Laboratoire, fonction, e-mail.

Consigne : il est impératif de respecter la Feuille de style de la RIRSH. Tout article ne respectant pas celle-ci ne sera pas expertisé.

Le Secrétaire de rédaction
Patrice Moundounga Mouity
FDSE/UOB
Maître-Assistant



BRICE DIDIER KOUMBA MABERT
PATRICE MOUNDOUNGA MOUITY (dir.)

Revue semestrielle de l'IRSH



Coordonné par
BRICE DIDIER KOUMBA MABERT
ET PATRICE MOUNDOUNGA MOUITY

Revue semestrielle de l'IRSH

Une publication de l'Institut de recherche
en sciences humaines (Cenarest, Libreville – Gabon)

N°19 – 2016/2017



ISBN 978-2-7539-0554-2
21,00 € 9 782753 905542



Sciences humaines et sociales
Sciences sociales



Collection Presses Universitaires d'Études sur l'Afrique (PUEA)

Coordonné par
Brice Didier Koumba Mabert
et **Patrice Moundounga Mouity**

Revue semestrielle de l'IRSH

Une publication de l'Institut de recherche
en sciences humaines (Cenarest, Libreville – Gabon)
N°19 – 2016/2017

Connaissances et Savoirs

Cet ouvrage a été réalisé par les éditions
Connaissances et Savoirs
175, boulevard Anatole France – 93200 Saint-Denis
Tél. : 01 84 74 10 10 – Fax : 01 41 684 594
contact@connaissances-savoirs.com
www.connaissances-savoirs.com



Imprimé en France
Tous droits réservés pour tous pays.

Dépôt légal.
© Éditions Connaissances et Savoirs, 2017

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Revue Semestrielle de l'IRSH

Une publication de L'Institut de Recherche en Sciences Humaines
(CENAREST, Libreville – Gabon)

Comité de Direction

Alain ELLOUE-ENGOUNE

Ludovic OBIANG

François Edgard FAURE

Rédacteur en Chef

François Edgard FAURE

Secrétaire de rédaction

Patrice MOUNDOUNGA MOUITY

Rédaction

Jean-Baptiste BOULINGUI

Emery ETOUGHE-EFE

Paul NGUEMA ENGO

Comité de lecture

André ADJO

Claudine ANGOUE

Giscard ASSOUMOU ELLA

Noël Bertrand BOUNDZANGA

Edgard Maillard ELLA

Sylvestre KWAHOU

Serge LOUNGOU

Guy Merlo MADOUNGOU NDJEUDA

Edgar Mervin Martial MBA

Chantal MIDZIE ABESOLE

Aimé Roger MOULOUNGUI MAGANGA

Patrice MOUNDOUNGA MOUITY

Georges MOUSSAVOU

Bruno MVE EBANG

Kevin Ferdinand NDJIMBA

Télesphore ONDO

Comité scientifique

Camille ABOLOU (Université de Bouake)
Noel ADJO GUEBI (Université Alassane Ouattara)
René Joly ASSAKO ASSAKO (Université de Yaoundé 1)
Jean-Baptiste BOULINGUI (IRSH/CENAREST)
Robert EVOLA (Université de Yaoundé 1)
Jean Damien MALOBA MAKANGA (Université Omar Bongo)
Gino MIKALA (IRSH, CENAREST)
Hugues MOUKAGA (Université Omar Bongo)
Wilson-André NDOMBET (Université Omar Bongo)
Pierre NZINZI (Université Omar Bongo)
Guy ROSSATANGA RIGNAULT (Université Omar Bongo)
Marc-Louis ROPIVIA (Université Omar Bongo)
Joseph TONDA (Université Omar Bongo)
Comi TOULABOR (Sciences po Bordeaux)

Mise en forme et P.A.O

Jérôme OKOUNDZI

Rédaction

RIRSH, BP. 846 Libreville (Gabon)
Tél. (00241) 07 53 65 15/04 27 70 30
Courriels : faured@yahoo.fr, patricemm2000@yahoo.fr

Sommaire

Editorial.....	11
Les négociations climatiques internationales à l'aune de la Conférence de Paris.....	13
André ADJO	
La Cop21, la question climatique et le principe « pollueur-payeur » : incidences environnementales et alternatives éco-durables pour l'Afrique	25
Blanchard MAKANGA	
La problématique des catastrophes climatiques au Gabon : le cas des inondations de la ville de Port-Gentil	39
Jean Damien MALOBA MAKANGA	
Programme international Argo : une contribution à l'observation de l'environnement océanique au large des côtes gabonaises	69
Sylvie BRIZARD ZONGO, Brice Didier KOUMBA MABERT, Vivino Max MOUYALOU	
Les effets potentiels du changement climatique sur les installations portuaires en Afrique de l'Ouest et Centre-Atlantique : une étude exploratoire	87
Guy-Merlo MADOUNGOU NDJEUNDA, Brice IBOUANGA, Léandre Edgard NDJAMBOU	
De la déforestation à la valorisation des savanes gabonaises, est-ce une politique durable dans la lutte contre le changement climatique ?	105
Aimé Kevin TSIBAH	
Sécurité humaine et développement humain en imbrication : plaidoyer pour une nouvelle approche de réflexion pour le développement en Afrique centrale	125
Luc Armand ATANGA	
Influence du conflit « Travail-Famille » sur le stress professionnel en milieu hospitalier : le cas du personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné	147
Jean-Baptiste BOULINGUI	
La peur comme stratégie de communication pour le changement comportemental au virus Ebola : approche théorico-méthodologique.....	173
Jean Claude OULAI	
La polyfonctionnalité du ton bas dans le discours en Dadjriwale.....	185
Damanan N'DRE	

Journée de travail continue : quelles conséquences sur les transports urbains en commun et les frais de transports des travailleurs ?	201
Judith Rachel SOUGOU	
Etude des percuteurs du site archéologique de Pola III	229
Fereole Clarpin MOUSSOUNDA, Jean-Louis BOUSSOUGOU BOUSSOUGOU	
La sensibilisation graduelle : une approche pour vaincre les résistances au changement social et comportemental	243
Marie Sylvana BROU-MESSOU	
Note aux auteurs.....	257

Editorial

Ce numéro thématique est consacré aux changements climatiques en mettant en relief le sommet de Paris sur la Cop21. Le droit à l'alimentation et la justice climatique sont devenus des défis indissociables de la question climatique.

La COP 21, qui s'est tenue à Paris du 30 novembre au 11 décembre, avait pour ambition affichée la signature d'un accord mondial de lutte contre les changements climatiques. L'enjeu était que les Etats qui ont participé à cette conférence des Nations unies s'engagent à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre, pour limiter la hausse moyenne de la température mondiale en dessous de + 2°C à l'horizon 2100.

La revue de l'IRSH a choisi ici, et maintenant, de contribuer à l'impulsion, à côté d'autres organisations, à une dynamique pour sensibiliser du public aux enjeux d'une nécessaire transition écologique et sociale. Dans ce cadre, il entend inscrire ce numéro dans la droite lignée des ambitions de la Coalition climat 21 qui coordonne l'ensemble des actions de la société civile. Le gouvernement français vient d'accorder à cette Coalition le label « Grande cause nationale », lui offrant ainsi un accès gratuit aux radios et télévisions publiques. Plusieurs millions d'auditeurs et téléspectateurs sont donc sensibilisés à travers des clips dont le slogan est : « si on ne fait rien, personne ne le fera à notre place ».

Dans cette dernière ligne droite, notre revue insiste pour que cet accord fasse le lien entre le droit à l'alimentation et les changements climatiques, ce qui n'est pas le cas dans le texte de pré-accord. L'ensemble de la communauté scientifique et les acteurs de font ce lien : réduction des terres fertiles, fréquence et intensité accrues des inondations et des sécheresses... Si les décisions politiques ne sont pas à la hauteur des enjeux, 600 millions de personnes supplémentaires risquent de souffrir de la faim à l'horizon 2080. Et ce ne sont pas de « fausses » solutions comme les agrocarburants ou cette nébuleuse « Alliance mondiale pour l'agriculture intelligente face au climat », qui vont relever ce défi.

Droit à l'alimentation et lutte contre le changement climatique doivent être pensés ensemble ! Le pape François l'affirme dans son encyclique *Laudato si'* : « *Il y a une grande variété de systèmes alimentaires ruraux de petites dimensions qui continuent à alimenter la plus grande partie de la population mondiale. [...] Les autorités ont le droit et la responsabilité de prendre des mesures de soutien clair et ferme aux petits producteurs...* » (§ 129).

Parallèlement à la COP 21, la RIRSH porte ses propositions à travers ce numéro.

En aval de la COP 21, ensemble, mobilisons-nous pour un monde plus respectueux de l'environnement et plus juste !

En vous souhaitant une bonne lecture.

Le Secrétaire de rédaction
Patrice MOUNDOUNGA MOUITY
FDSE/UOB
Maître-Assistant

Influence du conflit « Travail-Famille » sur le stress professionnel en milieu hospitalier : le cas du personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné

Jean-Baptiste BOULINGUI

Département de Sociologie-Anthropologie-Psychologie/
Institut de Recherches en Sciences Humaines (IRSH/CENAREST)

Résumé

Cette étude se situe dans le prolongement des travaux menés sur le stress, en milieu médical, notamment chez les infirmiers (Verquerre & Rusinek-Nisot, 1998) et chez les médecins généralistes (Van Daele, 2000 ; Vidal, Gleizes & Rasavet, 2000) et s'appuie sur la problématique suivant laquelle les personnels de santé en milieu hospitalier, notamment les personnels soignants, dans l'exercice de leur fonction, sont confrontés souvent à de contraintes multiples dans leur lutte sans répit contre la souffrance et la maladie chez les patients dont ils ont la charge. L'objectif ici est donc de montrer que le stress ressenti, en milieu hospitalier, est susceptible d'influencer négativement l'organisation de la vie hors travail du personnel féminin, notamment les sages-femmes ($n = 36$), exerçant dans les hôpitaux publics. Les résultats obtenus grâce aux diverses techniques statistiques utilisées (statistique descriptive, analyse corrélacionnelle, régression multiple), indiquent que ces dernières, dans leur vie hors travail, focalisent leur satisfaction principalement autour des relations amicales. Par contre, elles paraissent très stressées, dans le cadre de leur travail. Mais, cet état de stress a peu d'influence sur le déroulement des activités extra-professionnelles. Cela peut s'expliquer par l'organisation sociale de notre environnement basée sur la solidarité, l'entraide, l'esprit de communauté, etc. ce qui peut avoir pour conséquence, l'atténuation du stress ressenti au travail.

En définitive, cette étude suggère que, dans sa prévention ou sa thérapie, le stress ne peut être traité de manière isolée et que c'est l'ensemble de la personnalité de l'individu qu'il faut prendre en compte et préconise ainsi la nécessité de mêler des méthodes cliniques d'intervention orientées vers des individus, avec des mesures ergonomiques et organisationnelles orientées vers la situation de travail où l'hôpital est vu comme un système.

Mots-clés : stress professionnel, vie hors travail, sages-femmes, hôpitaux publics.

Abstract

This study is a continuation of work on stress in health care, especially in nursing (Verquerre & Rusinek-Nisot, 1998) and among general practitioners (Van Daele, 2000 ; Vidal Rasavet & Gleizes, 2000) and relies on the following issues which health workers in hospitals, including careers, in the exercise of their functions, are often faced with multiple constraints in their constant struggle against suffering and disease in patients under their care.

The objective here is to show that the stress experienced in hospital, is likely to affect the organization of the non-working life of female staff, especially midwives (n = 36), working in hospitals public. The results obtained through the various statistical techniques used (descriptive statistics, correlational analysis, multiple regression) indicate that the latter, in their non-work life satisfaction focus mainly on friendly relations. By cons, they seem very stressed in their work. But this state of stress has little influence on the conduct of extra-curricular activities. This can be explained by the social organization of our environment based on solidarity, mutual aid, community spirit, etc. ; which can result in the attenuation of perceived work stress.

Ultimately, this study suggests that, in its prevention or its therapy, stress can not be treated in isolation and that the whole personality of the individual must be taken into account and therefore recommends the need to mix oriented individual clinical intervention methods, with ergonomic and organizational measures oriented work situation where the hospital is seen as a system.

Keywords : professional stress, life outside work, midwives, public hospitals.

Introduction

L'étude du stress professionnel et son incidence sur la vie des employés suscite un intérêt particulier dans le domaine des sciences sociales. Dans cette optique, notons que si en psychologie, le stress est utilisé pour évoquer les multiples difficultés auxquelles l'individu a du mal à faire face et les moyens dont il dispose pour gérer ses problèmes, il semble par contre que le stress au travail désigne le stress provoqué par des agents stressants qui appartiennent au monde du travail (Kahn & Byosiere, 1992 ; Ponnelle & Vaxvanoghrou, 2000).

En effet, le stress au travail est reconnu partout dans le monde comme un problème majeur pour la santé des travailleurs et celle de l'organisation qui les emploie. De ce fait, il est indéniable que les travailleurs stressés sont plus exposés que d'autres aux risques d'être en mauvaise santé, peu motivés, moins productifs, etc. (Gaussin, Karnas & Sporcq, 1998). Les employeurs ne peuvent généralement pas protéger les travailleurs contre le stress extra-professionnel, mais ils peuvent les protéger contre le stress qui survient au travail.

Dans cet ordre d'idées, Renaud (1996, cité par Lancry & Ponnelle, 2004, p. 285), insiste sur l'idée qu'on croit généralement que le travail ne présente pas de danger pour la santé de l'homme, à l'exception évidemment de l'exposition à des agents pathogènes,

aux cadences excessives ou encore aux accidents. C'est ce qui, du reste, justifie ce proverbe : « le travail, c'est la santé ». Mais, avec l'avancement de la recherche on commence à introduire des nuances. Car, d'après cet auteur, nous pouvons saisir aujourd'hui des problèmes de santé au travail qui ne se posent plus seulement en termes d'accidents ou d'expositions aux agents pathogènes mettant en danger la santé physique de l'opérateur, mais plutôt en termes de maux psychologiques. Notons que par maux psychologiques, il faut entendre toute maladie occasionnée par la situation de travail susceptible d'affecter la santé mentale et physique de l'employé à court ou long terme. Partant de cette définition, il est donc possible d'envisager le stress professionnel comme l'un de ces maux (Loiselle, Roger, Dussault & Deaudelin, 2000).

Pour leur part, des auteurs tels que Selye (1979), Lazarus et Folkman (1984), Thoits (1991) considèrent le stress comme un processus d'adaptation tant biologique que psychologique de l'individu à son environnement, quand ce dernier devient contraignant. De ce point de vue, le stress serait une réaction de l'organisme en vue de s'adapter aux menaces et aux contraintes de notre environnement. A cet égard, il importe de noter toutefois que le stress peut devenir nocif, s'il est activé à un niveau très élevé et aussi s'il est répété sans possibilité de récupération. Cet aspect de réaction de stress provoque un épuisement professionnel ou *burn-out* chez l'individu (Canoui, 1996).

En considérant ce qui précède, nous étudions ce phénomène de stress chez le personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné au Gabon qui sont soumises à un travail assez délicat : celui de prendre en charge les patients. Cela, bien-entendu, entraîne une charge de travail très élevée.

L'objectif de cette étude est donc de montrer que le stress ressenti, en milieu hospitalier par le personnel médical, paramédical et administratif, est susceptible d'influencer de manière significative le déroulement des activités liées à leur vie hors travail ; entendant par-là toutes les activités qui relèvent de la vie à la maison (tâches ménagères, soins et éducation des enfants, vie de couple, etc.), de la vie sociale (affiliation à des associations de type religieux, politique, à des groupes de tontine, fréquentations familiales et amicales, etc.) et de la vie des loisirs (cinéma, danse...). En d'autres termes, l'intérêt ici est de montrer que le stress professionnel a des répercussions sur la vie hors travail du personnel médical paramédical et administratif ; ce qui est de nature à perturber le déroulement de leurs activités extra-professionnelles.

Dans ce cadre de réflexion, il est possible de penser qu'en raison des exigences particulières que constitue le travail du personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné (horaires atypiques, charge de travail importante, etc.) et au regard des multiples obligations auxquelles ils doivent faire face dans la vie hors travail, ce personnel serait exposés au stress. Autrement dit, par la nature de leur travail, personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné est exposé au stress. Leur métier comporte un certain nombre de difficultés, notamment les conditions de travail précaires, le rythme effréné de travail, les gardes de nuit, les contraintes d'heures, etc. et de risques de contamination, par exemple, à l'hépatite B, au VIH SIDA, parce qu'elles manipulent le sang et le liquide amniotique. De ce fait, il est loisible de penser que le stress qu'ils subissent influence

négativement les activités relatives à leur vie hors travail et peut déboucher sur le conflit travail-famille (cf. par exemple Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Cette étude se situe donc dans le prolongement des travaux menés sur le stress, en milieu médical, notamment chez les infirmiers (Verquerre & Rusinek-Nisot, 1998) et chez les médecins généralistes (Van Daele, 2000 ; Vidal, Gleizes & Rasavet, 2000). Quant à sa structuration, nous allons d'abord présenter la revue de la littérature et la problématique. Ensuite, nous indiquerons la méthodologie, les résultats et une discussion de notre analyse, avant de conclure.

I. Revue de la littérature

Il existe une vaste littérature sur la question du conflit « travail-famille » ou encore de la relation vie au travail-vie privée (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Zedeck & Mosier, 1990 ; Duxbury & Higgins, 1991 ; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000 ; Cinamon & Rich, 2002 ; Duxbury & Higgins, 2003 ; Voydanoff, 2004 ; Boussougou-Moussavou, 2012), mais également sur la problématique de stress professionnel (Boussougou-Moussavou, 1997 ; Peltezer, 1997 ; Dianne-Proulx & Boulard, 1998 ; Hellemans & Karnas, 2000 ; davezies, 2001 ; de Keyser & Hansez, 2002).

Ainsi, la question du conflit « travail-famille » a donné lieu à un bon nombre de théorisation (Zedeck & Mosier, 1990 ; Aryee, 1992) dont les conceptualisations sont parfois contradictoires (Stpanski, 2000). Mais, elles ont comme base commune le fait de mettre en exergue l'influence réciproque en termes de relation entre la vie de travail et la vie privée (kabanoff & O'brien, 1980). Il en est de même en ce qui concerne le stress, considéré comme la résultante de la combinaison défavorable des dimensions critiques des conditions de travail (Karasek, 1980 ; Lazarus & Folkman, 1984, etc.).

Concernant le conflit travail-famille, la théorie bidirectionnelle du conflit travail-famille (Zedeck & Mosier, 1990) analyse à la fois l'influence des caractéristiques du travail sur la vie familiale (conflit travail-famille). Dans cet ordre d'idée, elle se propose également de tester un modèle structurel des déterminants et des effets respectifs des deux types de conflit. A cet égard, il est nécessaire de modéliser le phénomène de la relation vie au travail-vie privée, afin de mieux comprendre les interactions entre les variables impliquées. Donc, selon ce modèle le conflit « famille-travail » et le conflit « travail-famille » ont des effets respectifs, notamment, sur le rendement, la satisfaction au travail, la satisfaction à l'égard de la famille et du couple. Dans la même logique, la théorie multidimensionnelle du conflit « travail-hors travail » (Aryee, 1992) se localise sur les déterminants ou les effets de divers types ou facettes des conflits potentiellement présents dans la vie des employés tels que les conflits « travail-conjoints », « travail-parents » et le conflit « travail-ménage ». Toutefois, Greenhaus et Beutell (1985) pensent que la relation travail-hors travail est basée sur le temps (le fait d'accorder du temps à un rôle rend difficile d'accorder du temps pour assumer un autre rôle), les tensions de rôles (les tensions associées à l'exercice d'un rôle interfèrent avec les tensions liées à l'exercice d'un autre rôle) et le comportement (les comportements associés à l'exercice d'un rôle s'avèrent incompatibles avec ceux liés à un autre rôle).

Par ailleurs, d'autres conceptualisations basées sur des notions telles que la diffusion (ou débordement), la compensation et la segmentation ont été développées pour décrire la relation entre le travail et la famille, en terme d'influence réciproque (cf. par exemple Barnett, 1994, 1998 ; Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2005). Mais nous n'évoqueront ici que les deux premières (diffusion et compensation), parce qu'elle analyse l'influence réciproque des liens vie de travail/vie hors travail. Dans cette optique, le modèle de la diffusion, encore appelé modèle de débordement (*spillover*), soutient qu'il y a des similarités entre ce que vit l'individu au travail et dans sa famille. Les expériences du travail influencent le comportement hors travail, elles sont transportées à la maison et affectent les relations familiales. Ces deux domaines interagissent comme des vagues communicants. En effet, il a été démontré que la satisfaction au travail est liée à la satisfaction familiale (Barnett, 1994). Les expériences vécues au travail influencent le comportement hors travail, de même que ce qui est vécu en dehors du travail (famille-communauté) influencera le milieu du travail. Ce modèle considère l'individu dans sa globalité et suggère qu'il n'agit pas de façon « compartimentée » avec des états d'âme strictement réservés au travail et d'autres réservés à sa vie privée (Stepanski, 2002). Il est un tout et les préoccupations qu'il vit dans certains domaines de la vie ne peuvent qu'apparaître dans les autres domaines de sa vie (Barnett, 1998). A ce titre, un lien entre la satisfaction de l'individu au travail et l'épanouissement familiale se fait ressentir au travers de ce modèle. Ce qui renvoie à des similitudes entre le domaine du travail et de la famille. Ces similitudes sont généralement décrites en termes d'affects, de valeurs, d'habiletés, et de comportements. Une première version de débordement met en évidence des constructions mentales distinctes, parce qu'issues de domaines différents, mais reliées entre elles en raison de leur objet. Une personne peut, par exemple, associée positivement ses satisfactions professionnelles et familiales. Le débordement peut aussi se comprendre par un transfert d'expérience d'un domaine à l'autre. Les frustrations de la vie familiale peuvent entraîner chez certains individus des frustrations dans leur vie professionnelle (Barnett, 1994). En définitive, cette approche en terme de généralisation/reproduction/extension postule que les salariés reproduisent dans le hors travail les expériences positives et négatives vécues dans le temps de travail.

Cette conception de la relation travail-famille, en termes « de débordement » est reprise, mais de façon inverse, dans la thèse de la compensation. En effet, cette thèse considère qu'il y a une relation inverse entre famille et travail. Les individus s'investissent différemment dans ces deux sphères de telle sorte que ce qui manque à leur bien-être dans un domaine est compensé par ce qu'offre l'autre domaine. Ainsi, les privations ou les manquements vécus par exemple à la maison sont compensés au travail et vice-versa. En effet, dans le domaine de la compensation travail-famille, les individus cherchent à combler l'insatisfaction dans un rôle, en cherchant la satisfaction dans un autre rôle (Lambert, 1990). Ces efforts peuvent prendre la forme d'un manque progressif d'implication d'un rôle insatisfaisant. Pour pallier les effets négatifs d'un domaine, les individus vont vers les expériences contraires de ce domaine dans un autre domaine. Par exemple, lorsqu'un individu, après une pénible journée de travail, se rend dans un café pour se relaxer. Aussi, une relation de compensation entre le travail et la famille s'installe-t-elle lorsqu'une insatisfaction dans un domaine cherche à être balancée par une satisfaction

dans l'autre domaine. Une personne peut ainsi se désengager de la sphère dans laquelle elle ressent l'insatisfaction pour s'engager davantage dans la sphère qui lui procure satisfaction. Cette forme de compensation entraîne une allocation potentiellement satisfaisante. Une personne peut aussi répondre à l'insatisfaction d'un domaine en cherchant les suppléments, prenant la forme de récompenses extrinsèques ou intrinsèques, dans l'autre domaine. Ces récompenses, une fois obtenues, valoriseront son sentiment général de satisfaction. Par exemple, une personne peut rechercher une grande autonomie au travail, parce qu'elle est très dépendante à la maison. La recherche du supplément dans un domaine est motivée par une insuffisance d'expériences positives dans l'autre. Une troisième façon, plus réactive, de vivre la compensation a lieu lorsqu'une personne tente de redresser des expériences indésirables accumulées dans un domaine par des expériences contrastantes dans l'autre. Une personne tendue et agitée toute la journée voudra s'étendre et se reposer à la maison. La compensation réactive, quant à elle, survient en raison d'un surplus d'expériences négatives dans un domaine (Chrétien, 2005). Soulignons, somme toute, que dans cette approche en termes de compensation, le temps à une fonction correctrice par rapport aux contraintes vécues dans le travail (Boulin & Silvera, 2001).

Sur la base de ces approches, un certain nombre de travaux ont été réalisés. En effet, Royer, Provost et Coutu (2000) ont travaillé sur les problèmes de surcharge et d'interférence entre le monde du travail et la vie familiale chez les parents qui élèvent les jeunes enfants. L'étude a été menée auprès de 79 familles, parmi lesquelles 21 mères divorcées. Elles comptent au moins un enfant âgé entre 3 et 5 ans. Les résultats auxquels sont parvenus les auteurs montrent que les mères divorcées perçoivent autant d'avantages ($t = -87, p > .05$) et d'inconvénients ($t = -82, p > .05$) à concilier les rôles de travailleur et de parents que les mères de famille intacte. On peut penser que le soutien conjugal ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de stress lié au conflit travail-famille. Concernant les perceptions des pères et des mères, il y a peu de différences significatives. Globalement, les pères ont plus tendance que les mères à percevoir le fait que le travail soit bénéfique, notamment en ce qui concerne leur compétences à exercer leur rôle de parent ($t = 2.86, p < 0.05$). Comme inconvénient, les mères soulignent davantage les effets néfastes de leur travail, à travers la dimension surcharge ($t = 2.78, p < 0.05$), dans le sens où le poids des exigences affecterait leur sentiment de réalisation ou de compétence personnelle et à travers la dimension interférence avec le rôle de parent ($t = 2.28, p < 0.05$). En définitive, les mères voient autant d'avantages que les pères à travailler en ce qui a trait à leur vie personnelle et à leur vie familiale. Cependant, elles ont plus tendance que les pères à croire que le travail nuit à l'exercice de leur rôle de parent.

Dans la même perspective, Duxburry et Higgins (2003), à partir d'un échantillon de 31571 employés canadiens travaillant dans des entreprises de taille moyenne et de grande taille de trois secteurs économiques différents (le secteur public, le secteur privé et le secteur sans but lucratif), sont parvenus au constat suivant : un canadien sur quatre fait face à des niveaux élevés de conflit entre le travail et la famille. Les estimations calculées à partir des données sur la charge de rôles montrent que près de 60 % des canadiens travaillant à l'extérieur ne peuvent concilier leurs exigences professionnelles et

familiales. Les personnes qui ont le plus de mal à concilier leurs exigences professionnelles et familiales sont les travailleurs qui ont la garde de personnes à charge, et ces personnes signalent des niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle, par rapport à ceux qui n'ont pas cette charge, car ces derniers ont plus de contrôle sur leur temps. Les employés qui font face à plus d'exigences au travail (les gestionnaires et les professionnels) sont plus susceptibles que les employés qui occupent des poste « autres » de connaître des niveaux élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'empiètement négatif (les femmes gestionnaires plus particulièrement signalent des niveaux plus élevés d'empiètement négatif).

L'étude réalisée par Vidal, Gleizes et Rasavet (2000) s'inscrit dans le même registre. En effet, cette étude a pour objectif de faire le point sur les sources de stress professionnel du médecin généraliste français et de dégager quelques pistes de réflexions pour y faire face. Du point de vue méthodologique, l'étude s'appuie sur une étude de la littérature étrangère et sur le travail de thèse entrepris sous la direction de Vidal, Gleizes et Rasavet, cherchant à évaluer le stress professionnel perçu chez le médecin généraliste et d'en préciser les causes, en Haute Garonne et à Paris, au printemps (2000).

Les résultats de cette étude montrent que 10 % des médecins rapportent un stress important, 50 % notent des réactions de stress fréquentes ou très fréquentes liées au travail. Le score moyen de stress des médecins généralistes, que ce soit en France ou à l'étranger est significativement plus important que celui de la population générale. Trois causes essentielles ont été identifiées à cet effet : 1) la perturbation de la vie privée par le travail est la première cause de stress. La surcharge de travail ne peut se faire qu'au détriment de la vie personnelle du médecin. La disponibilité permanente étendue du médecin peut amener de culpabilité à "dire non". Refuser des demandes excessives ou mal venues, est vécu comme un échec. Ce sentiment de culpabilité peut s'étendre à la famille et en particulier aux enfants dont les demandes sont parfois, sinon souvent, négligées au détriment de l'action professionnelle ; 2) les contraintes administratives et financières en deuxième lieu, sont des notions peu abordées au cours des études médicales : les médecins ont mal intégré ces aspects dans leur bagage professionnel. Ces contraintes sont vécues comme perturbatrices de la vie professionnelle ; ce que corroborent les études étrangères. Les médecins sont mal préparés et peu disposés vis-à-vis de la gestion administrative, perçu comme trop consommatrice d'un temps qui serait mieux utilisé au soin et à la disponibilité due aux patients. Dans ce domaine, l'arrivée de l'informatique ne semble pas alléger la charge administrative et paperassière de l'entreprise médicale. De même, le niveau faible de rémunération comparée aux autres professions libérales, l'augmentation des charges d'exploitation des cabinets médicaux, la stagnation des rémunérations et donc la baisse des revenus des médecins, sont une source de préoccupation, en particulier pour les médecins les plus anciens. La rémunération des médecins est symbolique de sa valorisation par la société, mais le lien entre l'argent et la pratique médicale est parfois vécu comme problématique ; 3) les demandes de l'entourage du patient viennent en troisième position dans les causes de stress alléguées par les médecins généralistes. Interviennent aussi la notion de temps consacrés à d'autres personnes qu'au malade lui-même, avec la crainte de trahir le secret professionnel, alors que des explications sont légitimes pour la prise en charge par l'entourage proche des

patients. Cette contrainte n'est pas retrouvée dans la littérature étrangère et peut sembler spécifique à la médecine française.

Selon ces auteurs, sur le plan familial, 19 % des médecins déclarent des désordres dans leur couple et 18 % des perturbations émotionnelles. Il y a peu d'étude portant sur la répercussion du stress sur les enfants des médecins, mais elle n'est pas négligeable. Sur le plan individuel, nous avons les conséquences pathologiques du stress qui sont connues : suicides, perturbations mentales, utilisation de drogue, d'alcool, mais aussi fatigue importante, irritabilité, colère, sentiment d'être débordé ou accablé, manque de concentration et de résistance aux changements. Près de la moitié des médecins souffrent d'anxiété modéré ou sévère. Le niveau de stress est peu différent, selon les régions d'exercice bien que les conditions de travail soient très dissemblables. Les causes de stress apparaissent comparables.

II. Problématique

Nous tenons tous de nombreux rôles dans la vie sociale : employé, patron, subalterne, conjoint ou conjointe, parent, frère ou sœur, ami(e), etc. chacun de ces rôles impose ses exigences à la personne qui l'assume, nécessitant ainsi du temps, de l'énergie et même de l'engagement. Ainsi, la plus part des auteurs cités *supra* soulignent que les conflits entre le travail et la famille surviennent à partir du moment où les exigences cumulatives des multiples rôles qui sont tenus à la maison et au travail deviennent trop lourde pour être gérées de façon harmonieuse (cf. par exemple Greenhaus & Beutell, 1985 ; Duxbury & Higgins, 1991 ; Duxbury, Higgins & Johnson, 1999 ; Sepanski, 2002 ; Duxbury & Higgins, 2003). Selon ces auteurs, les conflits de ce genre ont pour résultat deux types de tension : la surcharge des rôles (trop à faire en peu de temps) et l'interférence des rôles (lorsque des exigences incompatibles rendent difficiles l'accomplissement d'un rôle, par exemple, lorsqu'un employé doit être à deux endroits différents au même moment).

Dans cette optique, il semble que parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille (Royer, Provost & Coutu, 2000). Le fait d'avoir des enfants, notamment très jeune (entre 0 et 12 ans) et de travailler avec des horaires atypiques accroît le sentiment difficile de la conciliation entre famille et travail (Boulin & Silvera, 2001). Nombreux sont des travailleurs qui la trouvent difficile, parmi lesquels les femmes cadres. En apparence, il n'y aurait pas de différence majeure entre hommes et femmes. En fait, certaines femmes se retirent quelquefois du marché de l'emploi ou choisissent de travailler à temps partiel, pour pouvoir mieux se consacrer à la vie au foyer (Duxbury & Higgins, 2003).

Par ailleurs, les modèles théoriques qui décrivent le conflit travail-famille s'opposent diamétralement : la thèse de la diffusion ou de débordement soutient que l'aliénation consécutive aux caractéristiques contraignantes du travail se diffuse dans la sphère du hors travail, comme une satisfaction au travail positive s'accompagne de façon corrélative d'une satisfaction dans la vie (Barnett, 1994 ; Demerouti, Bakker & Schaufeli,

2005) ; alors que la thèse de la compensation soutient l'inverse : une relation de compensation entre le travail et la famille s'installe lorsqu'une insatisfaction dans un domaine cherche à être balancée par une satisfaction dans l'autre domaine. Une personne peut ainsi se désengager de la sphère dans laquelle elle ressent de l'insatisfaction pour s'engager d'avantage dans la sphère qui lui procure satisfaction. Autrement dit, une vie hors travail (famille, amis, loisirs...) très positive peut pallier un sentiment d'insatisfaction au travail (Chrétien, 2005).

L'objectif de cette étude étant d'analyser l'influence du conflit « travail-famille » sur le stress professionnel en milieu hospitalier, nous devons souligner qu'à l'occasion de leur revue de la littérature, des auteurs tels que Verquerre & Rusinek-Nisot (1998), Van Deale (2000), Vidal, Gleizes et Rasavet (2000), Lancry et Ponnelle (2004) ont montré que les personnels de santé en milieu hospitalier, notamment les personnels soignants, sont confrontés souvent à des contraintes multiples dans leur lutte sans répit contre la souffrance et la maladie chez les patients dont ils ont la charge. Ils peuvent ainsi être soumis à des contraintes physiques de travail important et aussi à des contraintes mentales croissantes dans l'exercice de leur fonction. Toutes ces contraintes peuvent entraîner une atteinte à leur santé physique et mentale, lorsque les conditions de travail sont favorables et mener au stress au travail dont la manifestation extrême est le syndrome d'épuisement professionnel ou Burn-out (Canoui, 1996 ; Dionne-Proulx & Boulard, 1998).

Outre les conséquences sur la santé des individus, le stress en milieu de travail entraînerait aussi des conséquences sur l'organisation des activités liées à la vie hors travail (tâches ménagères, soins et éducation des enfants, vie de couple, affiliation à des associations diverses, fréquentations familiales et amicales, loisirs, etc.). Une évaluation a d'ailleurs été faite par Gadbois (1981) dans une étude sur le travail de nuit et les modes de gestion des contraintes de ce travail au plan de la famille sur le personnel soignant féminin des hôpitaux. En effet, l'analyse de ce qui est vécu par ce personnel, en dehors du temps de travail, montre que les exigences sociales des activités extra-professionnelles tendent à prendre partiellement le pas sur les conditions optimales de récupération du déficit du sommeil ; le sommeil diurne qui suit la nuit de travail est comprimé (4 heures 30 en moyenne dans un système de nuit de travail, 6 heures 20 dans un système de 4 nuits de repos). Ce sommeil est quelques fois pris en deux fois, afin de permettre à la femme de faire face à certaines contraintes familiales (repas de midi, par exemple) ; son début est pour les mêmes raisons retardé : la femme rentrée à 7 heures 30 chez elle, se couche seulement à 8 heures 30, une fois ses enfants partis à l'école.

L'étude montre également que la vie sociale de ces femmes (invitations familiales ou amicales, vie associative, sorties...) est plus restreinte si on la compare à un groupe de référence du personnel de jour. Les effets du travail de nuit se répercutent, par ailleurs, sur les autres membres de la cellule familiale : « le père, obligé d'assumer un certain nombre de fonctions classiquement remplies par la mère (repas du soir, couché des enfants) voir aussi sa vie sociale diminuée (p.451) ». Il y a aussi le fait que les travailleurs de nuit tendent à solliciter de leurs enfants un apprentissage plus précoce de l'autonomie, amenés à supporter les effets des contraintes qui empêche leur mère de leur fournir certains types d'aide habituellement reçu par les enfants de leur âge.

La présente étude s'inscrit dans ce contexte et se propose, dans une optique de relation vie au travail-vie hors travail, de mettre en exergue l'influence du conflit « travail-famille » sur le stress professionnel en milieu hospitalier, chez les personnels médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert SCHWEITZER de Lambaréné.

Au terme de l'énoncé de cette problématique, il paraît que les personnes exerçant en milieu hospitalier éprouvent plus de mal que d'autres travailleurs à concilier leurs exigences professionnelles et familiales. Ces personnes signalent donc des niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle, par rapport à ceux qui travaillent dans d'autres secteurs de la fonction publique, car ces derniers ont plus de contrôle sur leur temps. En effet, les personnes exerçant en milieu hospitalier font face à plus d'exigences de travail et sont plus susceptibles que les autres fonctionnaires de connaître des niveaux élevés de surcharges de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'empêchement négatif.

A ce titre ne peut-on pas penser que le travail en milieu hospitalier, compte tenu des contraintes particulières propres à sa nature, accentue le conflit « travail-famille », lequel est susceptible de générer plus de stress au travail ? Comment les personnels médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert SCHWEITZER de Lambaréné, arrivent-ils à gérer ce conflit, afin d'atténuer le mieux le stress professionnel ?

Ainsi, conformément à la problématique développée, nous nous proposons de tester les hypothèses suivantes :

- H.1 : *les effets négatifs de la relation vie au travail-vie privée vont de pair avec le stress professionnel ; on s'attend donc à une relation positive entre les deux variables.*
- H.2 : *les effets positifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée ne vont pas de pair avec le stress professionnel ; on s'attend donc à une relation négative ou nulle entre les deux variables.*
- H.3 : *la prise en compte de l'âge moyen ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail-vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont moins de 38 ans (-38ans) d'âge. Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.*
- H.4 : *la prise en compte de l'ancienneté moyenne dans le poste ne joue pas un rôle déterminant comme modératrice de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail-vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont moins de 7 ans (-7ans) d'ancienneté. Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.*
- H.5 : *la prise en compte du nombre d'enfants moyen à charge ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail-vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont trois enfants et plus (3 enfants et +). Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.*

L'idée directrice qui sous-tend ces hypothèses est que *les effets négatifs et positifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée influencent différemment le stress professionnel. Mais, cette influence est par ailleurs modulée par la prise en compte des variables modératrices (âge, ancienneté, enfants à charge).*

III. Méthodologie

III.1. Sujets

L'enquête a été réalisée à l'hôpital Albert SCHWEITZER de Lambaréné, au Gabon dans deux hôpitaux publics, à savoir : des pavillons d'hospitalisation, en passant par la zone historique, le service technique et l'administration. Les données ont été recueillies sur le lieu de travail auprès de 66 sujets (femmes et hommes) qui, en fonction de leur disponibilité, ont accepté de participer à notre enquête ; c'est donc un échantillon tout-venant. Ils sont âgés de 24 à 56 ans, soit une moyenne de 38.81 ans et leur ancienneté est comprise entre 1 et 30 ans, soit une moyenne de 7.21 ans. Ils ont entre 0 et 17 enfants à charge, soit une moyenne de 3.36 enfants.

III.2. Instruments de collecte de données

Le conflit « travail-famille » a été appréhendé empiriquement à l'aide d'un questionnaire, de type Likert, dénommé « SWING » (Survey work-home interaction-nijimeden de Geurts) développé en 2000 et rapporté par Lourel, Gana et Wawrzyniak (2005). Plus précisément, il s'agit d'une mesure qui comporte 22 items assortis d'une échelle de réponse de quatre points. Ces items ont été sélectionnés et adaptés à partir de 17 échelles couramment utilisées pour l'évaluation de l'interférence vie privée-vie travail (cf. Lourel et al. 2005 ; Boussougou-Moussavou, 2012). Les items retenus mesurent quatre dimensions :

- les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (*negative WHI* [Work-Home Interaction]), mesurés par huit items (par exemple « Trouvez-vous difficile de remplir vos obligations familiales, parce que vous êtes toujours entraînés de penser à votre travail ? ») ;
- les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*negative WHI* [Work-Home Interaction]), mesuré par quatre items dont celui-ci : « Vous avez du mal à vous concentrer sur votre travail, parce que les problèmes familiaux vous préoccupent » ;
- les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*positive WHI* [Work-Home Interaction]), mesurés par cinq items (exemple d'item : « Vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison, parce que votre travail vous le demande aussi ») ;
- les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (*positive WHI* [Work-Home Interaction]), mesurés par cinq items (exemple d'item : « Vous gérez plus efficacement votre temps au travail, parce que vous devez aussi le faire à la maison »).

IV. Résultats

Les données recueillies ont été traitées à l'aide du logiciel *STATISTICA* grâce auquel nous avons réalisé les analyses suivantes : la statistique descriptive, l'analyse corrélative et la régression multiple.

IV.1. Statistique descriptive

La statistique descriptive qui a été effectuée, nous a permis de comparer les scores moyens des différentes variables mesurées, afin d'évaluer leur contribution dans la variance expliquée, par rapport à la problématique développée. Le tableau 1 donne un aperçu des résultats obtenus à cet égard.

Tableau 1.
Moyenne et Ecart-type ainsi que les valeurs moyennes des variables mesurées (n = 66)

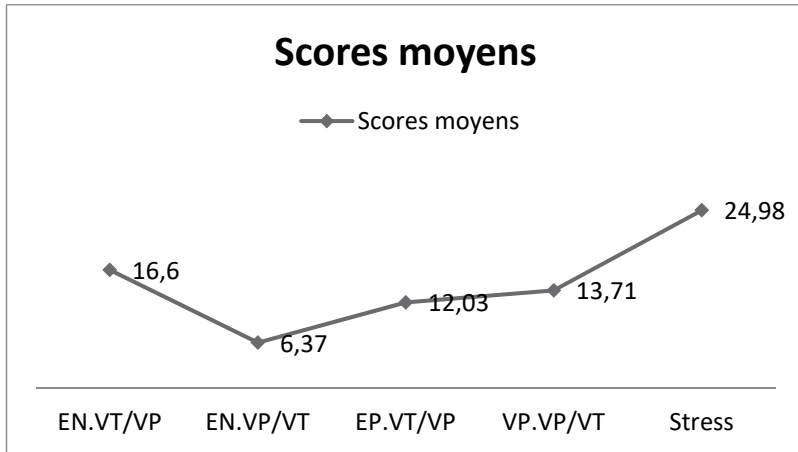
Variabes	Moyenne	Ecart-type	Valeur minimum	Valeur maximum
1 - Effet négatif vie travail/vie privée	16,6	4,48	8,00	29,00
2 - Effet négatif vie privé/vie travail	6,37	2,11	4,00	13,00
3 - Effet positifs vie travail/vie privée	12,03	4,16	5,00	20,00
4 - Effet positifs vie privée/vie travail	13,71	4,24	5,00	20,00
5 - Stress	24,98	5,61	12,00	40,00

Le tableau 1 portant sur la statistique descriptive présente les scores moyens des variables mesurées. Ainsi, il apparaît que sur les quatre mesures du conflit « travail-famille », ce sont les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée qui enregistrent le score le plus élevé (moyenne = 16,60 et écart-type = 4,48 ; valeur minimum = 8,00 et valeur maximum = 29,00), suivis en deuxième position des effets positifs de la vie privée sur la vie de travail (moyenne = 13,71 et écart-type = 4,24 ; valeur minimum = 5,00 et valeur maximum = 20,00). Les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (moyenne = 12,03 et écart-type = 4,16 ; valeur minimum = 5,00 et valeur maximum = 20,00) et les effets négatifs de la vie privée sur la vie de travail (moyenne = 6,37 et écart-type = 2,11 ; valeur minimum = 4,00 et valeur maximum = 13,00) arrivent en troisième et quatrième position. Nous pouvons conclure à cet égard que les sujets de notre échantillon perçoivent davantage les effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée. Mais, ces effets sont atténués par les effets positifs de la vie privée sur la vie de travail dont le score arrive en deuxième position.

En ce qui concerne la perception que les personnels médical, paramédical et administratif ont du stress, il convient de noter qu'ils sont relativement stressés, mais ce stress semble supportable, puisque le *stress professionnel* enregistre un score à la limite du raisonnable (moyenne = 24,98 et écart-type = 5,61 ; valeur minimum = 12,00 et valeur maximum = 40,00).

Pour illustrer ces observations, nous reproduisons sous forme de représentation graphique le tracé des scores moyens obtenus au niveau de chaque variable mesurée (fig1).

Figure 1.
Illustration graphique du tracé de scores moyens



Légende :

- EN. VT/VP : *Effet négatif vie de travail/ vie privée ;*
- EN. VP/VT : *Effet négatif vie privée/ vie de travail ;*
- EP. VT/VP : *Effet positif vie de travail/ vie privée ;*
- EP. VP/VT : *Effet positif vie privée/ vie de travail ;*
- Stress : *Stress professionnel*

Cette figure 1 illustre les scores moyens des variables mesurées. Ainsi, comme on peut le voir, à travers l'allure de la courbe, la distribution de ces scores permet de distinguer nettement les effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée des autres aspects du conflit « travail-famille », d'une part, et le stress professionnel, d'autre part. Les effets négatifs de la vie privée sur la vie de travail ont le score moyen le plus faible, puisqu'ils se positionnent au bas de la courbe.

Cette analyse descriptive ne nous donnant aucune relation entre les variables en présence qui nous permettrait de vérifier nos hypothèses, nous estimons qu'une analyse de corrélation nous éclairera sur les liens qui existent entre les aspects du conflit « travail-famille » et le stress professionnel.

IV.2. Analyse corrélationnelle

Dans cette analyse, nous avons, d'abord, testé en terme de corrélations les liens que les différents aspects mesurant le conflit « travail-famille » (variable indépendante) entretiennent entre elles (*matrice d'inter corrélation*) et, ensuite, apprécié les relations que ces aspects ont avec le *stress professionnel* (variable dépendante). Les tableaux 2 et 3 donnent un aperçu des résultats obtenus dans ce sens.

Tableau 2.
Matrice d'inter corrélations des aspects du conflit « travail-famille » (n = 66)

Aspects du conflit « travail-famille »	1	2	3	4
1 - Effet négatif vie travail/vie privée	1			
2 - Effet négatif vie privée/vie travail	0,1	1		
3 - Effet positif vie travail/vie privée	0,15	0,11	1	
4 - Effet positif vie privée/vie travail	-0,01	0,13	0,56*	1

*Corrélation significative à $p < 0,05$

L'ensemble des aspects du conflit « travail-famille » testés en termes de corrélations montre que ces dimensions ont, dans l'ensemble, très peu de variations significatives entre elles (tableau 2) ; cela est certainement dû à la faiblesse de l'échantillon (n = 66). Néanmoins, un résultat paraît tout de même intéressant : il s'agit de la corrélation significative et positive entre l'effet positif vie de travail/vie privée et l'effet positif vie privée/vie travail ($r = 0,56$, $p < 0,05$). Il semble à cet égard que les sujets de notre échantillon ayant une perception positive de leur vie de travail ont tendance à être heureux dans leur vie privée, puisque l'effet positif vie de travail/vie privée corrèle positivement avec l'effet positif vie privée/vie de travail.

Nous avons, par la suite testé, les liens entre les aspects du conflit « travail-famille » (V.I.) et le stress professionnel (V.D.). les résultats auxquels nous avons abouti (cf. tableau 3) montre que le stress professionnel est corrélé de manière significative et positive avec, d'une part, l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée ($r = 0,42$, $p < 0,05$) et, d'autre part, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail ($r = 0,31$, $p < 0,05$). Il est visible ici que lorsque l'influence réciproque en terme de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçu comme négative, on éprouve plus de stress au travail. Ces résultats valident, de ce fait, notre hypothèse 1, selon laquelle *les effets négatifs réciproques de la relation vie au travail – vie privée vont de pair avec le stress professionnel ; on s'attend donc à une relation positive entre les deux variables.*

En revanche, nous observons quasiment une absence de liens entre le stress professionnel et les effets positifs réciproques de la relation vie au travail – vie privée, puisque toutes les corrélations obtenues sont presque toutes nulles ($r = 0,09$ et $-0,05$, $p > 0,05$). C'est ce qui conforte notre hypothèse 2, à savoir que *les effets positifs réciproques de la relation vie au travail – vie privée ne vont pas de pair avec le stress professionnel ; on s'attend donc à une relation négative ou nulle entre les deux variables.* Ainsi, lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçue comme positive, on éprouve moins de stress au travail.

Tableau 3
Corrélations entre les aspects du conflit « travail-famille » (V. I) et le stress professionnel (V. D)

Conflit « travail-famille » (Echelle SWING)	Stress r
1 - Effet négatif vie travail/vie privée	0,42*
2 - Effet négatif vie privée/vie travail	0,31*
3 - Effet positif vie travail/vie privée	0,09
4 - Effet positif vie privée/vie travail	-0,05

*Corrélation significative à $p < 0,05$

IV.3. Analyse de la régression multiple

L'analyse de la régression multiple que nous avons réalisée, nous a permis de tester l'effet des variables modératrices (*âge, ancienneté, nombre d'enfants à charge*) sur l'influence qu'exerce le conflit « travail-famille » sur le stress professionnel. Autrement dit, nous avons voulu savoir si la prise en compte de ces variables pouvait jouer un rôle déterminant comme modérateur de l'influence du conflit « travail-famille » sur le stress professionnel. Pour ce faire, nous avons utilisé comme indice la moyenne arithmétique de l'âge (38, 8), de l'ancienneté (7, 21) et du nombre d'enfant à charge (3,36) de notre échantillon. Les résultats de cette analyse sont résumés dans les tableaux 4 (*âge*), 5 (*ancienneté*) et 6 (*nombre d'enfant à charge*).

Tableau 4.
Relations entre les aspects du conflit « travail-famille » (Echelle SWING)
et le stress professionnel en prenant en compte l'effet de la moyenne d'âge

Conflit travail-famille (Echelle SWING)	Stress professionnel			Stress professionnel		
	<u>Age :</u> -38 ans (n = 30)			<u>Age :</u> 38 ans et + (n = 36)		
	Valeur statistique			Valeur statistique		
	Bêta	F (1,28)	P <	Bêta	F (1,33)	P <
1-Effet négatif vie travail/vie privée	0,27 ns	2,29	0,14	0,56*	15,39	0,00
2-Effet négatif vie privée/vie travail	0,17 ns	0,92	0,34	0,45*	8,41	0,00
3-Effet positif vie travail/vie privée	0,25 ns	1,86	0,18	-0,03 ns	0,04	0,83
4-Effet positif vie privée/vie travail	0,02 ns	0,01	0,89	-0,05 ns	0,09	0,76

ns : valeur Bêta non significative

*Valeur Bêta significative

De ce tableau 4, il ressort que l'âge a un effet assez considérable sur la relation entre deux aspects du conflit « travail-famille » et stress professionnel, à savoir : *effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* (Bêta = 0,56, $f(1,33) = 15,39$, $P < 0,00$) et *effet négatif de la vie privée sur la vie de travail* (Bêta = 0,45, $f(1,33) = 8,41$, $P < 0,00$), chez les personnels médical, paramédical et administratif ayant en moyenne 38 ans et plus d'âge. Ces résultats vont dans le sens de l'orientation de notre hypothèse 3, d'après laquelle : *la prise en compte de l'âge moyen ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail – vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont moins de 38 ans (-38 ans) d'âge. Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.*

Cela signifie que la prise en compte de l'âge n'arrive pas à modérer l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie de travail-vie privée sur le stress, lorsqu'on a en moyenne 38 ans et plus d'âge.

Par contre, on observe que l'âge joue un rôle déterminant comme modérateur de l'influence des effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée sur le stress (Bêta = -0,03, $f(1,33) = 0,04$, $P > 0,83$ et Bêta = -0,05, $f(1,33) = 0,09$, $P > 0,76$), chez les sujets qui ont en moyenne moins de 38 ans (-38 ans). Donc, les effets réciproques positifs de vie de travail/vie privée atténuent le stress au travail ; en ce sens que lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçue comme positive, le phénomène de stress au travail devient négligeable.

Tableau 5.
Relation entre les indicateurs du conflit « travail-famille » (Echelle SWING)
et le stress en prenant en compte l'effet de la moyenne d'ancienneté

	Stress professionnel			Stress professionnel		
	<u>Ancienneté :</u> -7 ans (n = 30)			<u>Ancienneté :</u> 7 ans et + (n = 27)		
	Valeur statistique			Valeur statistique		
Conflit travail-famille (Echelle SWING)	Bêta	F	P <	Bêta	F	P <
1-Effet négatif vie travail/vie privée	0,43*	8,68	0,00	0,42*	5,39	0,02
2-Effet négatif vie privée/vie travail	0,28 ns	3,26	0,07	0,27 ns	1,99	0,16
3-Effet positif vie travail/vie privée	0,04 ns	0,06	0,79	0,33 ns	3,25	0,08
4-Effet positif vie privée/vie travail	-0,01 ns	0,01	0,90	-0,03 ns	0,03	0,84

ns : valeur Bêta non significative
*Valeur Bêta significative

La synthèse de la régression multiple relative à l'ancienneté, du tableau 5, fait apparaître que la prise en compte de l'ancienneté moyenne dans le poste ne joue pas un rôle déterminant comme modératrice de l'influence de l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée, aussi bien chez les personnels médical, paramédical et administratif ayant moins de 7 ans (-7ans) d'ancienneté ($B\hat{e}ta = 0,43$, $f(1,37) = 8,68$, $P < 0,00$) que ceux dont l'ancienneté se situe à 7 ans et plus ($B\hat{e}ta = 0,42$, $f(1,25) = 5,39$, $P < 0,02$). En revanche, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail modère le stress perçu au travail, chez les enfants de moins de 7 ans (-7 ans) d'ancienneté ($B\hat{e}ta = 0,28$, $f(1,37) = 3,26$, $P > 0,07$) et ceux ayant 7 ans et plus ($B\hat{e}ta = 0,28$, $f(1,25) = 1,99$, $P > 0,16$).

A contrario, les effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée, dans l'ensemble, atténuent de façon considérable le stress ressenti au travail, aussi bien chez les sujets ayant moins de 7 ans d'ancienneté ($B\hat{e}ta = 0,04$, $f(1,37) = 0,06$, $P > 0,79$ et $B\hat{e}ta = -0,01$, $f(1,37) = 0,01$, $P > 0,90$) que chez les collègues qui ont en moyenne 7 ans et plus ($B\hat{e}ta = 0,33$, $f(1,25) = 3,25$, $P > 0,08$ et $B\hat{e}ta = -0,03$, $f(1,25) = 0,03$, $P > 0,84$). Ces résultats confirment, en partie, notre hypothèse 4, à savoir que la prise en compte de l'ancienneté moyenne dans le poste ne joue pas un rôle déterminant comme modératrice de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail-vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont moins de 7 ans (-7 ans) d'ancienneté. Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.

Tableau 6.
Relations entre les indicateurs du conflit « travail-famille » (Echelle SWING)
et le stress en prenant en compte l'effet de la moyenne du nombre d'enfant à charge

	Stress professionnel			Stress professionnel		
	<u>Enfants à charge :</u> -3 enfants (n = 29)			<u>Enfants à charge :</u> 3 enfants et + (n = 37)		
	Valeur statistique			Valeur statistique		
Conflit travail-famille (Echelle SWING)	Bêta	F (1,25)	P <	Bêta	F (1,27)	P >
1-Effet négatif vie travail/vie privée	0,43*	8,68	0,00	0,65*	20,27	0,00
2-Effet négatif vie privée/vie travail	0,28 ns	3,26	0,07	0,52*	10,17	0,00
3-Effet positif vie travail/vie privée	0,04 ns	0,06	0,79	0,36 ns	4,06	0,05
4-Effet positif vie privée/vie travail	-0,01 ns	0,01	0,90	0,04 ns	0,05	0,82

ns : valeur Bêta non significative

*Valeur Bêta significative

De ce tableau 6, il apparaît que la prise en compte de la moyenne du nombre d'enfants à charge ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de l'influence de

l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée sur le stress, aussi bien chez les personnels médical, paramédical et administratif ayant moins de 3 enfants ($\text{B\hat{e}ta} = 0,43$, $f(1,25) = 8,68$, $P < 0,00$) que ceux dont le nombre est de trois enfants et plus ($\text{B\hat{e}ta} = 0,65$, $f(1,27) = 20,27$, $P < 0,00$). Par ailleurs, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail accentue le stress au travail, uniquement chez les sujets qui ont en moyenne trois enfants et plus à charge ($\text{B\hat{e}ta} = 0,52$, $f(1,27) = 10,17$, $P < 0,00$).

En revanche, les effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée atténuent nettement le stress au travail, aussi bien chez les sujets ayant moins de trois enfants à charge ($\text{B\hat{e}ta} = 0,04$, $f(1,25) = 0,06$, $P > 0,79$ et $\text{B\hat{e}ta} = -0,01$, $f(1,39) = 0,01$, $P > 0,90$) que chez leurs collègues qui ont en moyenne trois enfants et plus ($\text{B\hat{e}ta} = 0,36$, $f(1,27) = 4,06$, $P > 0,05$ et $\text{B\hat{e}ta} = 0,04$, $f(1,27) = 0,05$, $P > 0,8$). Ces résultats valident partiellement notre hypothèse 5, selon laquelle *la prise en compte du nombre d'enfants moyen à charge ne joue pas un rôle déterminant comme modérateur de l'influence des effets réciproques négatifs de la relation vie au travail-vie privée sur le stress professionnel, chez les sujets qui ont 3 enfants et plus (3 enfants et +). Mais, on s'attend à ce que ce rôle soit plus net avec les effets réciproques positifs.*

V. Discussion des résultats

Les résultats obtenus dans cette recherche amènent plusieurs éléments de discussion. Une première série de commentaires peut être faite en rapport avec l'analyse descriptive réalisée. Tout d'abord en ce qui concerne les mesures du conflit « travail-famille », nos résultats montrent que les personnels médical, paramédical et administratif subissent une influence assez prononcée des effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée (moyenne = 16,60 et écart-type = 4,48). Aussi, si nous prenons en compte la réglementation intervenue récemment en matière de temps de travail, au Gabon, imposant la journée continue (de 7h30 à 15h30), cette observation peut-elle se justifier, notamment en milieu hospitalier où la charge de travail est très élevée. Cependant, on note que cette influence serait atténuée par des effets positifs de la vie privée sur la vie de travail (moyenne = 13,71 et écart-type = 4,24). Dans cette situation, soulignons que la famille, en tant que facteur dominant dans la hiérarchie des valeurs (Boussougou-Moussavou, 2004), le type de relation entre collègues et amis, ainsi que d'autres référents culturels qui alimentent positivement l'ambiance sociale (appartenance aux divers groupes sociaux, esprit communautaire, solidarité, etc.) sont d'un apport décisif dans l'équilibre travail-hors travail. Nous nous inscrivons donc ici dans la thèse compensatoire qui soutient que les individus cherchent à combler l'insatisfaction dans un rôle en cherchant la satisfaction dans un autre rôle (Lambert, 1990 ; Voydanoff, 2004). Par exemple, une vie hors travail (famille, amis, loisirs, etc.) considérée comme positive peut palier un sentiment de frustration au travail (Chrétien, 2005). Ces résultats vont dans ce sens et rejoignent ainsi ceux de la littérature (cf. Royer et al. 2000 ; Duxbury & Higgins, 2003).

L'analyse descriptive a ensuite relevé, en ce qui concerne le stress professionnel, que les sujets de notre échantillon sont relativement stressés, mais ce stress semble supportable, puisque le stress professionnel enregistre un score à la limite du raisonnable (moyenne = 24,98 et écart-type = 5,61).

Ce stress peut s'expliquer par des conditions de travail souvent difficiles à supporter (horaires atypiques, gardes de nuit, etc.) et l'exposition permanente des risques de contamination aux virus de toutes sortes, du fait des contacts réguliers avec les patients et de la manipulation du liquide amniotique, par exemple. Ajouter à cela le fait que les sages-femmes, notamment dans leur pratique médicale quotidienne, sont constamment confrontées à la mort fœtale *in utero* (MFIU) des femmes qu'elles font accoucher ou encore à la mort qui intervient pendant ou après l'accouchement à la suite d'une hémorragie, ou d'une intervention chirurgicale, par exemple. Ce qui, inéluctablement, est source de stress.

Ce résultat corrobore la réflexion faite par Verquerre et Rusineck-Nisot (1998), à savoir que le caractère particulier de la profession d'infirmier est à prendre en considération, puisqu'elle implique de manière particulière l'engagement personnel des sujets et favorise ainsi le rôle des variables psychologiques dans la genèse du stress. Pour leur part, Vidal, Gleizes et Rasavet (2000) ont montré que parmi les causes essentielles du stress identifiées, la perturbation de la vie privée par les contraintes liées au travail hospitalier en était la première cause, chez les médecins généralistes. Dans la même optique, Van Daele (2000) qui a étudié le stress dans le contexte médical a rapporté que les femmes étaient plus stressées que les hommes et sont enclines à une plus grande vulnérabilité aux situations stressantes.

Une deuxième série de commentaires concerne l'analyse corrélationnelle réalisée, en vue de tester les liens entre les différentes variables mesurées. Concernant tout d'abord le conflit travail-famille, les résultats de cette analyse ont permis de mettre en évidence une corrélation significative et positive entre l'effet positif de la vie de travail sur la vie privée et l'effet positif de la vie privée sur la vie de travail ($r = 0,56, p < 0,05$). Ce résultat indique que les personnels médical, paramédical et administratif qui ont une perception positive de leur vie de travail ont tendance à être heureux dans leur vie privée ; ce qui renvoie à la thèse de la diffusion ou de débordement (Barnett, 1994 ; Demerouti, Bekker & Schaufeli, 2005). En effet, selon cette théorie, la satisfaction au travail est liée à la satisfaction familiale (Barnett, 1994). Ainsi, les expériences vécues au travail influent sur le comportement hors travail, de même que ce qui est vécu en dehors du travail (famille, communauté) influencera le milieu de travail. Ce modèle considère donc la personne dans sa globalité et suggère qu'elle n'agit pas de façon « compartimentée » avec des états d'âme strictement réservés au travail et d'autres réservés à sa vie privée (Stépanski, 2002). Il est un tout et les préoccupations qu'il vit dans certains domaines de la vie ne peuvent qu'apparaître dans les autres domaines de sa vie (Barnett, 1998).

Ensuite, l'analyse des liens entre les effets du conflit travail-famille et le stress professionnel a montré que le stress professionnel est corrélé de manière significative et positive avec, d'une part, l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée ($r = 0,42, p < 0,05$) et, d'autre part, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail ($r = 0,31, p < 0,05$). Il semble, eu égard à ces résultats, que lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçue comme négative par les sujets de notre échantillon, ils ressentent plus de stress au travail. Dans cette optique, Van Daele (2000) qui a étudié le stress dans le contexte médical, en utilisant l'approche transactionnelle de Lazarus et Folkman (1984) a mis en évidence le fait que le stress était

considéré comme la résultante de la relation entre l'individu et l'environnement. En effet, la perception que nos sujets ont de l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est génératrice de stress au travail.

Dans le même sens, Vidal, Gleizes et Rasavet (2000) ont identifié trois causes essentielles du stress : la première est liée à la perturbation de la vie privée par le travail, en raison de la surcharge de travail qui se fait souvent au détriment de la vie personnelle. La deuxième est en rapport avec les contraintes administratives et financières. Ces contraintes sont vécues comme très perturbatrices de la vie professionnelle. Quant à la troisième cause, elle concerne les demandes de l'entourage du patient, avec la crainte de trahir le secret professionnel, alors que des explications sont légitimes pour la prise en charge par l'entourage proche des patients.

Enfin, une troisième série de commentaire est en rapport avec les analyses de régression effectuées sur la base de la prise en compte des variables modératrices, à savoir : l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge. De ces analyses, il ressort que les effets réciproques négatifs de la vie de travail sur la vie privée augmente le stress perçu au travail, chez les sujets qui ont en moyenne 38 ans et plus d'âge : effet négatif vie de travail/vie privée ($\text{Bêta} = 0,56$, $f(1,33) = 15,39$, $P < 0,00$) et effet négatif vie privée/vie de travail ($\text{Bêta} = 0,45$, $f(1,33) = 8,41$, $P < 0,00$). En revanche, les effets réciproques positifs de la vie de travail sur la vie privée arrivent à atténuer le stress au travail : effet positif vie de travail/vie privée ($\text{Bêta} = -0,03$, $f(1,33) = 0,04$, $P > 0,83$) et effet positif vie privée/vie de travail ($\text{Bêta} = -0,05$, $f(1,33) = 0,09$, $P > 0,76$). Autrement dit, lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçu comme positive, les sujets ont tendance à minimiser le phénomène de stress au travail.

Quant à l'ancienneté, les résultats ont montré que l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail contribuait à baisser le niveau de stress au travail, aussi bien chez les sujets qui ont moins de 7 ans d'ancienneté ($\text{Bêta} = 0,28$, $f(1,37) = 3,26$, $P > 0,07$) que chez leurs collègues ayant 7 ans et plus dans le poste ($\text{Bêta} = 0,28$, $f(1,25) = 1,99$, $P > 0,16$).

Dans le même ordre d'idées, on a observé que les effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée, dans l'ensemble, atténuent nettement le stress éprouvé au travail, quelle que soit l'ancienneté moyenne dans le travail : moins de 7 ans d'ancienneté ($\text{Bêta} = 0,04$, $f(1,39) = 0,06$, $P > 0,79$ et $\text{Bêta} = -0,01$, $f(1,39) = 0,01$, $P > 0,90$) *versus* 7 ans et plus ($\text{Bêta} = 0,33$, $f(1,25) = 3,25$, $P > 0,08$ et $\text{Bêta} = -0,03$, $f(1,25) = 0,03$, $P > 0,84$).

En ce qui concerne, le nombre d'enfants à charge, les résultats ont mis en évidence le fait que l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée contribuait à élever le niveau de stress, quel que soit le nombre moyen d'enfants : moins de 3 enfants ($\text{Bêta} = 0,43$, $f(1,25) = 8,68$, $P < 0,00$) *versus* 3 enfants et plus ($\text{Bêta} = 0,52$, $f(1,27) = 10,17$, $P < 0,00$). D'autre part, il a été prouvé que l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail augmentait le stress au travail, uniquement chez les sujets ayant en moyenne trois enfants et plus à charge ($\text{Bêta} = 0,52$, $f(1,27) = 10,17$, $P < 0,00$).

Ces résultats confortent dans une certaine mesure l'étude de Royer, Provost et Coutu (2000) basée sur les problèmes de surcharge et d'interférence entre le monde du travail

et la vie familiale chez des parents qui élèvent les jeunes enfants. Les résultats de cette étude ont montré par exemple que les mères qui ont à charge au moins un enfant âgé entre 3 et 5 ans percevaient plus d'inconvénients à concilier les rôles de travailleurs et de parent et que le soutien conjugal ne jouait pas un rôle déterminant comme modérateur de stress lié au conflit travail-famille.

Nous avons, enfin, montré dans cette étude que les effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée contribuaient à atténuer le stress au travail, aussi bien chez les sujets ayant moins de trois enfants à charge ($B\grave{e}ta = 0,04$, $f(1,25) = 0,06$, $P > 0,79$ et $B\grave{e}ta = -0,01$, $f(1,39) = 0,01$, $P > 0,90$) que chez ceux dont le nombre moyen se situe à trois enfants et plus ($B\grave{e}ta = 0,36$, $f(1,27) = 4,06$, $P > 0,05$ et $B\grave{e}ta = 0,04$, $f(1,27) = 0,05$, $P > 0,8$).

Ces résultats contredisent en quelque sorte les travaux réalisés en Occident (cf. par exemple Galinski, Bond & Friendman, 1993) qui ont souligné qu'une part importante des salariés qui ont des responsabilités familiales, rencontraient de lourdes difficultés à gérer la relation entre le travail et leur vie privée. Ce qui n'est pas forcément le cas au Gabon, selon Boussougou-Moussavou (2012), où l'on assiste à une conception sociale du travail qui se réfère à la dépendance à l'égard du groupe et spécialement de la famille. Cette conception de la vie en société où le groupe l'emporte souvent sur l'individu, en tant qu'être singulier influe sur la perception de la relation travail/hors travail (Boussougou-Moussavou, 2004). Ainsi, le fait d'avoir des enfants n'influe pas considérablement sur le conflit « travail-famille », puisqu'il y a la solidarité familiale qui intervient, sous forme de suppléances, afin d'atténuer les effets négatifs des exigences des deux sphères pouvant déboucher sur le stress au travail.

Conclusion

Au terme de cette enquête, nous sommes parvenue au constat selon lequel le personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert SCHWEITZER de Lambaréné (qui nous a servi de cadre de recherche), subissent une influence assez nette des effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée, suite à l'analyse descriptive effectuée. Cela peut s'expliquer par le fait qu'en milieu hospitalier la charge de travail est très élevée, surtout si nous prenons en compte la réglementation intervenue récemment en matière de temps de travail, au Gabon, imposant la journée continue (de 7h30 à 15h30). Néanmoins, on note que cette influence serait atténuée par des effets positifs de la vie privée sur la vie de travail, au regard des résultats obtenus. A ce titre, soulignons, avec (Boussougou-Moussavou, 2004), que la famille, en tant que facteur culturel dominant dans la hiérarchie des valeurs, le type de relations entre collègues et amis, ainsi que d'autres référents culturels qui alimentent positivement l'ambiance sociale (appartenance aux divers groupes sociaux, esprit communautaire, solidarité, etc.) sont un apport décisif dans l'équilibre travail-hors travail. Par contre, ces personnels sont relativement stressés, mais ce stress paraît supportable, puisque le stress professionnel a enregistré un score qui est à la limite du raisonnable. Ce stress peut se justifier, lorsqu'on considère les contraintes particulières du travail en milieu hospitalier.

Par ailleurs, l'étude des liens réalisée entre les différentes variables mesurées, à l'aide de l'analyse corrélacionnelle, a indiqué une relation positive entre l'effet positif de la vie de travail sur la vie privée et l'effet positif de la vie privée sur la vie de travail, au niveau du conflit travail-famille. Cela prouve que les personnels médical, paramédical et administratif qui ont une perception positive de leur vie de travail auraient tendance à être heureux dans leur vie privée ; ce qui renvoie à la thèse de la diffusion ou de débordement (Barnett, 1994 ; Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2005) qui stipule que la satisfaction au travail est liée à la satisfaction familiale.

Dans la même ordre d'idées, l'analyse corrélacionnelle opérée entre les mesures du conflit « travail-famille » et le stress professionnel a mis en évidence les liens positifs entre le stress professionnel avec, d'une part, l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée et, d'autre part, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail. Ainsi, il est loisible de penser que lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçue comme négative par ces personnels, ils éprouvent plus de stress au travail. Autrement dit, la perception qu'ils ont de l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est génératrice de stress au travail.

En outre, l'analyse de la régression multiple effectuée en vue de tester l'effet des variables modératrices (*âge, ancienneté, nombre d'enfant à charge*) sur l'influence qu'exerce le conflit « travail-famille » sur le stress professionnel, a révélé que les effets réciproques négatifs de la vie de travail sur la vie privée augmentaient le stress perçu au travail, chez les sujets qui ont en moyenne 38 ans et plus d'âge. En revanche, les effets réciproques positifs de la vie de travail sur la vie privée arrivaient à atténuer le stress au travail, chez les mêmes sujets. En d'autres termes, lorsque l'influence réciproque en termes de relations entre la vie de travail et la vie privée est perçue comme positive, les sujets auraient tendance à minimiser le phénomène de stress au travail.

Concernant, l'ancienneté, les résultats ont montré que l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail contribuait à baisser le niveau de stress au travail, aussi bien chez les sujets ayant moins de 7 ans d'ancienneté dans le poste que chez leurs collègues qui en ont 7 ans de plus. Aussi, a-t-on observé que les effets réciproques positifs de la relation vie de travail-vie privée, globalement, atténuent nettement le stress éprouvé au travail, quelle que soit l'ancienneté moyenne dans le travail.

Quand au nombre d'enfant à charge, les résultats ont mis en évidence le fait que l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée était de nature à élever le niveau de stress, quel que soit le nombre moyen d'enfants. Par contre, l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail augmentait le stress au travail, uniquement chez les sujets ayant en moyenne trois enfants et plus à charge. Dans le même registre, il semble que les effets réciproques positifs de la relation de la vie de travail-vie privée contribuaient à atténuer le stress au travail, aussi bien chez les sujets ayant moins de trois enfants à charge que chez leurs collègues dont le nombre moyen se situe à trois enfants et plus.

Pour ce qui est des limites de cette étude, il importe de souligner que comme toutes les recherches concernant les conflits « travail-famille », il est souvent difficile de déterminer si les conflits sont d'origine professionnelle ou familiale. Pour cela, il faut explorer les relations de réciprocité entre différents types de conflits. Ces conflits peuvent être

perçus comme le résultat de facteur de stress professionnel, d'une part, et de stress lié aux contraintes familiales, d'autre part. c'est dans cette perspective que Zedeck et Mosnier (1990) insistent sur la nécessité de modéliser le phénomène de la relation vie au travail-vie privée, afin de mieux comprendre les interactions entre les variables impliquées.

Références bibliographiques

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M.** (2000). Consequences associated with work-to-family conflicts : a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, N°2, 278-308.
- Aryee, S.** (1992). Antecedents and outcomes Among Married Professional Women : Evidence from Singapore. *Human Relations*, Vol. 45, N°8, 813-837.
- Barnett, R** (1994). Le débordement du travail peut entraîner un déséquilibre : une étude à plein temps utilisé dans l'acquéreur du duel couple. *Le journal du mariage et de la famille*, Vol. 56, (647-656).
- Barnett, R.C.** (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 124, N°2, 125-182.
- Boulin, J.Y. & Silvera, R.** (2001). Temps de travail et temps hors travail : vers de nouvelles articulations ? In J ; Burand & A. pichon (Eds.), *Temps de travail et temps libre*. Montréal : Edition de Boeck Université.
- Boussougou-Moussavou J.A.** (1997). Déterminants cognitifs du stress lié à l'environnement de travail. *Revue de l'IRSH*. Vol. 2 & 3, 45-57.
- Boussougou-Moussavou J.A.** (2004). *Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail*. Habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) : Université de Rouen.
- Boussougou-Moussavou J.A.** (2012). Perception de l'interférence entre vie privée et vie professionnelles : le cas des enseignants gabonais du second degré. *Cahier du CERLESHS*, Tome XXVII, N°43, Novembre 2012.
- Caruso, M.** (2000). Le kaleidoscope des états de stress professionnel dans le secteur des transports urbains des voyageurs. In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et Souffrances au travail* (91-99). Paris : L'Harmattan.
- Chrétien, L.** (2005). *La conciliation travail-famille dans les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière*. Rapport final. Québec : Université Laval.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y.** (2002 b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implication for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, Vol.49, n°2, 212-220
- Davezies, P.** (2001). Le stress au travail : entre savoir scientifique et débat social. *Performances, stratégies et facteurs humains*, 1, 4-7.
- Day, A. L. & Chamberlain, T. C** (2006). Comminting tu you work, spouse and children : implication for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, N°1, 116-130.
- De Keyser, V** (2007). Les limites du diagnostic du stress en milieu hospitalier. *Colloque sur le stress en milieu hospitalier*. Province de Liège le 19 octobre.

- De Keyser, V & Hansez, L.** (2002). Les transformations du travail et leur impact en termes de stress. In N. Nebolt & M. Vezina (Eds.), *Stress au travail et santé psychique* (25-44). Toulouse : Octares.
- Demerouti, E, Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B.** (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol.67, N°2, 266-289.
- Dionne-Proulx, J. & Boulard, R.** (1998). Les stratégies de gestion du stress, niveaux de stress et leurs conséquences : résultats d'une enquête menée auprès de personnes âgées du réseau de santé. In R. Jacob & R. Laflamme (Eds.), *Stress, santé et intervention au travail* (33-40). Québec : Presses Inter Universitaires.
- Dolan, S.L., Gosselin, E., Carrière, J., Lamoureux, G.** (2002), *Psychologie du travail et comportement organisationnel*. Québec : Gaëtan Morin Editeur.
- Duvauchelle, B.** (2006). *Politique de prévention des activités d'exposition au sang au CHU d'Amiens : mise en place de cathéters veineux périphériques de sécurité*. Thèse de Doctorat, Amiens : faculté de pharmacie.
- Duxbury, L.F. & Higgins, C.A.** (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Psychology*, 76, 60-74.
- Duxbury, L.F. & Higgins, C.** (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle : Etat de la question*. Ottawa : Santé Canada.
- Duxbury, L.F., Higgins, C. & Johnson K.L.** (1999). *Un examen de repercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Ottawa : Ministère de la santé.
- Gadbois, C.** (1981). *Aides-soignantes et infirmières de nuit, conditions de travail et vie quotidienne*. Paris : Etudes et Recherches.
- Galinski, E., Bond, J.T. & Friedman, D.E.** (1993). *The Changing Workforce : Highlights of the National Study*. New York : Families and Work Institute.
- Gaussin, J., Karnas, G. & Sporcq, J.** (1998). Stress et santé mentale dans une entreprise audiovisuelle du secteur public. In R. Jacob & R. Laflamme (Eds.), *Stress, santé et intervention au travail* (41-59). Québec : Presses Inter Universitaires.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.** (1985). Sources of conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol.10, 76-88.
- Hellemans, C. & Karnas, G.** (2000). Le stress professionnel : quels liens entre les contraintes au travail et les stratégies de coping ? In B. Gangloff (Ed.), *Satisfactions et souffrances au travail* (77-89). Paris : L'Harmattan
- Hobbs, R.** (1994). General practitioners' change to practice due to aggression at work. *Family Practice*, 11, 1, 75-79.
- Kabanoff, B. & O'Brien, G.E.** (1980). Work and leisure : A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol.65, N°5, 596-609.
- Karasek R.A.** (1979). Job demands, job latitude, and mental strain : Implication for job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, p. 285-308.
- Lambert S.J.** (1990). Processes Linking work and family : A critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, Vol. 43, N°3, 239-257.

- Lancry A. & Ponnelle S.** (2004). La santé psychique au travail. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (Eds.). *Les dimensions humaines du travail : Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (285-312). Nancy : Presses universitaires de Nancy.
- Lazarus R. & Folkman S.** (1984). *Stress appraisal and coping*. New-york : Springer publishing company.
- Lourel M. Gana K & Wamrzyniak S.** (2005). L'Interface « vie privé-vie au travail » : adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen). *Psychologie du travail et des organisations*, Vol. 11, N°3, 133-210.
- Mesmer-Magnus J.R. & Viswervaran C.** (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflicts : A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.67, N°12.
- Myerson S.** (1990). Under stress ? *The practitioner*, 234, 973-976.
- OMS Bureau de l'Europe** (2002). Rapport de la santé en Europe. *Publications régionales, série européenne*, n° 97, p.99.
- Orozco M.** (1993). The influence of workload on the mental state of the primary health care physician. *Family Practice*, 10, 3, 277-282.
- Peltezer K** (1997). Psychocultural contexts of nursing in mal : Sources of stress, burn-out coping and satisfiers. *Psychologie africaine*, Vol. 2, N°28, 149-176.
- Ponnelle S. & Vaxvanoghrou X.** (2000). Ajustement au stress et usure au travail : le cas des sapeurs-pompiers. *Psychologie du travail et des organisations*, Vol. 9, n°3/4, 107-127.
- Royer N., Provost M. & Coutu S.** (2000). Les problèmes de surcharge et d'interférence entre le monde du travail et la vie familiale chez les parents qui élèvent des jeunes enfants. In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et souffrances au travail* (183-190). Paris l'Harmattan.
- Saint-Onge S. & Guérin G.** (1997). Le conflit emploi-famille : validation d'un modèle causes-conséquences. In M. Tremblay & B. Sire (Eds.). *GRH face à la crise : GRH en crise* (243-257). Montréal : Les Presses HEC.
- Selye H.** (1974). *Stress sans détresse*. Québec : Les éditions de la Presse.
- Selye H.**(1979). The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton & D.M. Warburton (Eds.), *Human stress and cognition in an information processing approach* (11-32). New-York : Wiley.
- Stora J.B.** (1991). *Le stress*. Que sais-je ? Paris : PUF
- Stepanski K.M.** (2002). *Work-family conflict theories : Integration and model development*. Thèse de doctorat inedite. Wayne State University.
- Turcotte P.R.** (1982). *Qualité de vie au travail : anti-stress et créativité*. Paris : Les éditionond d'organisation.
- Vallée M.** (2003). Le stress professionnel : ampleur et déterminants organisationnels. *Performances*, N°10, Mai-Juin, 13-18.
- Van Deale A.** (2000). Le stress chez les médecins généralistes : une approche transactionnelle. In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et souffrances au travail* (60-67). Paris : L'Harmattan.

- Van Rijswijk K., Bekker M.H.J., Rutte C.G. & Croon M.A.** (2004). The relationships among part-time work, work-family interference, and well being. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, N°4, 275-285.
- Verquerre R & Rusinek-Nisot** (1998). Etude du stress chez les infirmiers. In R. Jacob & R. Laflamme (Eds.). *Stress, santé et intervention au travail* (61-71). Québec : Presses Inter Universitaires.
- Vidal M. Gleizes M. & Rasavet A.** (2000). *L'évolution du stress professionnel perçue chez le médecin généraliste et d'en préciser les causes*, en Haute Garonne et Paris, au printemps (2000) de www.metro France. com (consulté le lundi 7 septembre 2015).
- Voydanoff P.** (2004). « Implication of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation », *Journal of Occupation Psychology*, Vol. 9, N°4, 275-285.
- Zedeck S. & Mosier K.L.** (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, Vol. 45, N°2, 240-251.

Note aux auteurs

La *RIRSH* est une revue thématique et généraliste à comité de lecture. Elle évalue aussi les textes rédigés en anglais et en espagnol. Chaque numéro s'efforcera désormais de rassembler autour d'un thème des travaux significatifs du domaine, offrant ainsi au lecteur un panorama des questions de recherche, des investigations auxquelles elles peuvent donner lieu et des résultats qui ont été atteints. Revue d'étude et de réflexion, la *RIRSH* cherche à promouvoir les Lettres, les Arts, les Sciences Humaines et Sociales. Les textes publiés dans la *RIRSH* expriment les opinions de leurs auteurs et n'engagent pas la responsabilité de la rédaction. La revue se réserve le droit de modifier les articles pour des raisons éditoriales.

1. Procédure pour un article thématique

Les articles sont proposés autour d'un dossier thématique. Ils ne dépasseront pas 60 000 signes (espaces compris). Le sujet de l'article doit correspondre à la ligne éditoriale de la revue. La *RIRSH* fonctionne sur le principe du double anonymat : les auteurs ne connaissent pas le nom des experts qui vont évaluer leur proposition ; les experts ne connaissent pas le(s) nom(s) de l'auteur dont ils évaluent l'article. Une fois anonymisée, la proposition d'article est transmise à deux experts choisis pour leur compétence et en fonction du sujet, ils peuvent appartenir au laboratoire ou au corps des enseignants/chercheurs ou être extérieur au réseau et aux comités mais être choisis pour leurs compétences sur un thème en particulier.

2. Procédure de dépôt d'un article varia

Le comité de rédaction de la revue peut solliciter des chercheurs reconnus dans leur champ ou recevoir des propositions d'articles. La ligne éditoriale de la revue étant celle d'une revue scientifique de dimension internationale, les articles à dimension internationale (par exemple co-écrits avec des chercheurs étrangers, s'appuyant sur des travaux étrangers, etc.) seront privilégiés.

Pour maintenir une variété suffisante, un même auteur ne peut pas écrire plus d'un article dans un même numéro. Tout article doit être inédit (il ne peut renvoyer à une publication antérieure, la reformulation ne constitue pas un nouvel article) et soumis en exclusivité à la revue. Les auteurs compléteront à ce titre le formulaire d'acceptation de soumission d'un article (à envoyer ultérieurement). Ils sont autorisés à reproduire un article publié dans la revue (de courts extraits) dans la mesure où la référence complète de sa publication est mentionnée. De plus, les auteurs compléteront un formulaire

d'autorisation de publication demandée par l'éditeur qui précise les restrictions de mise en ligne de l'article (embargo de 3 ans).

La *RIRSH* est une revue scientifique et les articles publiés s'adressent donc avant tout aux chercheurs. Les textes proposés doivent donc respecter un certain nombre de règles relatives aux publications scientifiques. Chaque auteur s'attachera donc à rédiger son article en respectant scrupuleusement les instructions aux auteurs faites par le comité de rédaction de la revue notamment en Times New Roman, 12, interligne simple et normes bibliographiques classiques, un résumé en Français et en Anglais.

3. Modalités de soumission

Les propositions de contributions doivent être adressées aux dates indiquées simultanément à faured@yahoo.fr et patricemm2000@yahoo.fr afin de permettre aux Lecteurs et Lectrices de travailler sur les textes.

Mentions obligatoires : nom, prénom, établissement, Laboratoire, fonction, email.

Consigne : il est impératif de respecter la Feuille de style de la *RIRSH*. Tout article ne respectant pas celle-ci ne sera pas expertisé.

Le Secrétaire de rédaction

Table des matières

Editorial	9
Les négociations climatiques internationales à l'aune de la Conférence de Paris	13
André ADJO	
Résumé.....	13
Abstract.....	13
Introduction	13
I. Accords multilatéraux sur l'environnement	15
II. Le dérèglement climatique : un jeu d'interaction stratégique	17
III. Les enjeux des négociations climatiques internationales à l'aune de conférence de Paris ..	20
Conclusion.....	22
Bibliographie	23
La Cop21, la question climatique et le principe « pollueur-payeur » : incidences environnementales et alternatives éco-durables pour l'Afrique	25
Blanchard MAKANGA	
Résumé.....	25
Abstract.....	26
Introduction	26
I. Riches-pollueurs, pauvres-payeurs : Une Afrique pour les autres ?	27
II. Politiques environnementales alternatives et application du principe « Pollueur-Payeur » en Afrique.....	29
III. Politiques environnementales et question climatique en Afrique : l'autodétermination et la lutte contre la pauvreté comme alternatives	32
Conclusion.....	35
Bibliographie	36
La problématique des catastrophes climatiques au Gabon : le cas des inondations de la ville de Port-Gentil	
Jean Damien MALOBA MAKANGA.....	39
Résumé.....	39
Abstract.....	39
Introduction	40
I. Le Gabon : un espace affecté par des catastrophes climatiques inégalement médiatisées.	42
II. Evolution des précipitations moyennes et extrêmes de la ville de Port-Gentil	47
III. Un aménagement urbain déficient sur un site aux contraintes naturelles énormes.....	53
Conclusion.....	64
Références bibliographiques	66

Programme international Argo : une contribution à l'observation de l'environnement océanique au large des côtes gabonaises	69
Sylvie BRIZARD ZONGO, Brice Didier KOUMBA MABERT, Vivino Max MOUYALOU	
Résumé	69
Abstract	69
Introduction.....	70
I. Bouées Argo au large du Gabon	71
II. Discussion et conclusion	82
Références bibliographiques	83
 Les effets potentiels du changement climatique sur les installations portuaires en Afrique de l'Ouest et Centre-Atlantique : une étude exploratoire.....	87
Guy-Merlo MADOUNGOU NDJEUNDA, Brice IBOUANGA, Léandre Edgard NDJAMBOU	
Résumé	87
Abstract	87
Introduction.....	88
I. Les principaux ports de l'Afrique de l'Ouest et du Centre	89
II. Les ports de la Côte Ouest-Africaine face à la contrainte du changement climatique	90
III. Les Effets Potentiels du Changement Climatique sur les ports de la Côte Ouest Africaine	94
IV. Suggestion pour une meilleure adaptation des ports de la Côte Atlantique Africaine aux effets potentiels du Changement Climatique	98
Conclusion	100
Références bibliographies.....	101
 De la déforestation à la valorisation des savanes gabonaises, est-ce une politique durable dans la lutte contre le changement climatique ?	105
Aimé Kevin TSIBAH	
Résumé	105
Abstract	105
Introduction.....	106
Le milieu forestier gabonais ou la cohabitation de deux grands faciès	106
La fulgurance d'une forêt ombrophile et sempervirente	107
La savane gabonaise, un faciès graminéen.....	109
Le dualisme entre la forêt et la savane, une lutte interminable	111
La déforestation dans la problématique du changement climatique	112
Le changement climatique implique un changement de comportement.....	116
Conclusion	120
Références bibliographique.....	120
 Varia	123
 Sécurité humaine et développement humain en imbrication : plaidoyer pour une nouvelle approche de réflexion pour le développement en Afrique centrale...	125
Luc Armand ATANGA	
Résumé	125
Abstract	125

Introduction	126
I. Une approche fondée sur l'imbrication de la sécurité humaine et le développement humain comme cadre référentiel d'élaboration des politiques de développement.....	129
II. Une approche fondée sur l'imbrication de la sécurité humaine et le développement humain comme doctrine d'opérationnalisation des politiques de développement.....	137
Pour ne pas conclure.....	144
Éléments bibliographiques.....	145
 Influence du conflit « Travail-Famille » sur le stress professionnel en milieu hospitalier : le cas du personnel médical, paramédical et administratif de l'hôpital Albert Schweitzer de Lambaréné.....	147
Jean-Baptiste BOULINGUI	
Résumé.....	147
Abstract.....	148
Introduction	148
I. Revue de la littérature.....	150
II. Problématique.....	154
III. Méthodologie	157
IV. Résultats.....	158
V. Discussion des résultats.....	164
Conclusion.....	167
Références bibliographiques	169
 La peur comme stratégie de communication pour le changement comportemental au virus Ebola : approche théorico-méthodologique	173
Jean Claude OULAI	
Résumé.....	173
Abstract.....	173
Introduction	174
I. Les défis de la couplade communication – santé	175
II. Le cadre théorique.....	177
III. L'évocation de la peur par les médias	178
IV. L'usage de la peur	179
V. L'induction de la peur comme stratégie de communication face au virus ebola	180
Conclusion.....	182
Références bibliographiques	183
 La polyfonctionnalité du ton bas dans le discours en Dadjriwale.....	185
Damanan N'DRE	
Résumé.....	185
Abstract.....	185
Introduction	185
I. Les tons du dadjriwalé et leurs valeurs distinctives	186
II. Le ton bas : de la valeur distinctive aux valeurs discursives	188
Conclusion.....	198
Références bibliographiques	198

Journée de travail continue : quelles conséquences sur les transports urbains en commun et les frais de transports des travailleurs ?	201
Judith Rachel SOUGOU	
Résumé	201
Abstract	201
Introduction	202
I. Cadre conceptuel	203
II. Différents modes de transports urbains	204
III. Problématique	209
IV. Méthodologie	210
V. Résultats	213
VI. Discussion	217
Conclusion	224
Références bibliographiques	226
Etude des percuteurs du site archéologique de Pola III	229
Fereole Clarpin MOUSSOUNDA, Jean-Louis BOUSSOUGOU BOUSSOUGOU	
Résumé	229
Abstract	229
Introduction	229
Conclusion	241
Références bibliographiques	241
La sensibilisation graduelle : une approche pour vaincre les résistances au changement social et comportemental.....	243
Marie Sylvana BROU-MESSOU	
Résumé	243
Abstract	243
Introduction	244
I. Rappel de l'approche définitionnelle et des fondements théoriques du concept de la sensibilisation graduelle (Brou-Messou, 2016b).....	245
II. La sensibilisation graduelle en pratique.....	247
III. Canevas de plan de sensibilisation graduelle pour le changement social et comportemental	248
IV. Les perspectives offertes par la démarche de la sensibilisation graduelle	253
Conclusion	254
Références bibliographiques	254
Note aux auteurs	257
1. Procédure pour un article thématique.....	257
2. Procédure de dépôt d'un article varia.....	257
3. Modalités de soumission	258