UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

-------&-------

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

-------&------

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION

(IPSE)

---------&--------

MEMOIRE DE MAÎTRISE

--------&-------

OPTION : PSYCHOLOGIE DE LA VIE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

--------&--------

CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES, EMPLOYEES DU GROUPE DE PRESSE FRATERNITE BENIN

Réalisé et soutenu par :

Brice A. **DOTCHE**

et

Luiz Rodrigue **ZITTI**

Sous la direction de :

Dr. Thierry K**OUGBEAGBEDE**

Enseignant-chercheur (IPSE/FASHS / UAC)

Président du jury : **Dr. Florentin NANGBE**

Examinateur : **Dr. Ornheilia ZONON**

Rapporteur : **Thierry KOUGBEAGBEDE**

Mention : **Bien**

Soutenu le 15/ 06 / 2017

Sommaire

Introduction **10**

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE THEORIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE **13**

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE **14**

CHAPITRE II : APPROCHE METHODOLOGIQUE **27**

DEUXIEME PARTIE : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE, PRESENTATION, ANALYSE, ET INTERPRETATION DES RESULTATS **33**

CHAPITRE III: CADRE DE L'ETUDE **36**

CHAPITRE IV : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS..... **47**

Conclusion **68**1

DEDICACE

A

- ✓ mon père Barnabé **DOTCHE** et ma mère Rosalie **DEGUENON ;**
- ✓ ma fiancée Adeline **GANDJI** et mon fils Hysphanil **DOTCHE**

Brice DOTCHE

In memorium

- ✓ De mon feu père Ignace B**. ZITTI**

Il est également dédié à :

- ✓ ma mère Catherine **BADOU ;**
- ✓ ma fiancée Lucrèce **BONOU** et à Ethan **ZITTI**

Luiz ZITTI

REMERCIEMENTS

- ✓ A notre maître de mémoire Dr. **Thierry KOUGBEAGBEDE,** qui, malgré ses multiples occupations, a accepté diriger ce travail. Ses critiques et suggestions ont été pour nous un facteur motivant dans la réalisation de ce mémoire. Veuillez recevoir ici nos gratitudes ;
- ✓ A tout le corps professoral de l'Institut de Psychologie et des Sciences de l'Education (IPSE) pour la qualité de l'enseignement délivré ;
- ✓ A tous les membres du jury qui ont accepté de siéger dans ce jury pour apprécier la qualité scientifique de ce document ;
- ✓ Au personnel du groupe de presse Fraternité notamment la Directrice Madame Berthe **MENSAH** et le Rédacteur Chef Monsieur André **DOSSA** pour leur accompagnement ;
- ✓ Aux camarades et amis du Laboratoire d'Analyse et de Recherche Religions, Espace et Développement (LARRED) ;
- ✓ Aux Sieurs Jonathan **DOSSA** et Bernardin **DOSSA** pour votre soutien ;
- ✓ A Madame Alima **HAMADOU GUIRA** qui, plus qu'une sœur a été une mère. Sois bénies ! ;
- ✓ A tous nos frères et sœurs, particulièrement à Hermine, Lisette, Judith et Nicodème **ZITTI** pour votre soutien ;
- ✓ A nos amis particulièrement à Gildas **KAWOUN- ALAGBE** et Jules **METOZOUNVE,** Hermine **ZOSSOU** pour votre soutien au cour du chemin ;
- ✓ A toutes les personnes qui ont participé d'une manière ou d'une autre à la réalisation de ce travail.

Les impétrants

Liste des figures **Page**

Figure 1 : Proportion des femmes agents selon le nombre d'enfants à charge..53
Figure 2 : Répartition du temps libre au rôle social des agents du GPF…….54
Figure 3 : Activités domestiques et familiales connexes……55
Figure 4 : Déterminants du stress chez les femmes du groupe de presse……...56
Figure 5 : Mesure de conciliation vie familiale – vie professionnelle et la gestion du stress chez les femmes du GPF……..57
Figure 6 : Importantes Sources de stress identifiées chez les femmes……...59
Figure 7 : Gestion du temps……60
Figure 8 : Proportion des femmes agents en fonction des stratégies de conciliation vie-familiale vie professionnelle…….62
Figure 9 : Besoin d'équilibre entre votre vie familiale et vie professionnelle.63
Figure 10 : Proportion des femmes agents selon l'organisation du travail et conciliation vie familiale et professionnelle……64

Liste des tableaux **Page**

Tableau I : Synthèse des facteurs de stress……...60
Tableau II : Les réactions des personnes face au stress…….64
Tableau III : Présentation de l'échantillon de l'étude……80
Tableau IV : Centre de documentation et types d'informations recueillies…..80

Liste des sigles et acronymes

CAMES	**:**	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
COFACE	**:**	Confédération des Organisations Familiales de l'Union Européenne.
CPS	**:**	Centre de Promotion Social
FLASH	**:**	Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines
FM	**:**	Fréquence Modulaire
GPF	**:**	Groupe de Presse Fraternité
GRH	**:**	Gestion des Ressources Humaines
HAAC	**:**	Haute Autorité de l'Audiovisuelle et de la Communication
INSAE	**:**	Institut National pour la Statistique et l'Analyse Economique
IPSE	**:**	Institut de Psychologie et des Sciences de l'Education
MARP	**:**	Méthode Accélérée de Recherche Participative
OIT	**:**	Organisation Internationale du Travail
RHDS	**:**	Ressources Humaines et Développement Social

Résumé

La présente réflexion qui porte sur la conciliation vie familiale – vie professionnelle vise à appréhender les relations entre deux sphères rivales de la femme active et la gestion du stress qui y est dérivée chez les femmes agents du groupe de presse Fraternité.

Pour atteindre cet objectif, une démarche méthodologique a été adoptée et se rapporte à la recherche documentaire, les travaux de terrain, le traitement et l'analyse des données recueillies. Les principaux résultats révèlent que la question de la conciliation chez les femmes intègre aussi bien de l'environnement professionnel que de l'environnement familial de cette dernière.

Cependant, la situation socio – professionnelle est l'un des facteurs déterminants qui structure la santé physique, mentale et l'équilibre des agents au travail. Elle se caractéristique par un ensemble de mesures d'accompagnement utilisées pour soulager les ménages.

Mots clés : **conciliation, vie familiale, vie professionnelle et stress**

Abstract

The present reflexion which relates to the conciliation family life - professional life aims at apprehending the relations between two rival spheres of the active woman and the management of the stress which is there derived among women agents from the group of Fraternité press.

To achieve this goal, a methodological step was adopted and refers to the information retrieval, work of ground, the data processing and analysis collected.The principal results reveal that the question of the conciliation among women as well integrates professional environment as of the home environment of the latter.

However, the situation socio - professional is one of the determining factors which structure physical, mental health and the balance of the agents to work.It characteristic by a unit of measurements of accompaniment used to relieve the households.

Key words: **conciliation, family life, professional life and stress**

Introduction

Au nombre des questions de société agitées dans nos villes aujourd'hui, on note celles relative au travail de la femme. Jadis en Afrique, le rôle premier de la femme est celui que lui confère la coutume c'est-à-dire le foyer et la gestion des activités domestiques. Cette hiérarchisation sexuelle des tâches domestiques, confie à la femme le rôle de nutrition, d'hygiène d'où responsabilité d'être plus sensibles au fonctionnement du ménage. Dans ce cas, elle dispose d'une marge de manœuvre réduite pour engranger les activités professionnelles.

En effet, la présence des femmes sur le marché de l'emploi pose désormais la question de la gestion de la vie familiale (Jamoussi, 2007).

Historiquement, c'est sous l'aspect de l'égalité de traitement professionnel entre les sexes que la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est apparue. Le thème rejoint également celui de l'aménagement du temps de travail et de la relation de famille.

Au Bénin, la personne humaine est sacrée, inviolable et l'Etat a l'obligation d'assurer à ses citoyens l'égal accès à la santé, à l'éducation, à la formation et à l'emploi (Article 8 de la constitution de 1990). En effet, l'humanité toute entière fait face à une préoccupation majeure, celle de la réduction des inégalités et la participation égale des hommes et des femmes aux affaires politiques, économiques et sociales. De plus, l'accroissement démographique renforcé par la mondialisation, modernisation, amène l'Etat à devenir de plus en plus égalitaire vis-à-vis de l'homme et de la femme. Ainsi, il offre à ses citoyens la liberté et la jouissance de l'égalité des chances quel que soit leur sexe. Avec cette discrimination positive de nouvelles stratégies naissent et sont donc développées par la gent féminine. Au nombre de ces stratégies, la femme doit désormais participer au développement de sa nation donc se professionnaliser par son travail. Dans la vie d'une femme, la sphère professionnelle et la sphère conjugale cohabitent au quotidien. Le contexte béninois est illustratif du

moment où nombre de femmes ayant échoué dans la sphère familiale, ont de la peine à s'épanouir dans la sphère professionnelle (Kombieni, 2012). C'est dire donc l'importance que la sphère familiale a chez la femme en générale et celle du Bénin en particulier. Si la femme doit travailler dans une entreprise pour apporter des revenus au foyer, elle a également le devoir de prendre soin de sa famille. Elle s'expose donc quotidiennement à un conflit entre son rôle coutumier de femme et celui de travailleuse. Dans le cas où elle ne bénéficie du soutien d'une aide-ménagère ou de l'organisation toute particulière de la structure qui emploie. Cette situation la renvoie à une combinaison entre les activités professionnelles et celles familiales, souvent très incompatibles et qui affecte sérieusement la stabilité des femmes.

Avec la fragilisation des chaines traditionnelles de solidarité africaine, l'interdiction du travail des enfants à travers le phénomène de « *vidomègon* » (enfant placé) au Bénin, bon nombre de femmes actives se trouvent de plus en plus en difficulté et stressées du fait des rôles que leur confère la société. Elles organisent leurs travaux en fonction de leurs obligations de soins et accompagnements, et surtout lorsqu'elles ont des enfants ou personnes à charge. Pour ce faire, les femmes sont en conflit permanent sur le temps à consacrer aux différentes activités liées aux sphères antagonistes. Ainsi, les objectifs professionnels contrastent avec les objectifs familiaux en termes d'épanouissement de la femme en question.

Il urge donc de s'intéresser à ce phénomène qui bouleverse l'organisation des entreprises et la vie des ménages. C'est pour cette raison que cette réflexion est faite sur le sujet : « ***conciliation vie familiale, vie professionnelle chez les femmes, employées du groupe de presse fraternité Bénin*** » afin de mieux appréhender la relation existant entre la conciliation vie familiale-vie professionnelle et le stress chez la femme.

Au regard de ces observations, il revient à la femme dite ‘’moderne’’ qui se trouve confinée donc dans cet engrenage, de rechercher perpétuellement l’équilibre face aux responsabilités sociales traditionnelles et professionnelles. De même, plusieurs aménagements et réaménagements sont observés chez la femme en vue d’atténuer les diverses tensions qui y découlent. Dans le but d’élargir la réflexion sur cette préoccupation dans le contexte de l’exercice des métiers de l’audio-visuel, cette présentation s’est déroulée en deux parties. La première aborde les cadres théorique et méthodologique tandis que la seconde présente le cadre pratique de l’étude, les résultats collectés sur le terrain et en fait l’analyse.

PREMIERE PARTIE :

CONTEXTE THEORIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE

Le présent chapitre est consacré à la justification du sujet de recherche, la clarification des concepts clés utilisés et l'état des connaissances sur cette préoccupation.

1. Problématique et justification du sujet de recherche

Au Bénin, avec l'augmentation du nombre de femmes scolarisées, ces dernières sont toutes comme les hommes sollicitées sur le marché du travail. De 17,9% en 2001, il est passé au cinquième soit 19560 étudiantes qui sont inscrites au cours de l'année académique 2012-2013 à UAC avec un taux d'accroissement moyen de 12% sur la même période UAC, (2014). Ainsi, beaucoup de femmes se trouvent déverser dans la vie active avec des rôles multiples, soit en tant que travailleuses, partenaires, parents, etc. Chaque rôle étant associé à un nombre d'attentes variées, la multiplicité des rôles peut avoir différentes répercutions sur les individus. Cependant, le choix que fait la femme de fonder un foyer, de faire un enfant et d'assumer les responsabilités y afférentes est synonyme de prise de décision. Celle-ci est motivée par des facteurs internes et externes qui dépendraient des besoins ressentis par la femme et la priorité qu'elle accorde à ces besoins. Selon Louart (2002), l'apparition de besoins incite à vouloir les satisfaire par la mise en œuvre d'actions conséquentes.

A cet effet, son investissement dans l'une ou l'autre des sphères dépend de son degré de motivation vis-à-vis de la sphère en question. La prédominance d'un besoin forge et oriente les comportements, ce qui rend compte du cycle perpétuel dans lequel l'individu se trouve. Dès lors, l'on devrait envisager une éventualité qui confronte les conséquences, les attentes et le bénéfice issu d'un choix quelconque de l'individu lui-même.

Le personnel féminin du GPF, dans l'exercice de leur profession est sollicité sur tous les terrains et à tout moment pour la couverture des évènements au

détriment des normes culturelles et conjugales. De ce fait, l'exercice des responsabilités en tant que femme au foyer et femme active confronte celle - ci à une multiplicité de rôles et d'attentes.

Etant donné que le temps et l'énergie dont-elle dispose ne sont ni extensibles ni illimités, il se crée une sorte de tension qui oppose les exigences familiales et professionnelles. La multiplicité des rôles revête un caractère à retombés néfastes et bénéfiques pour la femme, puisque qu'elle contribue à son épanouissement mais également à son épuisement. L'incapacité de disposer de temps à consacrer aux activités domestiques et professionnelles expose la femme à des pressions qui conduisent au stress. Le GPF ne dispose pas d'un service social d'accompagnement au personnel, obligeant les femmes employées à recourir à différents services d'appui aux tâches ménagères. Ces différents mécanismes sont mises en œuvre pour assurer de l'équilibre de ces deux paliers mais également l'efficacité au travail.

Ces préoccupations développées montrent la pertinence de la problématique du stress et les facteurs qui y sont associés. Ainsi, il faut se rendre compte que les exigences familiales et professionnelles font naitre des contraintes temporelles qui constituent des facteurs déterminants de l'émergence du stress chez un individu. Par ailleurs, l'inadéquation entre la personne (ressources et énergies disponibles) et son environnement dans toute sa complexité représente une source potentielle de stress.

La prise en compte de l'engagement familial des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique du personnel tournée vers l'avenir. Ces dernières années, les pressions se sont faites de plus en plus fortes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en supprimant les écarts de rémunération et en accroissant la participation des femmes à la prise de décisions (COFACE, 2015). Ce qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. A cet effet, RHDS canada a montré en 2005 que la conciliation entre activité professionnelle et famille est un élément indispensable de la qualité de l'emploi,

au même titre que la santé, le bien-être, la sécurité d'emploi et la satisfaction à l'égard des conditions de travail. Aujourd'hui, la question du stress est devenue un élément à part entière de la vie de toute entreprise, un compagnon de travail. Lorsqu'il n'est pas bien prise en charge, le stress peut ruiner la santé et de ce fait, influencer la productivité.

Selon Tremblay (2006), le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Ceux qui parviennent à concilier de manière efficace leur travail et leur vie privée sont généralement plus épanouis et moins stressés. Pour leur employeur, cela se traduit par une meilleure productivité et une baisse de l'absentéisme.

Les différents travaux de recherche parcourus expliquent de diverses manières tout en donnant un aperçu sur ses retombées dans la société et de la vie des entreprises.

De part ces observations, il serait donc intéressant d'élargir le champ de réflexion et de recherche sur ce sujet. Les travaux antérieurs parcourus n'ont pas traité spécifiquement de la question de conciliation vie familiale- vie professionnelle et le stress chez la femme agents d'organes de presse. Ainsi, cette étude a pour objectif de comprendre la relation qui existe entre la conciliation vie familiale – vie professionnelle et le stress chez la femme tels qu'énoncés.

Ces différentes observations suscitent donc quelques interrogations qui méritent d'être soulevé :

- ✓ Quelles sont les tâches antagonistes dans l'espace familial et dans l'espace de travail des femmes du groupe de presse Fraternité et comment les concilier ?

A ces contrariétés, quelques objectifs ont été formulés et se présentent ainsi que suit.

1. Objectifs de la recherche

✓ Objectif général

L'objectif général de cette recherche est de déterminer le lien entre la conciliation vie familiale et vie professionnelle et l'épanouissement des femmes employées du groupe de presse fraternité.

✓ Objectifs spécifiques

Spécifiquement, il s'agit de :

- déterminer les influences de la situation socio-professionnelle sur le niveau de stress chez les femmes employées du groupe de presse la Fraternité au Bénin ;
- dégager la relation entre la vie familiale et la vie professionnelle chez la femme, agent du groupe presse Fraternité;
- proposer des mesures correctives pour une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle chez la femme du groupe de presse la Fraternité au Bénin.

1.1. Hypothèses de recherche

✓ Hypothèse générale

La mauvaise conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est source de stress chez la femme agent du groupe de presse fraternité

✓ Hypothèses spécifiques

- la taille du ménage et la situation socioprofessionnelle (âge, catégorie professionnelle et masse de travail) déterminent le niveau de stress chez la femme agent du GPF.
- la masse charge familiale exécutée détermine le degré de stress chez la femme agents du GPF.
- la disposition de mesures de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle influence le niveau de stress chez la femme.

Dans le but d'une meilleure appréhension de cette recherche, la maîtrise de quelques concepts ayant rapport à la présente thématique s'avère indispensable.

1. 2. Cadre conceptuel de l'étude

Cette partie fait la clarification de quelques concepts utilisés et la revue de la littérature de quelques travaux effectués sur les différents aspects du sujet

1. 2.1. Clarification conceptuelle

Cette rubrique définit les concepts clés ayant rapport à la présente étude.

Selon le dictionnaire ‘’Petit Robert (2005), la **conciliation** désigne un règlement à l'amiable d'un conflit. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement. Elle est perçue ici comme, l'ensemble des dispositions pratiques mises en œuvre par chaque ménage pour rendre associable la vie familiale et professionnelle des différents partenaires au sein du même ménage.

Pour le nouveau petit Robert (2010), **stress** le désigne une réaction de l'organisme à une agression physique ou psychologique (physiologique, métabolique, comportementale) à cet agent agressif. Certains préfèrent dire que c'est une situation ou un fait traumatisant pour un individu, une tension nerveuse. Au plan professionnel, il survient en cas de déséquilibre entre la perception qu'a une personne des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. A cet effet, il affecte le bien être, la santé, la performance et conduit à envisager le travail comme un facteur de non épanouissement. Ce phénomène a des effets observables sur le comportement des employés et la performance de l'entreprise. La quête d'épanouissement personnel et collectif sont autant

de défis perpétuels dont l'accomplissement pas par une meilleure gestion du stress. Cependant, il existe des gestes simples qui peuvent prévenir ou atténuer son effet. Dans le cadre de cette étude il faut percevoir le stress comme un élément normal de notre vie et peut surgit dans l'exercice de n'importe quel métier.

La **gestion des ressources humaines** (GRH) est un ensemble des pratiques du management ayant pour objectif de mobiliser et de développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficience de l'organisation du travail. Pour Gazier, (2004) il ne s'agit plus seulement d'administrer le personnel mais de bien manager le capital humain. Cela dit, elle est une activité qui doit tendre à améliorer une communication transversale, tout en faisant respecter l'organigramme de l'entreprise. Cependant, à l'image du groupe de presse fraternité, nombre d'entreprises pour diverses raisons ne disposent pas de ce service dont le rôle est souvent conféré à la direction générale.

Elle permet aussi de prendre en considération les préoccupations tels que la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, l'hygiène et la sécurité, la gestion des temps de travail, la gestion du dialogue social, la gestion des connaissances et même selon les situations ; l'accompagnement du changement comme la maternité du personnel féminin etc.

1.2.2. Revue de la littérature

Les questions d'équilibre vie familiale, vie professionnelle et la gestion du stress chez les femmes ont fait l'objet de nombreuses études et recherches ici et ailleurs.

Dans leurs travaux, Gregory et Milne en 2006 ont relevé qu'au niveau des gouvernements, les politiques de conciliation sont formulées dans le cadre des régimes de politique publique existants, notamment des modèles de soutien de

famille masculin. Excepté dans les pays scandinaves, les politiques de conciliation sont fortement influencées par les conceptions sexuées du soin, associées aux femmes dans les régimes corporatistes et, à un moindre degré, les régimes libéraux. Même si les femmes sont de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché du travail et que leur comportement professionnel ressemble de plus en plus à celui des hommes, il est plus difficile d'intégrer les hommes dans les sphères considérées, traditionnellement, comme féminines.

En dépit de ces aspects la culture de l'entreprise est citée, dans une moindre mesure, comme un obstacle dans les assurances et le travail social. De la même façon la taille de l'entreprise constitue également un problème pour la mise en œuvre des politiques de conciliation

Déjà dans leurs travaux respectifs, Muriel, et Magda, (2008) la question de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est le plus souvent abordée avec le présupposé que la personne est active occupée. Pour autant, elle peut également être posée en considérant les parents en situation précaire sur le marché de l'emploi et ayant la responsabilité d'enfant(s). En effet, il apparaît tout aussi légitime de s'interroger sur les problèmes spécifiques de cette catégorie de parents qui peuvent avoir des difficultés à concilier une démarche d'insertion ou de recherche d'emploi durable et la charge d'enfant(s). Les problématiques soulevées sont alors d'une tout autre nature. La conciliation se pose donc principalement en termes d'accès, puis de choix de modes de garde pour les premiers, et en termes de temps disponible pour la démarche d'emploi pour les seconds, voire d'accès à un emploi suffisamment rémunéré pour assurer la garde de leur enfant pendant l'exercice de leur activité professionnelle.

Fourn et Hounwanou, (2008), basant leur étude sur « *conciliation activité professionnelle et vie familiale : Enjeux et perspectives pour l'amélioration de*

la performance de la femme béninoise » ont estimé la proportion de femmes ayant bénéficié de congé payé avec une assurance pour l'emploi est de 74,42 % dans le secteur formel de l'Etat contre 7,56 % dans le secteur formel privé. Pour une bonne conciliation des activités, les femmes s'adonnent à des activités extraprofessionnelles telles que les mutuelles, les diverses formes d'association sont observées. La conciliation entre activité professionnelle et engagement familial est facilitée par la création d'une plate-forme pour échanger les expériences sur les contraintes professionnelles et les facteurs affectant leur performance. Ces activités extraprofessionnelles permettent de réduire le stress lié à la pression occasionnée par les activités professionnelles.

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

Klammer et Letablier (2008) en se basant sur les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale, font ressortir cette approche illustrée par les Alliances locales pour la famille. Ces réseaux locaux rassemblent des membres de l'administration locale, des personnels de mairies, des entreprises, des représentants syndicaux ou patronaux, des églises, des militants associatifs, des représentants des familles. Les services offerts respectent le principe de subsidiarité, l'idée étant d'aider les partenaires qui s'engagent dans cette voie à définir leur propre stratégie d'action.

Kombiéni (2012), dans ses études sur ‘’Equilibre vie familiale et vie professionnelle : ‘’vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou’’, a montré la réalité ambiguë du stress dans les administrations. Pour l'auteur, il est fréquent de voir les femmes se plaindre de plusieurs maux dus à la fatigue. Cette situation est d'autant remarquable dans les administrations privées

où les chefs d'entreprise veulent avoir le maximum de profit avec une ressource humaine peu suffisante. Dans ces genres de conditions, une seule personne cumule les tâches de plusieurs. Face au risque de la perte du travail, l'employé se soumet et se donne aux tâches même les plus dévalorisantes et dans les conditions les plus malencontreuses. Il conclue enfin qu'il est nécessaire de retenir que, quelles que soient les situations, la femme a intérêt à prendre soin de son foyer car en dépit de tout, elle reviendra toujours au sein de son foyer au cas où sa situation administrative devenait désastreuse. C'est pour cela qu'on dit que la femme a beau faire de grandes études, c'est seulement dans le foyer qu'elle trouve l'épanouissement de sa personnalité de femme. Comme ces prédécesseurs, cet auteur relève l'influence de la politique de l'entreprise sur la vie privée de l'employé. Il va plus loin pour montrer que la vie familiale est aussi importante que la professionnelle.

En dépit de ces immenses travaux déjà réalisés et se rapportant à cette thématique, plusieurs aspects restent encore non abordés. Il s'agit notamment de l'étude de la situation socioprofessionnelle (âge, ancienneté, masse de travail et catégorie professionnelle) déterminant le niveau de stress chez la femme. Aussi, il comprend la relation qui existe entre la conciliation vie familiale – vie professionnelle et le stress chez la femme du groupe de presses fraternité.

C'est ainsi que Bertrand et *al.*, (2010) font remarquer que, face à la pression du marché et la compétitivité internationale, les entreprises sont en constante mutation. Elles doivent dès lors s'adapter continuellement et développer les talents pour répondre au mieux aux demandes du marché et de ce fait, veiller à la rétention des talents. Le coût lié à la mutation professionnelle est très élevé et les organisations doivent être vues comme des endroits où le talent et le développement sont des valeurs communes pour les employés et employeurs, une sorte de monnaie d'échange. Il n'est plus possible de fonctionner sur un modèle taylorien et il faut plutôt garder et développer l'expertise. Il est

important de répondre à la fois à la compétitivité, aux exigences syndicales, et aux caractéristiques des travailleurs.

Parmi ces caractéristiques, on remarque une plus grande diversité, en fonction du genre, et aussi de l'âge. Concernant les âges, il faut en effet tenir compte du remplacement des plus âgés par des plus jeunes et du maintien d'un pool de compétences suffisant au sein de l'entreprise. C'est dans cette mesure qu'il est nécessaire d'envisager la gestion des âges. Cette gestion qui peut se définir comme étant « une politique générale d'emploi ou de ressources humaines qui aide à créer un environnement dans lequel les employés ont la possibilité de développer leur potentiel sans être désavantagés par leur âge ». Les fonctions liées aux professions des médias nécessitent une certaine habileté et dynamisme qui contraste souvent avec le poids de l'âge. Mais le plus important est que les pratiques instaurées ne favorisent pas seulement les travailleurs âgés, mais aussi l'ensemble des travailleurs quel que soit leur âge. La gestion des âges consisterait donc en une sorte de gestion prévisionnelle de tous les âges : les actions visant à faire évoluer les situations et l'organisation du travail, source d'usure professionnelle ou de difficultés pour des salariés vieillissants auront des effets d'autant plus bénéfiques qu'elles interviendront tôt et de façon continue dans la vie professionnelle. Elle englobe différentes solutions ayant un impact sur les différentes sphères du travail, allant du recrutement jusqu'à l'organisation du départ à la retraite.

Cependant, toutes les entreprises sont concernées mais dans des proportions diverses et variées notamment en fonction des secteurs d'activité et des exigences de chaque secteur d'activité.

Les changements organisationnels vécus par une large majorité de travailleurs représentent un facteur d'insatisfaction incitant au départ important, plus particulièrement pour les travailleurs âgés. Ensuite, le manque de développement personnel, même si davantage vécu par les travailleurs les plus âgés, représente une cause majeure de départ pour tous les groupes d'âge. Les

facteurs personnels sont également un facteur d'insatisfaction important pour les jeunes travailleurs et les plus âgés. Par ailleurs, la pression au travail est un phénomène vécu par tous les travailleurs, particulièrement les plus jeunes, mais n'est pas citée comme un facteur de départ. Aussi, les différences entre les jeunes et les plus âgés ne sont pas très marquées et l'insécurité au travail est un facteur vécu par les travailleurs les plus jeunes.

Dans le contexte actuel d'instabilité d'emploi, d'exigence croissante de flexibilité et de diversification des situations de travail, le stress au travail est devenu une problématique majeure. Il urge de prévenir ou d'anticiper sur les mesures dissuasives de la manifestation du phénomène.

Ainsi la « démarche de prévention du stress au travail » selon Hansez (2009), peut être perçu comme toute action ayant pour objectif la réduction ou l'élimination des stresseurs (vecteur du stress) présents dans l'environnement de travail, la réduction ou l'élimination des problèmes de santé liés au travail, de l'absentéisme et des incapacités permanentes, ou encore l'amélioration ou la promotion de la santé au travail. Une action de ce type se fait en plusieurs étapes, dont les principales sont l'analyse de la demande, le diagnostic et l'élaboration du plan d'actions, les interventions et l'évaluation des interventions. Cette étude s'appesantie sur les étapes de diagnostic et d'intervention, de même que sur les facteurs facilitant ou entravant le passage de l'une à l'autre. Peu d'études reprennent une évaluation systématique des méthodes de diagnostic disponibles.

Selon eux, les travaux entrepris par Delaunois, Malchaire et Piette (2002), ont permis de recenser les principales méthodes utilisées en Belgique, et de les classer selon deux axes : prévention/quantification et lourdeur/simplicité de la démarche. En se basant sur cette classification, ils prônent le recours à une combinaison de méthodes qui permettraient, dans un premier temps, un dépistage rapide pour sensibiliser la hiérarchie ; dans un second temps, une

démarche d'observation à partir de réflexions de groupes ou individuelles ; et, dans un troisième temps, une analyse plus approfondie des aspects n'ayant pu être solutionnés lors des deux premières étapes. Enfin, l'appel à des experts ne devrait se faire que dans les cas très complexes, où le risque est impossible à gérer en interne. Dans une démarche idéale de prévention du stress, le diagnostic devrait être suivi d'interventions ciblées sur les groupes à risques et les facteurs de risques.

Pour Desplanques, (1994), on ne peut évoquer la montée de l'activité féminine sans parler de l'évolution de la fécondité. Dans le temps, les deux mouvements ont été corrélés, la fécondité baissant et l'activité féminine devenant plus fréquente. De 1976 à 1990, la liaison est moins nette, puisque l'indice de fécondité s'est stabilisé aux environs de 1,8 tandis que les taux d'activité féminine poursuivaient leur progression. Si l'évolution dans le temps, mesurée par ces indices transversaux, peut suggérer une relation négative entre fécondité et activité, l'analyse des disparités entre pays européens donne une impression beaucoup plus mitigée.

Les pays où la fécondité est aujourd'hui la plus élevée ne sont pas ceux où l'activité féminine est la moins répandue. Même en tenant compte du temps partiel, très variable d'un pays à l'autre, on ne retrouve pas une relation claire entre activité et fécondité. Certains rendaient la montée de l'activité féminine responsable du recul de la fécondité : il fallait donc faciliter le retrait de l'activité par des aides aux mères inactives, reprenant ainsi l'idée du salaire unique. D'autres voyaient dans cette montée une évolution de fond de la société ; les mesures à prendre devaient aider les mères, ou les couples, à mieux concilier l'activité professionnelle et la vie familiale : équipements pour la petite enfance, aménagement des horaires de travail. Au début des années quatre-vingt-dix, une situation nouvelle se fait jour.

L'idée que beaucoup de femmes qui travaillent ne le font que par nécessité économique n'a pas sous-tend des propositions, comme celle du salaire parental : les parents, et ce seront surtout les mères, arrêteront de travailler si on leur verse une somme suffisante.
Les mesures récentes d'extension de l'allocation parentale d'éducation aux mères de deux enfants tendent davantage à limiter le chômage qu'à obtenir un regain de fécondité, même si cette préoccupation n'est pas absente. Le partage des rôles entre hommes et femmes étant ce qu'il est, la charge d'une famille reste pour les mères un frein à l'exercice d'un emploi, surtout si elles ont plusieurs enfants.

Par contre pour le Bureau fédéral de l'égalité (2003) en Tunisie, Concilier activité professionnelle et famille équivaut à amener l'employé à combler les attentes en rendant le travail intéressant et gratifiant. Aujourd'hui malheureusement, pour plusieurs agents le travail est devenu synonyme du stress car il est dénudé de motivation.

CHAPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La réalisation de ce travail nécessite la prise en compte d'un ensemble de procédés permettant d'aboutir à des résultats authentiques. Ce chapitre se propose d'énoncer les techniques, et outils utilisés pour la collecte des données auprès de la population cible.

2.1. Population cible

Cette recherche a été menée auprès du personnel féminin du groupe de presse Fraternité. Compte tenu de l'effectif relativement faible de certains organes du groupe de presse fraternité, les stagiaires ont été prise en compte. La présente recherche porte sur toutes les femmes employées du groupe de presse Fraternité du Bénin.

Elle s'est consacrée exclusivement aux femmes dans le but de spécifier ce double enjeu auquel la femme est exposée. Cette approche donne lieu à un approfondissement de la conciliation vie familiale- vie professionnelle chez les femmes que chez les hommes et du stress qui en découle.

Il faut rappeler qu'avant l'enquête proprement dit, un entretien a été accordé à neuf (09) personnes ressources identifiées.

- **Critères d'inclusion**

L'échantillon est constitué des femmes employées dans le groupe de presse Fraternité Bénin. Il s'agit du personnel de directions (cadres qui occupent des postes de responsabilité), des professionnelles des médias (terme spécifique désignant les cadres dotées de compétences pour résoudre des problèmes dans un domaine spécifique des médias) et des agents d'appui (stagiaires compte tenu de l'effectif féminin relativement restreint du groupe de presse). Celles -ci font l'objet de la recherche parce qu'elles sont des acteurs actifs ou passifs du phénomène étudié.

- **Echantillonnage**

Le processus conduisant à l'échantillonnage est fait par une seule démarche. Il s'agit de la technique de choix raisonné qui consiste à définir un certain nombre de critères qui oriente sur le choix des personnes à enquêter. Celle-ci permet d'interroger à tout hasard les autres acteurs intervenant tels que les personnes ressources et autres. Cette méthode est utilisée pour assurer la qualité des informations recueillies sur le sujet. Il faut préciser que les personnes interrogées dans le groupe de presse sont constituées de toutes les femmes présentes et qui avait une activité quelconque lors du séjour (stage) compte tenu de la taille réduite de la population étudiée.

Les données ont été collecté auprès de 41 personnes ont été approchées dont respectivement 11 au niveau de la télévision Canal3, 09 au journal fraternité, 08 à fraternité (f.m) 04 au niveau d'autres organes et 09 personnes ressources.

2 .1.1 Techniques et instruments de collecte de données

2. 1.2. Techniques de collecte de données

- **Recherche documentaire**

Elle est menée dans les centres de documentation de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FASHS) et la bibliothèque centrale de l'UAC où les ouvrages, Thèses, Mémoires, Rapports, Articles sont consultés. Ceux-ci ont été complétés par la visite de certains sites web et les enquêtes de terrain. Ceci a permis de dégager les principaux centres d'intérêt et de cerner davantage les contours du sujet. La nature des informations, les différents centres de documentation et bibliothèques parcourus se présentent comme suit :

Il s'agit des informations à caractères généraux, méthodologiques se rapportant à la fois sur des thématiques de gestion des ressources humaines, de gestion des

couples, de psychologie de la famille etc. et tirées des mémoires, rapports, thèses, articles, ouvrages généraux, méthodologiques, Recueil d'articles de journaux et des sites web. De ce fait, les centres de documentation universitaire de l'UAC, du Laboratoire d'Analyse, de Recherche, Religions, Espaces et Développement (LARRED), de l'Institut Jean Paul et les cyber-cafés ont été sollicités.

- **L'administration du questionnaire**

Cette technique est utilisée pour répondre au besoin du sujet en matière de la diversité des statuts des acteurs à questionner. Il a consisté à poser à un ensemble de répondants, représentatif de notre population cible, une série de question relative à notre sujet de recherche. Précisément dans le cadre de ce travail, le questionnaire est utilisé pour collecter des informations auprès des femmes agent du groupe de presse Fraternité Bénin.
Il est aussi adressé, aux responsables en charge du personnel et des personnes ressources ciblées sur cette problématique.

- **Observation**

Cette technique s'est focalisée sur l'usage des sens humains pour la collecte des informations qualitatives. Ainsi une grille est élaborée pour noter et décrire les attitudes des acteurs au moment même où ils se produisent. Par ailleurs, cette période d'enquête a permis de suivre les journalistes dans l'exercice de quelques activités en vue de vivre des centaines réalités des situations de travail surtout qu'il n'était impossible de les suivre en famille.

- **Entretien**

Au cours de cette recherche, un entretien exploratoire avec quelques personnes ressources (Assistante sociale, Infirmière, chef d'entreprise et quelques-unes des femmes travaillant dans certains groupes de presse) a été fait en vue de circonscrire la problématique de la conciliation vie familiale et vie

professionnelle au sein d'un organe de presse et de s'imprégner des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans cette réalité. Cet entretien exploratoire a permis de constater les problèmes, de repréciser les outils.

Elle a été suivi d'un entretien proprement dit qui a consisté à provoquer une conversation réglée entre l'enquêté et l'enquêteur. Cette conversation s'est déroulée sur la base d'un guide élaboré à cet effet. Elle est présentée sous la forme d'une liste de thématique abordé spontanément par l'enquêté ou à la demande de l'enquêteur. Aussi, on a recouru à l'entretien directif, un peu comme le questionnaire où l'enquêteur s'est contenté de poser des questions ouvertes, sans réponses établies dans un ordre donné. Quant à l'entretien semi-structuré, sous la forme de conversation, concentrée et ciblée entre enquêteur et informateur, semble mieux convenir à cette recherche. Car l'objectif de notre démarche est de comprendre les interdépendances entre la combinaison vie familiale, vie sociale et le stress.

- **Enquête de terrain**

Cette méthode a permis de recueillir des informations nécessaires pour la compréhension du sujet mais aussi et surtout de veiller à la vérification des hypothèses émises. Pour ce faire, des groupes cibles sont identifiés et ont servi à constituer l'échantillon. Les techniques de collecte des informations utilisées sont l'entretien, le questionnaire et l'observation. A cet effet, un questionnaire, un guide d'entretien et une grille d'observation ont été élaborés.

2. 2. Instruments de collecte des données

- **Guide d'entretien**

Il est élaboré autour de la problématique de conciliation vie familiale-vie professionnelle et les mesures d'accompagnements :

- les caractéristiques du travail du répondant (tâches, statut, connaissances nécessaires et mises à contribution, autonomie dans le travail), son expérience professionnelle et sa conception du travail.

- les problèmes d'articulation entre vie professionnelle et de sa vie privée (les occasions qui requièrent des pratiques entre l'emploi et la famille) y compris les stratégies développées pour résoudre ces difficultés.

- les mesures et les pratiques de conciliation existantes dans l'entreprise : la satisfaction que chaque acteur tire de ces dispositions. . Rappelons qu'un accent particulier est mis sur les questions propres à la GRH. Il s'agit du management des employés pour des travaux urgents (imprévus), après heures règlementaires absentéisme, satisfaction, mobilisation, rendement de la main-d'œuvre, etc.

- **Méthodes de traitement et d'analyse des données**

La principale méthode utilisée pour le traitement a tout d'abord été manuelle et renforcée par l'usage de quelques logiciels informatiques. Dans ce processus, deux types d'analyse ont été faits à savoir l'analyse quantitative et l'analyse qualitative. L'analyse qualitative a permis d'apprécier et d'analyser la gestion du temps au quotidien des femmes concernées par cette étude. L'analyse quantitative quant à elle, a favorisé la mise en relation de la conciliation de ces sphères opposées et les facteurs associés. A cet effet, il a été utile de traiter les données par le programme Word et de les exporter vers Excel pour la réalisation des graphes suivi d'analyse statistique.

Cette met en exergue la gestion du stress au regard de la cohabitation entre la vie professionnelle et de la vie familiale. Il est à noter une variation du stress en fonction de la profession du conjoint, du nombre d'enfants dans le foyer, de l'âge de la femme, des mesures d'aide pour les activités domestiques, de l'allocation familiale, des traitements offerts par l'employeur, de la possibilité

d’aménagement du temps pour les activités, etc. De ces données traitées, se dégagent des résultats ainsi que suit présentés.

- **Difficultés rencontrées et limites**

La rédaction de ce document a nécessité plus d’efforts pour venir à bout des difficultés rencontrées. Au nombre de ceux – ci, on peut citer :

- la non disponibilité et la réticence de certaines femmes interrogées malgré les différentes autorisations à eux présentées. A cet effet, malgré tout le dynamisme et la détermination déployés, le séjour de collecte d’informations fiables a été rallongé ;
- le nombre de femmes employées du GPF étant relativement peu, il aurait été souhaitable de disposer d’un grand nombre de femmes mais, n’ayant pas cet effectif pour élargir le champ du sujet sur la conciliation de la vie familiale, de la vie professionnelle et gestion du stress chez les femmes, il a été prise en compte toutes les personnes présentent dans l’entreprise au cours de la période qu’a duré le stage ;
- il aurait été souhaitable de suivre les femmes au-delà des activités professionnelles et de faire le lien entre ce qu’elles vivent et ce qu’elles relatent notamment rencontrer les conjoints de ces femmes employées du groupe de presses fraternité ;

DEUXIEME PARTIE :

CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE, PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE

Ce chapitre présente le milieu dans lequel la recherche a été réalisée**.** Celle – ci s'est déroulée dans les organes de presse qui constituent le groupe de presse fraternité du Benin**.** Il s'agit ici de faire une brève présentation de ce groupe de presse suivi de ses activités.

3.1. Présentation sommaire du groupe de presse fraternité Bénin

Cette rubrique expose essentiellement le statut juridique, la mission et la vision formulée dans le plan stratégique de développement de l'entreprise.

- ✓ **Statut juridique**

Le groupe de presse Fraternité est régi par la loi n° 94-009 du 28 juillet 1994, portant création, organisation et fonctionnement des offices à caractères social, culturel et scientifique en République du Bénin. Ce texte est renforcé par la loi organique n°92-021 du 21 août 1992 de la Haute Autorité de l'Audiovisuel et de la Communication (HAAC), et le décret n°2005-252 du 06 mai 2005 relatif à ses statuts. Il est une entreprise privée, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

- ✓ **Mission**

Comme le stipule l'article 5 de ses statuts, le groupe de presse Fraternité a pour objet l'exploitation du service privé de communication, de radiodiffusion, de télévision et de la presse écrite. A cet effet, il offre diverses prestations dans le domaine médiatique à savoir :

- couverture d'évènements tout genre d'évènement et de publicité,
- assure l'éducation des populations à travers plusieurs émissions répondant aux valeurs socioculturelles de l'Etat béninois ;
- produire, coproduire des programme et émissions de radiodiffusion, de télévision sans distinction de race, de culture, de sexe et de religion ;

- contribuer au renforcement de l'unité nationale ;
- aider au renforcement des valeurs sociales par la promotion d'une éthique basée sur le respect de la personne humaine, du citoyen et du bien public ;
- diffuser des émissions qui favorisent l'intégration et l'éducation permanente de tous les citoyens ainsi que le développement de tout le pays ;
- prospecter et de diffuser des annonces publicitaires et communiqués conformément à la réglementation en vigueur ;

La mission première de tout organe de presse est d'informer. Dès lors apparaît une difficulté, celle de savoir ce qui doit faire l'objet d'information et qui peut en décider. Selon la façon dont le rôle de la presse est conçu, ces questions vont être traitées différemment. Une seconde fonction est celle du divertissement à travers des magazines ou des revues spécialisées. L'apport de la modernité est peut-être d'avoir brouillé la frontière entre informer et divertir, ce qui fait l'objet d'une partie des critiques envers la presse.

- ✓ **Vision**

Comme définie dans son Plan Stratégique de Développement 2010-2020, la vision du groupe de presse fraternité Benin est de servir de référence en matière de médias par la qualité technique, professionnelle et artistique de ses services de productions. Ces attributs feront de lui, une entreprise leader servant ainsi de référence au Bénin, en Afrique et dans le monde.

3-2. Les organes du groupe de presse Fraternité Bénin

Le groupe de presse Fraternité Bénin regroupe quatre chaines de télévision à savoir canal3 Bénin, canal3 monde, canal3 fon et canal3 Wama. Une chaine de radiodiffusion Fraternité Fm, une imprimerie, le journal Fraternité (quotidien d'information écrite) et une agence de communication (Fratcom).

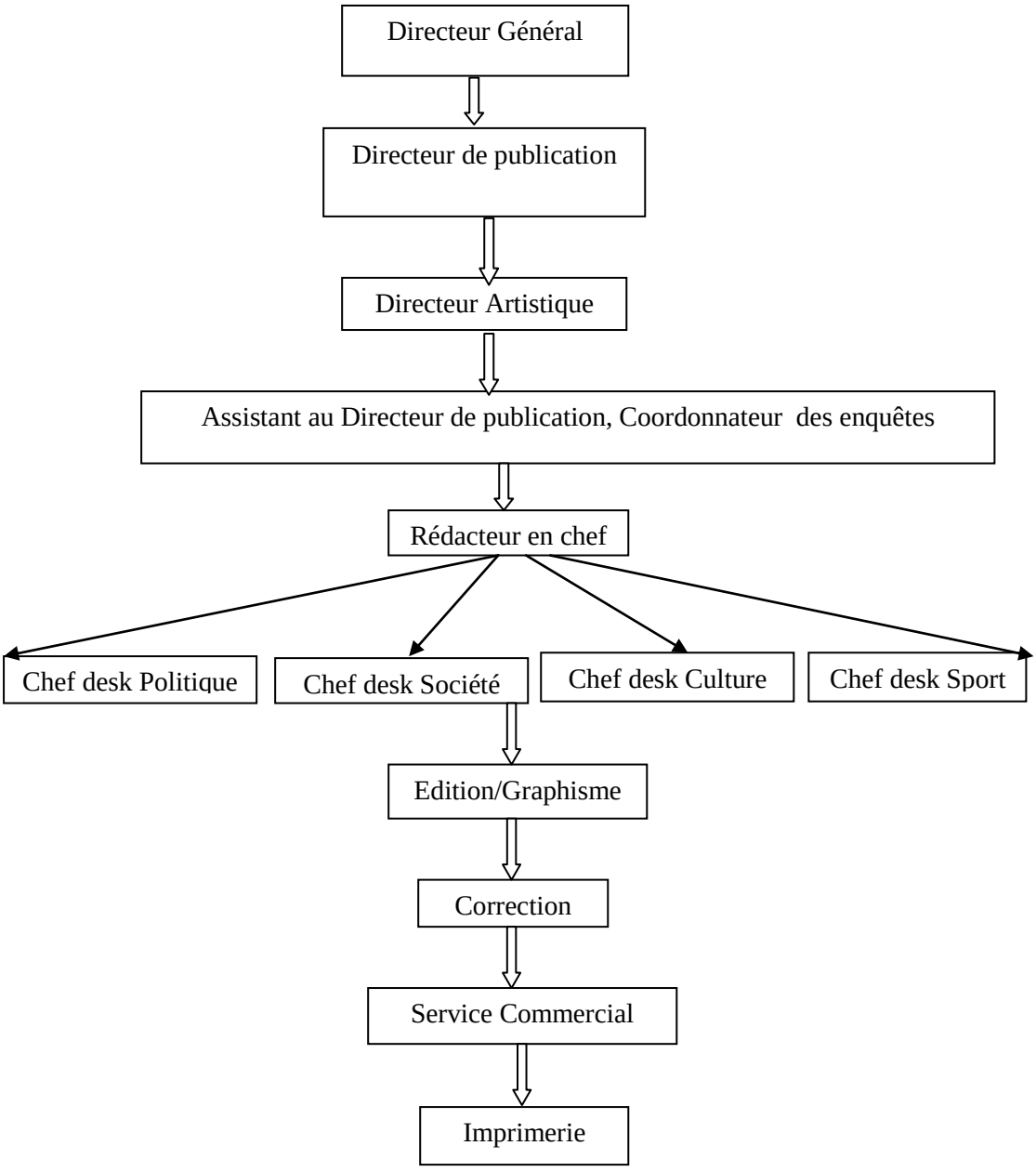
- ✓ **Radio Fraternité Fm**

Créée en juillet 2003, les studios de cette chaîne installée à Parakou produisent des émissions en français et dans d'autres langues nationales. Elle couvre la Commune de Parakou dans le département du Borgou au nord Bénin et quelques localités environnantes.

- ✓ **Journal Fraternité**

Le quotidien ''fraternité'' est un journal écrit d'information générale, politiques, d'investigation et de publicités sis à Mènontin. Elle est une Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL) dotée d'un capital social de dix millions de franc (10 000 000 CFA). Le premier numéro du journal fut tiré le 1er Décembre 1999. La figure1 présente l'organigramme du quotidien Fraternité.

Organigramme type dans le groupe de presse Fraternité Bénin



Organigramme de la chaîne Canal3 Bénin

- ✓ **Imprimerie fraternité**

Elle est logée dans le même bâtiment que le quotidien Fraternité à Minnontin en face de la station SONACOP. Sa principale mission est d'assurer l'édition du journal Fraternité, d'autres journaux de la place ainsi que des ouvrages.

- ✓ **Télévision Canal3 Fon**

Située à Gbégamey dans la ville de Cotonou, elle offre à ses téléspectateurs une variété de programme en fongbé et en goungbé. Les émissions proposées par cette chaîne de télévision rencontrent l'aspiration des populations en témoigne son auditoire de plus en plus croissant. Il est à noter que la particularité réside dans certains programmes diffusés à l'image de « OXO » : une émission animée en langue locale « fon » par JO HLONON et DAH HAWE dont la finalité est d'attirer le regard des autorités et des populations sur certains faits de la société.

- ✓ **Télévision Canal3 Monde**

Basée à Paris en France, elle a pour vocation de collecter, traiter et diffuser l'actualité internationale. Elle assure également la coopération des programmes et émissions avec les chaines étrangères.

- ✓ **Télévision Canal3 Waama**

Créée en 2016, Canal3 Waama est basée dans la partie septentrionale du Bénin. Elle assure l'animation de ses différents programmes dans les langues du nord Bénin dans le but de se rapprocher de la population. Elle a vu le jour au lendemain de la mort du Général Mathieu Kérékou, raison pour laquelle son promoteur le lui a dédié.

- ✓ **Télévision Canal3 Bénin**

Elle est créée par la signature du 26 août 2005 d'une convention de concession avec la Haute Autorité de l'Audiovisuelle et de la Communication (HAAC). En tant que Chaîne privée commerciale, elle exerce ses activités sur le territoire béninois. Elle émet par faisceaux hertziens sur la fréquence **639.25 MHZ/Canal 42**. Sa zone de couverture s'étend sur le sud du Bénin, notamment les départements du Littoral, de l'Atlantique, de l'Ouémé, du Plateau, du Mono, du Couffo et du Zou mais aussi sur les zones rurales environnantes avec son émetteur installé à Abomey-Calavi. Elle émet également sur satellite, et est présente sur le bouquet ''SeeAfrica'' ce qui facilite sa couverture au-delà des frontières béninoises. Considérée comme l'un des organes importants du GPF, il paraît impérieux de présenter sa structure ainsi que ses activités afin de montrer à l'instar des autres organes du groupe la spécificité de leurs activités.

3.2.1. Quelques activités de la chaine de télévision Canal3

Canal 3-Bénin est une chaîne de télévision qui mène les activités telles que :

- la production de ses propres programmes mais, bénéficie également des programmes acquis. Elle produit des documentaires, des magazines, des grands reportages, des émissions « plateaux », des retransmissions en direct dont les durées sont conformes aux normes établies.

Elle présente huit (08) éditions de journal télévisé chaque jour ; entrecoupées d'espaces d'informations d'autres pays à travers le monde. Plusieurs émissions de débats, de divertissement, de culture, de musique et de distractions diverses sont programmées tout le long de chaque mois parmi lesquelles :

- « **Actu matin** » émission à la fois d'information et de divertissement, diffusée du lundi au vendredi de 07 heures à 09 heures.

- « **Midi pile** » comme l'indique son nom, c'est une émission qui commence à midi et dont l'espace est réservé aux promoteurs artistiques, économiques et autres personnes désireux de promouvoir leurs produits. Elle se déroule du lundi au jeudi.
- « **Zone franche** » est une émission débat qui aborde les diverses questions de l'actualité nationale ou internationale avec un invité.
- « **Face à Face** » cette émission est du même genre que « Zone franche » à la différence que cette dernière se fait avec deux invités qui sont souvent d'avis différents. Elle se déroule les jeudis à 21 heures.
- « **Zik passion** » : Emission de promotion des variétés musicales béninoises et étrangères.
- « **A palabre** » : Emission de débats politiques et sociaux.
- « **Canal sport** » : Emission d'informations sportives (football, basket, tennis, natation, handball et autres) et des documentaires, téléfilms, films longs métrages qui viennent également meubler la grille des programmes.

3.2.2. Structures organisationnelles de Canal3

Les différentes activités de la chaîne sont coordonnées par des sections ou services qui à leur tour sont charpentés par une direction.

- ✓ **La Direction**

En dehors de la coordination des actions des différents services pour un bon fonctionnement de l'organe, la direction a un droit de regard sur les décisions importantes concernant les services. Elle s'occupe également de la gestion globale de l'entreprise à travers l'acquisition de matériel, la planification des

horaires de diffusion des émissions, le lancement de nouvelles émissions, les embauches, les licenciements et la promotion du personnel sont les principaux points relevant de son domaine.

En tant que tel, elle qui nomme les différents chefs services, et juge de l'opportunité de signer ou non un contrat de partenariat avec une personne morale. Pour une meilleure visibilité du contenu des divers programmes, des intérêts des citoyens et des lois du marché, la direction se charge également de la confection de la grille des programmes.

- ✓ **Service des relations publiques**

Elle se charge de la gestion de la clientèle et la mise en œuvre de la stratégie commerciale et marketing de l'organe de presse.

Le service des relations publiques dispose de cinq (05) commerciaux représentant la force de vente interne de la télévision. Ils ont une prime mensuelle de déplacement et un crédit de communication. Mais la principale rémunération constitue les 10% de commission auxquels ils ont droit sur chaque marché obtenu.

- ✓ **La Rédaction**

Elle est composée d'une vingtaine de journalistes reporters qui se rencontrent tous les jours à 08 heures 30 minutes et à 14 heures pour une conférence de rédaction, à l'issue de laquelle ils arrêtent le menu des diverses éditions du journal télévisé, bulletins et autres éditions spéciales.

Au cours de cette séance, le rédacteur en chef repartit entre les journalistes, selon la spécialité de chacun (culture, sport, politique, société) des fiches de reportage, qui tiennent lieu d'ordre de mission. Le rédacteur en chef faire la programmation des présentateurs du journal télévisé ainsi que l'équipe de l'édition.

- ✓ **Service de la production**

Composé de trois (03) personnes, il s'occupe de la conception, de la réalisation, de la production des diverses émissions de la chaîne et d'autres programmes tels que la réalisation des spots, messages et autres communiqués à caractère publicitaire. Aussi, il se charge de la conception, la réalisation des magazines, des documentaires et autres commandes commerciales.

En collaboration avec la direction il analyse les projets d'émission et décide de l'opportunité que présente une émission ou non.

- ✓ **Service technique**

Il est assuré par un agent ayant fait une formation en expertise électronique et maintenance. Ce service s'occupe de la maintenance, du développement technique et des nouvelles technologies de la communication.

Il comprend la :

Division audio vidéo qui s'occupe de la maintenance et de l'exploitation technique du matériel de son et du matériel vidéo.

Division du centre Emetteur qui s'occupe de la maintenance et l'exploitation technique de l'émetteur et du système d'antenne.

Il veille à ce qu'aucune panne telle que les coupures d'électricité, d'émetteurs, de caméras, d'ordinateurs ne vienne entraver la bonne marche du travail.

Ce service prend une grande part de responsabilité dans la prise de décision d'achat de matériels de la télévision. Ceci en collaboration avec le service auquel ce matériel est destiné. Il juge aussi de l'opportunité de faire appel ou non aux entreprises de maintenance.

- ✓ **Section montage et infographie**

Cette section dispose de quatre (04) monteurs et de deux (02) infographistes qui s'occupent essentiellement du montage des diverses émissions contenues dans la grille des programmes selon les formats souhaités ou exigés.

Elle s'occupe également de la charte graphique de l'antenne en général à savoir les habillages, jingles, génériques mais également de l'habillage des différentes émissions.

Cependant, ce service continue de jouer son rôle premier en ce sens qu'au retour des reportages et autres tournages, le journaliste reporter peut contacter en cas de besoin le service montage et infographie afin qu'il puisse mettre à sa disposition un technicien monteur. Il revient à ce dernier de numériser la cassette de reportage et de procéder au montage selon les commentaires posés par le journaliste et les consignes de ce dernier. Le montage terminé, le technicien monteur envoie le fichier sur l'ordinateur de l'édition du journal télévisé.

Il faut signaler que le personnel réduit du service de montage pousse les journalistes à de la polyvalence. Ainsi, sans pour autant être des professionnels du montage, ils procèdent eux-mêmes à leur retour de reportage à la numérisation, au commentaire et à la pose de voix de commentaire.

- ✓ **Section cadreurs**

IL est composé de six (06) cadreurs. Dès réception des fiches le responsable de cette section veille au tournage de l'événement marqué sur la fiche qui peut être une émission interne, un reportage en dehors de la télévision.

- ✓ **Section réalisation et son**

Elle est composé de trois (03) réalisateurs et de trois (03) ingénieurs de son, qui veillent à la réalisation et à la prise de son des émissions en cours ou en enregistrement en externe ou en interne.

- ✓ **Section diffusion**

Elle est animée par trois (03) techniciens qui assurent à tour de rôle la permanence. Elle reçoit la grille élaborée par la direction des programmes qu'elle se charge de la mettre en application. Par ailleurs, cette section a pour obligation de veiller au respect strict de la diffusion des messages, annonces et autres publicités à temps selon le planning élaboré par le service des relations publiques au regard des espaces réservés à cet effet dans la grille des programmes.

- **Ressources**

Dans le but d'atteindre une bonne performance et une bonne efficacité, la télévision s'est dotée de ressources financières, matérielles et humaines qui constituent pour elle aujourd'hui des potentialités réelles pour son efficacité.

- R**essources financières**

D'un capital social de deux cents cinquante millions (250 000 000) de francs CFA, Canal3 BENIN a une large capacité financière pour mener à bien ses activités.

- **Ressources matérielles**

Dans l'optique d'une efficacité et d'un bon rendement, la télévision s'est investie dans l'acquisition de matériels informatiques logistiques et de communication de nouvelle génération lui permettant la diffusion permanente et à temps des informations. Ces infrastructures modernes, de haute technologie

favorisent des prestations de qualités avec un personnel aguerri pour son entretien.

Par ailleurs, elle s'est aussi dotée de véhicules impressionnants garantissant un déplacement sécurisant des équipes de reportage.

- **Ressources humaines**

Pour mener à bien ses activités tant administratives que de ses diverses prestations, Canal3-TV dispose d'un personnel qualifié, formé de cadres dynamiques, techniciens et journalistes compétents et rompus à la tâche.

Actuellement elle dispose de soixante et dix (70) employés dont douze (12) à la rédaction, quatre (04) au service montage, deux (02) à la documentation et programmation, sept (07) à la production, vingt et deux (22) au service technique, vingt et un (21) au service administratif et de six (06) responsables.

- ✓ **Agence de communication fratcom**

Cette entreprise offre des prestations en matière de communication. Elle oriente les messages et actions ses clients en vue une meilleure visibilité de leur produit et service.

3.3. Structure du groupe de presse fraternité Bénin

Avant d'aborder l'organisation administrative proprement dite de la Direction, il sera présenté les structures et le fonctionnement du groupe de presse.

3.3.1. La structuration du groupe de presse Fraternité Bénin

Le groupe a eu une structure pyramidale à trois niveaux. Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan stratégique, il est passé de deux (02) à trois (03) niveaux avec la création du troisième niveau. A la base se trouvent la Radio Fraternité installée à Parakou, les chaines Canal 3, le journal Fraternité et

l’agence de communication FratCom, fidèle à sa politique de proximité, le groupe de presse Fraternité essaie de démultiplier ses correspondants dans toutes régions du Bénin.

CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Ce chapitre expose les résultats issus de l'enquête destinée à la population relative aux modes de gestion du stress dans le processus de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. La présentation des résultats est axée sur deux aspects. Le premier rend compte de quelques paramètres susceptibles d'agir sur le quotidien de la femme dans son environnement professionnel et le second présente la vie de la femme en famille.

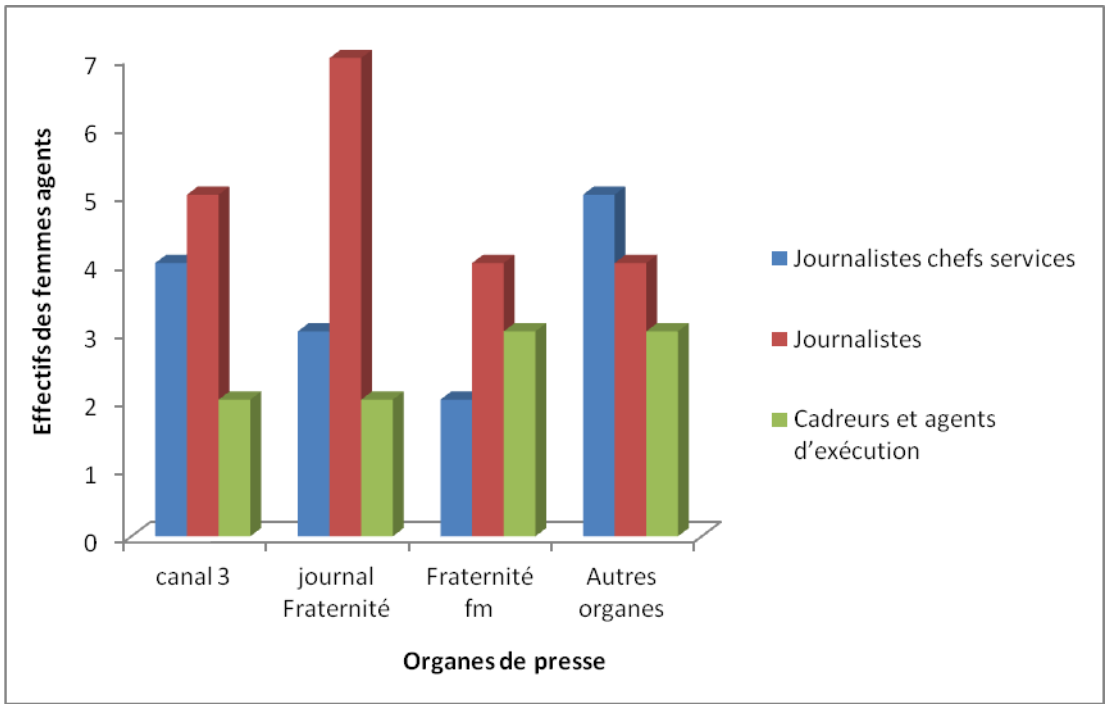
4.1. Influence de la situation socio-professionnelle sur le niveau de stress chez la femme du groupe de presse la Fraternité au Bénin

Elle est déterminée à travers les éléments servant à catégoriser les femmes agents du groupe de presse la Fraternité au Bénin en fonction de leurs profils et des activités professionnelles qu'elles exercent. Elle prend en compte le temps passé au sein ou en dehors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Cela intègre donc l'environnement professionnel et l'environnement social.

4.1.1. Grandes catégories socio-professionnelles des agents du groupe de presse fraternité

La figure 2 présente une répartition des différentes catégories sociales et professionnelles rencontrées dans cette entreprise. Il faut relever qu'il en existe d'autres dans lesquelles ne figurent pas la population cible de cette recherche.

Figure 1 : effectif des femmes agents selon les organes du groupe de presse Fraternité Bénin



Source : Enquête de terrain, juin 2016

De l'analyse de la figure 1, il ressort que le personnel féminin du groupe de presse Fraternité est constitué de trois grandes catégories de professionnelles. Principalement, les femmes de cette entreprise se retrouvent dans les services de rédaction, techniques (cadrage), administratifs (secrétariat et autres fonctions administratives) et aux postes de responsabilités (chefs de service).

✓ **Journalistes chefs service**

C'est un agent délégué par le promoteur de l'organe de presse pour coordonner les activités au sein d'une section. Il concentre ainsi, toutes les responsabilités de la section et en répond.

✓ **Journalistes**

Il est celui qui rédige le journal ou qui travaille comme reporteur et rédacteur dans un organe de presse écrite ou audio-visuelle. En tant que tel, il peut être

sollicité à tout moment et envoyer sur tous les terrains en vue d'assurer la couverture médiatique des évènements où ils se produisent et en temps réel. A ce titre il ne doit pas rester injoignable, usé de son dynamisme et faire preuve de disponibilité à tout instant pour assurer pleinement ces missions quoi qu'en le prix. Cela dit, les journalistes du GPF sont tout le temps aux argués, les rendant aussi stressés. Dans cette catégorie d'agent, il est a noté des spécificités comme le présentateur ou l'animateur qui est un journaliste charger d'exposer ou d'animer une rubrique préparée ensemble ou non.

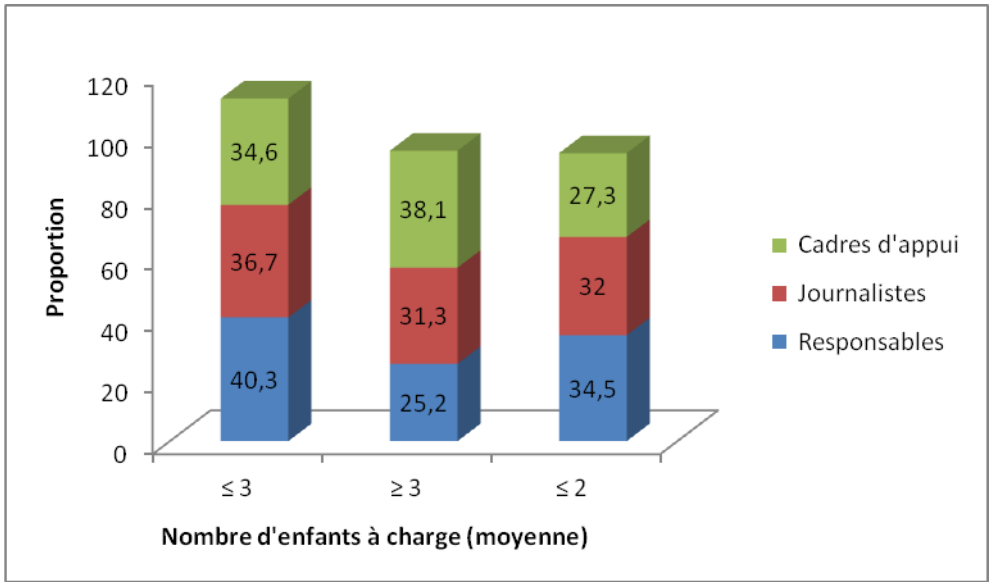
- ✓ **Cadreurs et agents d'exécution**

Quant aux cadreurs, ce sont des journalistes audio-visuels chargés des appareils multimédias tels que les cameras dont-ils se servent pour réaliser les prises de son, vues et vidéo.

4.1.2. Structure des ménages des agents du GPF

L'équilibre de la société se fonde sur la stabilité des familles qui constituent le socle principal de sa vitalité. Au sein du groupe de presse Fraternité, la taille des ménages des agents varient d'un agent à un autre.

Figure 2 : Proportion des femmes agents selon le nombre d'enfants à charge



Source : Enquête de terrain, juin 2016

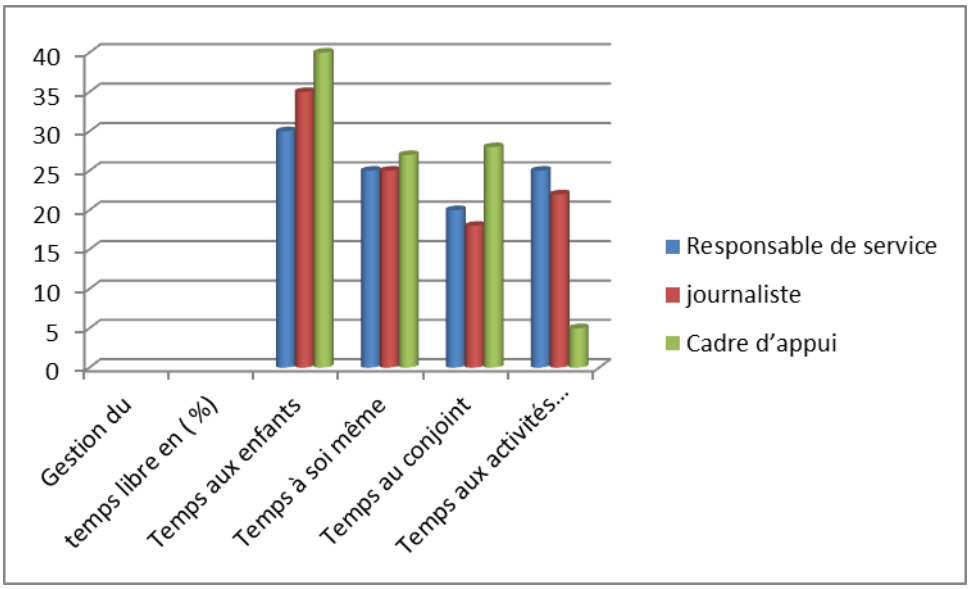
Le GPF est constitué d'un personnel relativement jeune qui pour la plupart ont des enfants mineurs en situation de scolarisation au cycle primaire ou secondaire. Ceux – ci estiment qu'elles ont besoins des accompagnements spécifiques en fonction leur situation familiale. Aussi, l'une des variables les plus importantes en gestion des ressources humaines est de l'organisation du travail. Il permet de définir la répartition du travail, les rémunérations en fonction des statuts professionnels. Ainsi, elles disposent moins de temps pour être avec leurs familles, se reposer ou pratiquer toute autre activité.

A l'analyse de cette figure 2, il ressort que les tailles des ménages en fonction de la situation professionnelle des agents qui travaillent dans cette structure. Il se dégage que le nombre de personne à charge au sein des ménages oscille en moyenne entre trois et plus au niveau des différentes couches professionnelles. De plus, seulement 11, 82 % des femmes éligibles à cette enquête estiment disposer au plus deux enfants mineurs à charge.

4.1.3. Répartition du temps libre au rôle social des agents du GPF

Le graphe présente une répartition des heures des informatrices selon leurs plus grandes préoccupations sociales.

Figure 3 : Répartition du temps libre au rôle social des agents du GPF



Source : Enquête de terrain, juin 2016

Il se dégage de la figure 3 que le temps consacré aux différentes occupations dépend des responsabilités et charges professionnelles de l'agent en question. Selon les mesures de conciliation à disposition le temps libre est inégalement répartit entre les différentes occupations et ceux-ci en fonction des statuts des agents. Généralement, les plages horaires sont répartis entre les moments consacrés aux les enfants, au conjoint, à soi-même mais aussi des activités professionnelles inachevées. Malgré la variété de ces occupations, les agents du groupe de presse fraternité, elles consacrent davantage de leur temps libre à leurs enfants. Par ailleurs, les activités professionnelles aux heures libres (week-end) occupent moins les agents d'appui soit 2,6 % et beaucoup plus au niveau des agents responsbilisés dans la structure.

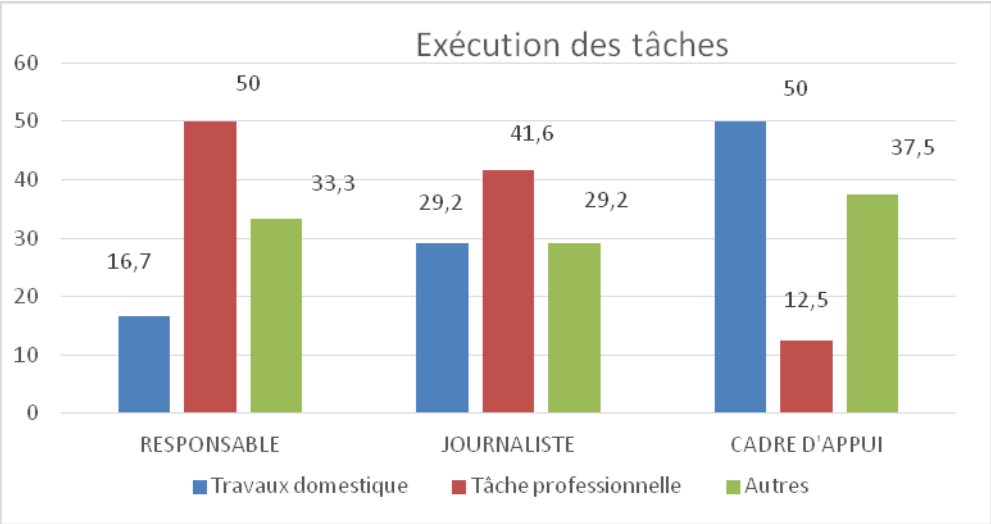
4.2. Les sources de stress chez les femmes agents du GPF

4.2.1. Organisation du travail et conciliation vie familiale – vie professionnelle

✓ **Activités domestiques et familiales connexes**

Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénaliser quelque sphère que ce soit.

Figure 4 : Activités domestiques et familiales connexes



Source : Enquête de terrain, juin 2016

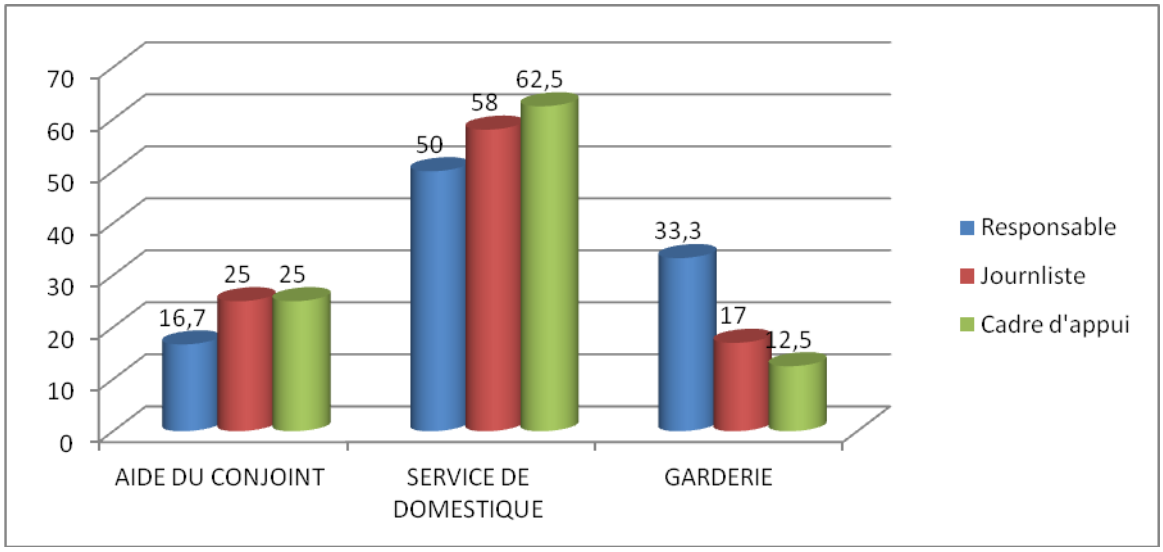
La particularité des métiers de l'audiovisuels réside notamment dans la communication et les relaies d'information aux citoyens des évènements et faits imprévus qui subviennent avec récurrence et même à des heures induises dont la couverture leur incombe. Ainsi l'ambition d'achever les activités de la journée ou celle d'anticiper sur la journée suivante amènent certaines catégories de travailleurs interrogés à passer des heures supplémentaires au service ou en quête des informations. Ainsi, la figure 4 présente la répartition du temps des femmes en fonction des différentes occupations hebdomadaires de l'agent. L'observation de cette figure montre que 35,07 % des informatrices ayant bien voulu répondre aux préoccupations de la recherche, affirment souvent travailler

au-delà des heures de travail. Aussi, il est à retenir que cette tendance 70 % est observée au niveau des responsables qui passent aussi des heures supplémentaires afin de finir ou d'anticiper les tâches. Il faut ajouter que ces derniers ne sont pas tout à faire autonomes vis-à-vis de l'organisation du travail au sein de l'administration car ils ont l'obligation de porter un droit de regard sur toutes les productions de leurs subordonnés. Par ailleurs, il est noté parfois une certaine pression de la part du patron compte tenue de la sensibilité du sujet à traiter.

4.2.2. Manifestations du stress

Il se manifeste de plusieurs manières chez les femmes du groupe de presse fraternité.

Figure 5 : Déterminants du stress chez les femmes du groupe de presse



Source : Enquête de terrain, juin 2016.

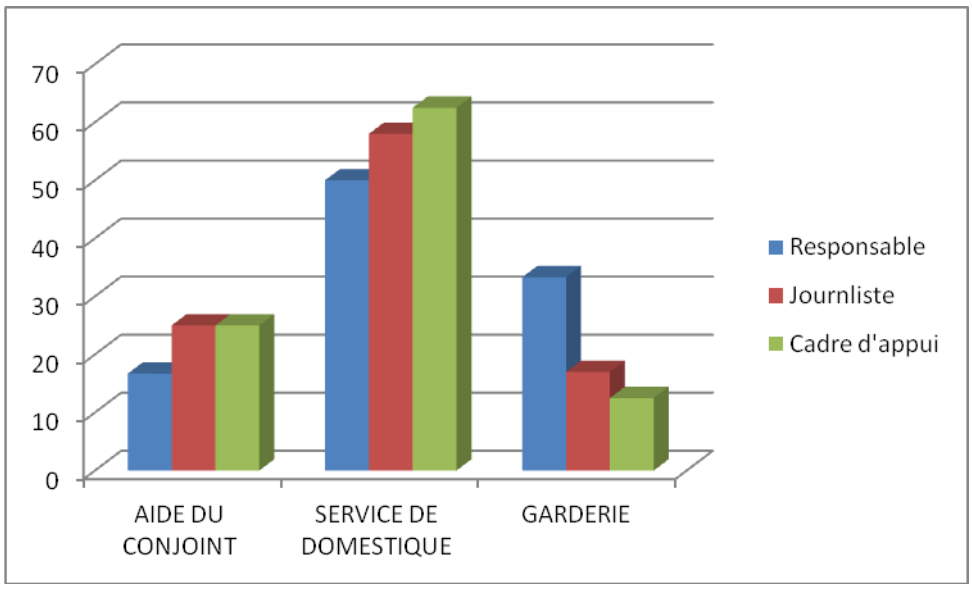
De l'examen de cette figure 5, on note que pour plus de 25 % des agents, la charge de travail très élevée constitue un élément important de manifestation du stress. Ceci se manifeste par la diminution de l'efficacité professionnelle, dégradation du climat social, les conflits, les ennuis de santé et de famille. Cette

même source estime qu'il n'est pas question d'abandonner son activité du fait du stress, mais de trouver de bonne mesure pour sa gestion.

4. 2. 3. Mesure de conciliation vie familiale – vie professionnelle et la gestion du stress chez les femmes du GPF

Ce besoin exprime la nécessité d'atténuer les charges de stress liés au sentiment de manque de temps à disposer aux diverses occupations. La figure 6 présente les différentes méthodes utilisées par les femmes interviewées pour concilier leurs activités.

Figure 6 : Mesure de conciliation vie familiale – vie professionnelle et la gestion du stress chez les femmes du GPF



Source : Enquête de terrain, juin 2016.

Réveil matinal pour les travaux domestiques

Après les activités professionnelles, les femmes une fois à la maison s'occupent de leur rôle social. Ainsi elle s'impose un réveil matinal pour jumeler les différentes charges. Après cette heure, il y en a encore qui travaillent tard la nuit. Cela montre que ces femmes sentent un « besoin important » pour l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, associatif.)

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

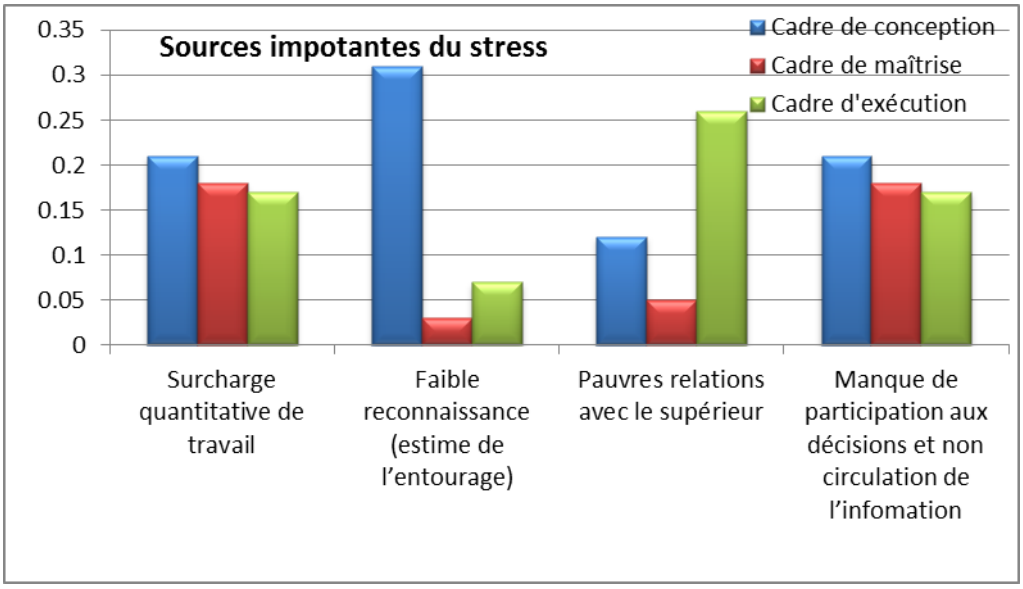
En ce qui concerne les possibilités d'aménagement du temps pour les activités domestiques en sont capables. La majorité, soit 71,79 %, n'a pas cette capacité de réaménager son temps. Ces dernières trouvent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie. De plus elles indiquent que leur entreprise valorise le temps de présence au détriment de l'efficacité dans la réalisation du travail.

Pour réussir la conciliation, certaines femmes sollicitent les services de garderie, des domestiques et ou des enfants placés communément appelés « Vidomégon ». Dans ce cas 67,03 % de l'échantillon constitué en utilisent contre seulement 32,97 % qui se passent de forme d'aide alternative. Ici, très peu de femmes (8,91 %) sollicitent les services d'une garderie.

4.3. Sources de stress chez la femme agent du groupe presse Fraternité

Les milieux de travail sont en constante transformation du fait de 1a non-maîtrise des activités à venir. Les changements technologiques, les révisions de programmes, les compressions budgétaires, une lourde charge de travail et de longues heures qui peuvent réduire le temps non consacré au travail, sont quelques-unes des composantes de cette transformation. Une des principales conséquences de l'évolution actuelle des milieux de travail est l'augmentation du stress relié au travail. La figure 8 présente les importantes sources de stress identifiées chez les femmes du groupe de presse fraternité Bénin.

Figure 7 : Importantes Sources de stress identifiées chez les femmes



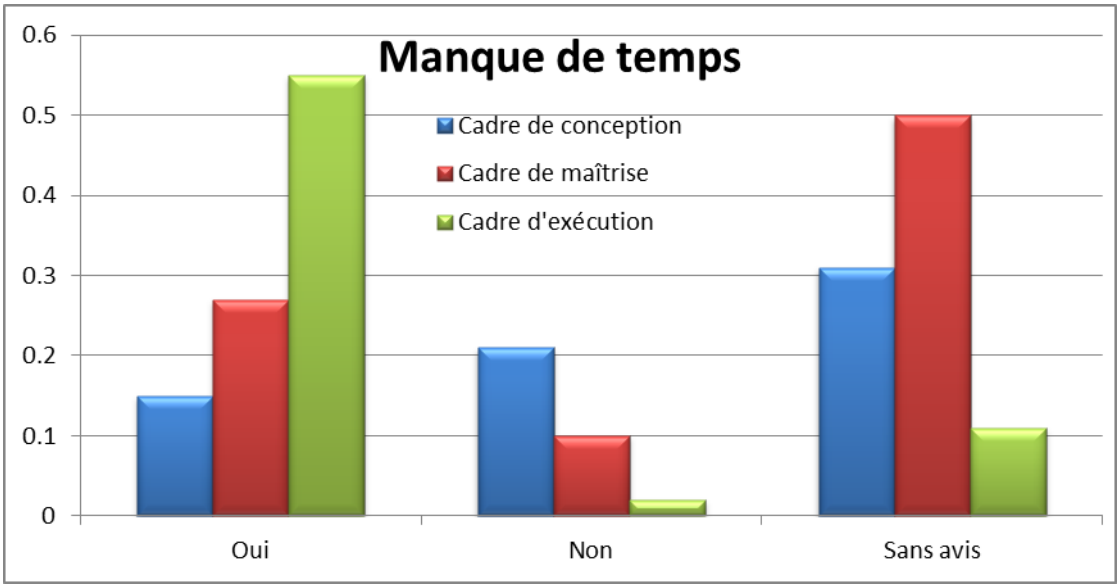
Source : Enquête de terrain, juin 2016.

De l'examen de la figure 7 il faut retenir que les principales sources du stress pour les interviewées restent le surcharge quantitatif du travail, la faible reconnaissance (estime de l'entourage), les pauvres relations avec le supérieur, le manque de participation aux décisions et enfin la non circulation des informations.

Selon 61,05 % des cadres de conception, les problèmes éventuels pouvant perturbés le travail sont : la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, nature du poste. Pour 26 % des cadres d'exécution c'est plutôt les pauvres relations avec le supérieur. 73,26 % des répondants estiment qu'outre les sources importantes précitées, le manque de temps demeure un facteur déterminant du stress non moins négligeable.

Figure 8 : Gestion du temps

La figure 8 présente les sentiments de manque de temps comme importantes sources de stress chez la femme.



Source : Enquête de terrain, juin 2016.

L'observation de la figure 8 montre que contrairement aux autres catégories socioprofessionnelles, 55 % des cadres d'exécution trouvent que le degré élevé de stress est fortement lié au manquer de temps. Pour eux le manquer de temps explique la difficulté à concilier la vie familiale et le travail. Cette réalité est particulièrement vraie pour les parents et les mères monoparentales, âgés de 30 à 40 ans, qui occupent un emploi à temps complet. Selon l'Enquête de terrain, ces dernières signalent le plus haut taux de stress relié au temps (68,57 %). Précisément, 38 % des mères, qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité, affirment souffrir de ce stress. Tout changement peut causer du stress, même les événements heureux. Cependant il y a eu des réponses comme : *« Ce n'est pas seulement le changement ou l'événement qui compte, mais aussi votre réaction à ce changement »*. Les sources de stress peuvent être donc différentes d'une personne à l'autre. Les femmes, dans leur volonté de concilier vie professionnelle et vie familiale, se trouve confronter à un certain nombre de

situations qui les plongent dans le stress. Le tableau I présente une synthèse des facteurs de stress.

Tableau I : Synthèse des facteurs de stress

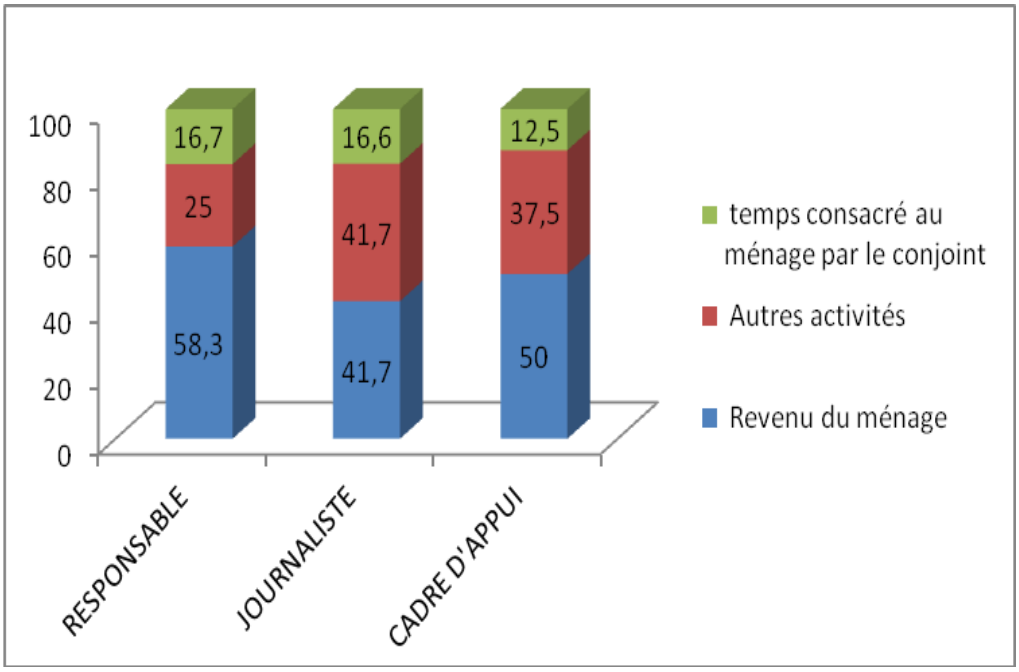
Facteurs de stress au travail	
Facteurs de stress	Exemples
Facteurs spécifiques au métier	• Surcharge de travail • Non – maîtrise des évènements à couvrir (calendrier), rébarbatif • Grosse quantité de travail, petite salaire • Objectifs irréalisables
Environnement de travail	• Bruit, monde • Pauvre qualité de l'air intérieur • Problèmes d'ergonomie
Organisation de travail	• Responsabilités mal définies • Hiérarchie mal définie • Manque d'autonomie • Processus de communication inefficaces • Conflits entre les missions des employés
Changement de lieu de travail	• Peur de se faire renvoyer • Départ de personnel fréquent • Manque de préparation aux changements technologiques • Peu de chances d'obtenir de l'avancement ou une promotion
Relations avec la direction ou les autres employés	• Une direction peu communicante • Compétition ou conflits entre les membres du personnel • Brimades ou harcèlement • Problèmes causés par le trop peu de temps passé avec sa famille

Source : Enquête de terrain juin 2016

4.3.1. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

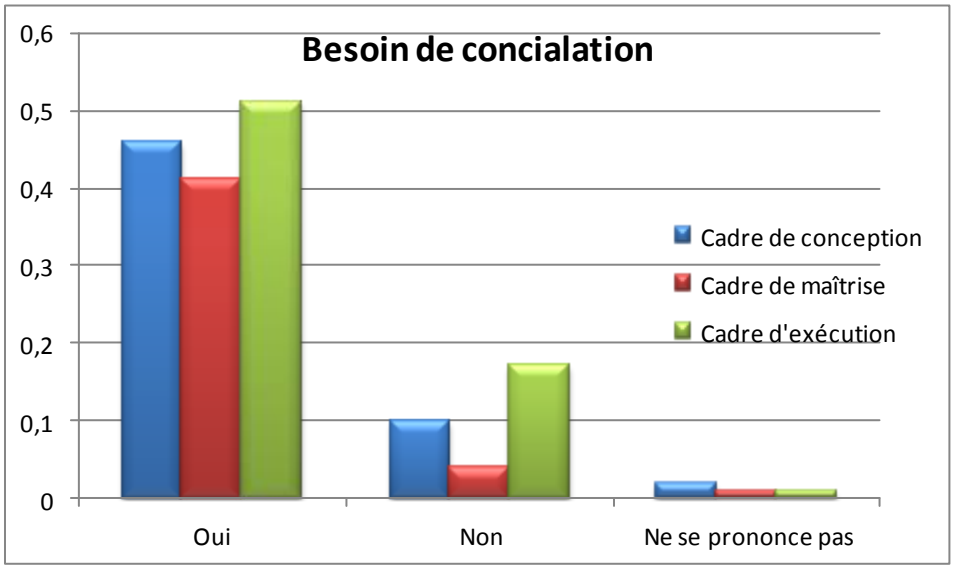
Figure 9 : Proportion des femmes agents en fonction des stratégies de conciliation vie-familiale vie professionnelle



Source : Enquête de terrain juin 2016

L'équilibre des temps de vie constitue un enjeu de plus en plus central dans la société. Il touche aussi bien à la santé et aux conditions de vie des salariés qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette recherche permet de mieux connaitre les satisfactions et attentes actuelles des salariés sur ce sujet majeur car tout travailleur a besoin d'un certain équilibre entre le travail et la famille dans ce cas l'aménagement du temps de travail peut être une solution.

Figure 10 : Besoin d'équilibre entre votre vie familiale et vie professionnelle



Source : Enquête de terrain, juin 2016

L'observation de la figure 10 montre que plus de 60 % des interviewés affirment avoir un besoin d'équilibre de leur vie familiale et vie professionnelle. 21,07 % des femmes interrogées estiment que ceci pourrait conduire vers une gestion efficace de personnels dans l'administration du groupe de presse Fraternité Bénin. 38,61 % sentent stressées, surchargées, fatiguées et n'arrivent pas à effectuer leur travail durant les heures normales de travail et ont de la difficulté à concilier le travail et leur vie familiale. Il faut donc comprendre que pour ces dernières, le stress professionnel procède principalement de leur inaptitude à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Éliminer ce facteur de stress est l'affaire de l'employeur autant que des employés.

4.3.2. Impact de la non conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Sept sur dix (7/5) des enquêtés comprennent la conciliation comme étant un moyen pour prévenir le stress car celui-ci a un effet indésirable sur l'assiduité et la performance des salariés. D'une façon générale tous les cadres interrogés répètent la même chose lors des entretiens. Mais il est remarqué que la logique

des travailleurs diffère selon la situation matrimoniale ainsi que de la nature du poste en ce qui concerne la sensibilité des travailleurs face au problème de conciliation.

63,33 % des femmes enquêtées font partie d'un couple où les deux conjoints travaillent. Elles admettent l'existence d'un lien entre le conflit travail-famille et l'insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints. Pour eux, les multiples rôles qu'occupent les parents/conjoints/travailleurs amènent ces derniers à devoir jongler avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles. De façon claire, ils en ont trop à faire en trop peu de temps. Ils sont un peu plus de la moitié, dans la tranche d'âge de 25 à 40 ans à déplorer le manque de temps pour la famille et les amis.

Cette catégorie de travailleur (marié avec enfant à charge) trouvent que la vie familiale peut influencer le travail et vice versa. Cependant 11,38 % des femmes enquêtées affirment que c'est très difficile et qu'elles ne manquent pas de temps pour faire ce qu'elles veulent avec leurs enfants.

4. 3. 3. Gestion de stress et les mesures adoptées

Pour une gestion efficace du stress, les femmes ont développé plusieurs méthodes qui peuvent être résumé dans le tableau suivant.

T**ableau II** : Quelques réactions éventuelles face au stress.

Stimulation	**Réaction de la personne face au stress**		**Réponses obtenus (en%)**
pressions de l'environnement (travail, famille) : problèmes à résoudre - les ennuis de santé qui agissent comme un "facteur externe" Autres (loisirs, sport, milieu associatif)	Anxiété, souci	Emotion	24,1 %
	Mauvais sommeil la veille, transpiration, tension musculaire ou courbature	Réaction physique	42,38 %
	Pourvu que je sois à la hauteur (efficacité professionnelle) Que ma famille soit conservée	Pensée ou réaction cognitive	18,71 %
	Je des comprimés pour me calmer	Comportement	13,81 %
Total			**100 %**

Source : Enquête de terrain, juin 2016

De l'examen du tableau III il faut retenir que face au stress, la conduite à tenir diffère d'une situation à l'autre, d'une personne à l'autre. Ainsi 42,38 % des femmes interviewées ont une réaction physique, 24,1 % sont émotionnelles, 18,71 % réagirent cognitivement et enfin 13,81 % ont une réaction comportementale.

Sur la préoccupation des modalités aboutissant au stress, les résultats des enquêtes de terrain révèlent que 61,33 % des femmes estiment présenter des signes d'anxiété. A la suite de celles-ci, est noté successivement 30,03 % qui se plaignent d'insomnie; 45,31 % qui souffrent de dépression, de la fatigue, des maux de tête, des maux de ventre constipation réunies ; 36,36 % qui sont le plus souvent essoufflées du fait de la surcharge de travail. Dans cette proportion on enregistre une frange de l'échantillon se plaignant de problèmes relationnels. Enfin, une proportion réduite, soit 10,09 % des femmes avouent avoir perdu du poids du fait des problèmes liés à une difficulté remarquable de gestion des deux sphères. Paradoxalement les résultats révèlent la même proportion pour celles

qui pensent qu'elles ont connu un accroissement de leur poids dans cette situation qui leur cause fréquemment le stress. Relevons que les facteurs qui sont à l'origine du stress varient d'une personne à une autre mais avec des effets presque identiques Dans certains cas il est utile d'apprendre à faire face de manière efficace. Dans d'autres cas les problèmes sont si importants qu'il vaut mieux affronter un changement de situation plutôt que de rester exposé à de tels stress.

Avec la fréquence de la manifestation du stress au travail dans le quotidien des femmes, il urge qu'on identifie les sources et les conséquences ainsi que les nouvelles mesures possibles pour prévenir et gérer efficacement ses effets au travail et à la maison.

- ✓ **Quelques mesures pour une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle chez la femme du groupe de presse la Fraternité**

Pour une gestion efficace du stress, deux étapes sont très importantes.

La première étape est d'apprendre à reconnaître les situations dans lesquelles l'on se trouve et qui causent particulièrement le stress ; car, il existe des signes précurseurs de stress, comme la tension au niveau des épaules ou du cou, ou le fait de serrer les poings. Avec l'aide d'un psychologue, il est plus aisé d'apprendre à identifier les événements de la vie qui occasionnent du stress et par conséquence reconnaître comment le corps réagit face au stress.

L'étape suivante consiste à choisir un moyen de contrôler son stress. L'un des moyens est d'éviter la situation ou ce qui est à l'origine du stress malgré toute la complexité avec laquelle elle se présente. L'autre moyen serait de changer la façon dont on réagit face au stress. Dans bien des cas, elle reste l'une des meilleures solutions car l'élimination totale du stress dans le milieu du travail semble irréaliste.

✓ **L'organisation du travail**

Règles simples de vie quotidienne de type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » ;

- sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle ou familiale de leurs collaborateurs

- organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.) ;

- Rendre le planning des activités participatif en tenant non seulement des considérations professionnelles mais aussi sociales entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche…) ;

- aménagement des congés parentaux ou congé de maternité sans impact sur l'évolution professionnelle

- solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs) ;

- mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (conférences sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale, service social, médecin-pédiatre, SOS aidants familiaux…)

S'agissant de la gestion de son stress, un certain nombre d'ébauches sont proposées:

- concentrez-vous sur ce que vous pouvez contrôler ;
- préparez-vous le mieux possible à faire face aux situations qui peuvent vous causer du stress ;
- essayez de solutionner les conflits que vous avez avec d'autres personnes;
- demandez l'aide de vos amis, de votre famille ou consultez un professionnel ;

- fixez-vous des objectifs réalistes au travail et à la maison ;

- détendez-vous en participant à des activités sportives, sociales ou de loisirs. L'exercice peut soulager la tension et rehausser votre humeur. Ce peut être une activité aussi simple qu'une marche dans votre quartier. Informez-vous ;
- apprenez à dire non si vous n'avez pas le temps de faire ce qu'on vous demande ;
- tentez de percevoir le changement comme un défi stimulant et non comme une menace ;
- apprenez à identifier les sources de stress dans votre vie. Soyez attentive aux signaux que votre corps émet. Il existe de nombreux types de professionnels qui peuvent vous aider à comprendre les raisons de votre stress. Ils peuvent également vous offrir un soutien pendant que vous faites des changements afin de réduire votre niveau de stress. Cela est important si vous êtes en permanence dans des situations stressantes ; car le stress peut vous causer des problèmes de santé ou amplifier vos problèmes si vous n'apprenez pas à le gérer positivement. Si vous pensez que vos symptômes sont dus au stress, parlez-en à votre médecin. Il est important de vous assurer que vos symptômes ne sont pas causés par d'autres problèmes de santé.

    - face à un élément tresseurs, apprenez à contrôler vos émotions, réactions physiques, pensées, comportements.

- ne vous sentez pas coupable de mettre fin à des relations qui ne répondent pas à vos besoins.

    - nourrissez votre corps avec des aliments sains et nourrissez votre esprit ;

- dormez suffisamment. De nombreuses femmes au matin de la vie éprouvent des troubles de sommeil et évitez au maximum de prendre des somnifères ;

- créez un réseau de personnes d'un grand soutien dans votre vie afin de trouver des relations qui vous nourrissent et qui vous renvoient une image positive de vous-même. La plupart des communautés bénéficient de groupes de soutien pour diverses situations. Consultez les journaux, les bibliothèques, Facebook, des réseaux sociaux (whatsapp, tweeter) et les annuaires téléphoniques pour trouver ces ressources dans votre communauté.

4.4. Quelques conseils pour se déstresser instantanément

Essayez le sport au quotidien

D'après Sharon Melnick, appliquer une pression sur l'espace entre la seconde et la troisième articulation des doigts (les jointures à la base de l'index et du majeur) peut aider à créer une impression de calme instantané. "Cela active un nerf qui détend la zone près du cœur, permettant à cette sensation d'agitation que vous ressentez de s'en aller", a déclaré Melnick au site d'information Business Insider.

- **Mettez de la musique**

La musique classique a un véritable effet apaisant, elle ralentit le rythme cardiaque, baisse la tension artérielle et diminue même les niveaux d'hormones du stress, n'importe quelle musique que vous aimez remplira votre cerveau de neuro-hormones de bien-être, comme la dopamine. Et si la musique peut apaiser l'angoisse au quotidien (montez le son en rentrant chez vous !), la recherche a montré qu'elle est particulièrement bénéfique aux personnes soumises à des événements stressants, comme une opération chirurgicale. Essayez de fredonner ou de jouer votre propre musique.

- **Manger ou boire quelque chose de sucré**

Ça a un effet apaisant parce que cela régule la production d'hormones du stress, les glucocorticoïdes. Bien que ce ne soit pas un prétexte pour vous jeter sur le

distributeur automatique du bureau, un carré de chocolat, un petit bonbon, ou une autre douceur de taille raisonnable, peut aider en cas de stress.

- **Mangez une banane (ou une pomme de terre)**

Le potassium aide à réguler la tension artérielle, qui monte en période de stress. Certaines personnes trouvent que manger une banane lorsqu'elles sont stressées les aident à retrouver de l'énergie et à se reprendre. Et la recherche a montré que cela peut protéger votre corps des effets négatifs du stress, par exemple un risque accru d'attaques ou de crises cardiaques.

- **Connectez-vous**

Certes, les écrans peuvent être source de stress. Mais utilisés de la bonne manière, il n'y a pas de raison pour que vous ne puissiez pas compter sur Internet pour soulager un peu votre stress.

Conclusion

Le présent travail contribue à une meilleure connaissance des relations qui existe entre la conciliation vie familiale-vie professionnelle chez les employées femmes du groupe de presse la Fraternité au Bénin. Le recueil des réponses a permis de se rendre compte que, aussi bien les responsables, les journalistes et les agents d'appui, vivent avec certain degré stress. Il se manifeste par la charge de travail trop souvent imprévue, la diminution de l'efficacité professionnelle, les conflits, la dégradation du climat social et ennuis de santé et de famille. Cependant, ses manifestations diffèrent d'un individu à l'autre. Les troubles physiques dus au stress ne constituent pas une raison importante du bouleversement des activités. Il peut s'aggraver lorsque l'employé a le sentiment de ne pas être suffisamment soutenu par son patron, ses collègues, bref son environnement de travail.

La coutume ayant déjà confié à la vie de la femme l'essentiel des activités domestiques, celle-ci dans son souci de recherche d'emploi salarié, est contrainte à concilier emploi et famille. Ainsi, pour la femme la sphère professionnelle et la sphère familiale sont donc liées avec une prépondérance observée en fonction de ses besoins. Il convient de retenir que, quel que soit les situations, la femme a intérêt à prendre soin de son foyer. Il serait donc laborieux pour la femme donc de réussir dans la sphère professionnelle lorsqu'elle est en disharmonie avec la sphère familiale. Malheureusement, les femmes professionnelles stressées ont davantage de risque au de perturbation du foyer, d'être en mauvaise santé, peu motivés, moins productifs et moins respectueuse des règles de sécurité au travail. Cela amène les femmes de l'échantillon constitué à solliciter les services de garderie, des domestiques et ou des enfants placés communément appelés « Vidomégon ».

Le groupe presse Fraternité Bénin où exercent ces femmes est bien conscient de la problématique de la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie

familiale. Même s'il y a quelques mesures qui permettent à la femme de bénéficier de quelques semaines de congés de maternité, celui-ci à l'instar des autres services publics ou privés n'est pas encore décidé à prendre des mesures appropriées ou élaborer des politiques incitatives susceptibles d'améliorer leur performance sur le plan professionnel.

Le stress professionnel est produit d'une rencontre inadéquate entre les ressources de l'individu (traits de personnalité, compétences, soutien social. etc.) et les contraintes de l'environnement (états des rôles, latitudes de décisions, environnement social, relations interpersonnelles, charge de travail etc.). Rendre cette rencontre adéquate et donc positive, tant en terme de bien être individuel qu'en terme d'efficacité organisationnelle, doit être une préoccupation constante des gestionnaires de ressources humaines, de la direction aux cadres.

L'application des nouvelles mesures proposées en matière de gestion du stress vise à prévenir la survenue du stress ou, si les employés subissent déjà un stress, à empêcher celui-ci de porter gravement atteinte ainsi à l'organisation qui les emploie. Donc les dirigeants doivent assimiler une chose très importante le faite d'être engagé au travail ne signifie pas pour autant qu'on doit négliger sa famille mais un équilibre entre les deux est bien important, en effet l'abus e l'engagement dans le travail peut amener à moyen ou à long terme à un épuisement et le fait de se consacrer entièrement à la famille peur amener à une négligence du travail et à un manque de motivation envers le travail donc en conclusion un équilibre entre la vie professionnel et la vie familiale est important pour avoir des employées en état de bien-être et impliqué dans le travail.

Références bibliographiques

Banassim, T. (2009). Interaction Homme – Organisation : *conciliation entre vie privée professionnelle et implication dans le poste. Cas du personnel administratif de l'Université de Lomé* (Mémoire de Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en psychologie du travail. Inédit).

Bertrand, F. et *al.*, (2010/3). *« Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges », Le travail humain (Vol. 73), p. 213-237.*

BFE, (2003). Conciliation activité professionnelle et familiale en Tunisie.

Brancourt, C. (1989). Stratégies professionnelles et organisation des familles, *revue française de sociologie*, Paris, Vol 30, N°1, pp 47-82.

Brousse C. (1999). La répartition du travail domestique entre conjoints : permanences et évolutions de 1986 à 1999. *France Portrait social,*

Charly C. (2009). Savoir gérer son stress, 25p.

Desplanques G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle. In: Recherches et Prévisions, n°36. pp. 11-24

Fourn, E., & Hounhanou, B.A. (2008). Conciliation activité professionnelle et vie familial : *Enjeux et perspectives pour l'amélioration de la performance de la femme béninoise*. Cotonou : Labrys, études féministes.

Gazier B. (**2004).** Les stratégies des ressources humaines, 2e éd. La découverte.

Gregory, A. et Milne, S. (2006). Les entreprises et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale [Vers le modèle du «père au travail» ?]. In: Recherches et Prévisions, n°85, 2006. pp. 5-16 ;

Guillard, D. (2004). La prévention du stress professionnelle.

Hansez, I. (2009/2). « Évaluation des pratiques de diagnostic de stress au sein d'entreprises belges : facteurs bloquants et facteurs stimulants », Le travail humain (Vol. 72), p. 127-153.

Jamoussi, D. (2007). *La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail,* (Mémoire de Maîtrise en psychologie du travail et des organisations. Inédit). Libreville, Université Omar Bongo.

Jaumotte, F. (2006). « Les femmes et le travail : trouver la formule ». Département des affaires économiques, OCDE, Janvier 2006.

Klammer, U. Letablier, M. (2008). Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France. pp.73-85 ;

Kombieni, H. (2012). Equilibre vie familiale et vie professionnelle *vers une gestion du stress des femmes des administrations à Cotonou*.

Louart, P. (2002). Les théories du contenu motivationnel 18p.

Muriel, N. et Magda, T. (2008). Conciliation des vies familiale, professionnelle et sociale des allocataires de minima sociaux. In: Diversités des logiques d'action et des publics. pp. 69-79;

OECD, (2003). *Babies and Bosses: reconciling Work and Family Life, vol. 2: Australia, Ireland and Japon in Australia, Denmark and the Netherlands*, Paris.

OIT, (2001). « Les femmes dans les filières techniques et professionnelles. Situation des enseignantes dans quatre pays Ouest – Africains (Bénin, Côte-d'Ivoire, Mali, Sénégal) ». Rapport de synthèse des travaux de recherches et des ateliers nationaux, Paris : Flammarion.

Petit Larousse, (2000). Dictionnaire de langue française.

Petit Robert, (2010). Dictionnaire de langue française.

RHDS, (2006). Conciliation entre activités professionnelles et familiale, élément indispensable pour la qualité de l'emploi, Canada

Savi, G. (2010). « Femmes fonctionnaires et vie de famille », mémoire de maîtrise de Sociologie, FLASH, UAC.

UAC, (2013). Annuaire des statistiques de l'année académique 2012 – 2013

Silvera, R., Buseyne, N., & Donlevy, G. (2001-2004). Articuler vie professionnelle et vie personnelle, *Les expériences des projets* Equal Français.

Sillamy, N. (1980). Dictionnaire usuel de psychologie. Paris: BORDAS.

Wacker, N. C., et Dalla, S. (2005). Concilier activité professionnelle et famille: Enquête sur les mesures proposées aux employés par les organisations privées et publiques de l'Arc lémanique. *Association Via2 en collaboration avec le centre Patronal ; Paudex.*

ANNEXE

Questionnaire

Q1 : Nom……..

Q2 : Prénoms……..

Q3 : Sexe : Masculin ☐ Féminin ☐

Q4 : Age……└┘ ans

Q5 : Profession :……..……

Q6 : Situation matrimoniale : Marié ☐ Célibataire ☐

Divorcé/Séparé ☐ Veuf (ve) ☐ Autres (préciser)……. ☐

Q7 : Ethnie : ……..

Q8- Nombre de personnes à charge.

1= Moins de 5 personnes 2 = plus de 5 personnes

Q9 – Comment évaluez-vous le temps que vous consacrez à votre famille ?

Enfant (s) 1 = Pas assez 2 = assez 3 = Beaucoup 4 = trop

Conjoint 1 = pas assez 2 = assez 3 = Beaucoup 4 = trop

Vous-mêmes 1 = pas assez 2 = assez 3 = Beaucoup 4 = trop

Q10 – Comment évaluez-vous le temps que vous consacrez à votre travail ?

1 = pas assez 2 = Suffisamment 3 = Beaucoup 4 = Trop

Q11 – Assurez- vous des tâches domestiques avant d'aller au travail ?

1 = Très souvent 2 = Souvent 3 = Rarement 4 = Jamais

Q12 – Vous vous êtes imposées un réveil précoce afin de disposer de temps pour vaquer aux tâches domestiques ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui à quelle heure souhaiterais-tu te réveiller ? ……

Q13 – Votre conjoint vous aide-t-il dans l'exécution des tâches ménagères ?

1 = Souvent 2 = parfois 3 = Rarement 4 = Jamais 5 = N/A

Q14 –Bénéficiez-vous d'un programme de gestion du temps pour la journée ?

☐ ☐

Oui ☐ Non

Si oui comment appréciez-vous cela ? ……

Q15 – Etes-vous abonnées aux services d'une garderie ? (garderie, bonne appuis d'un parent…)

Oui ☐ Non ☐

Sinon pourquoi ?

Q16 – Parvenez-vous à mettre en exécution vos programmes de la journée ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q17 – Vous rentrez à la maison à l'heure de pause ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Si jamais pourquoi ?

Q18 – Téléphonez-vous à la maison pour vous assurer que tout va bien ou pour gérer une situation ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q19 – Dans l'exercice de votre travail, êtes-vous appelées à vous absenter (aller en mission ou en formation) durant des jours ?

Oui ☐ Non ☐

Q20- Si oui, qui s'occupe de vos tâches domestiques durant votre absence ? (*Plusieurs réponses possibles*).

Conjoint ☐ Domestiques ☐ Autres ☐

Q21 – Selon vous, quel moment vous semble-t-il meilleur pour prendre la plupart de vos congés ?

Fête de fin d'année ☐ Vacances scolaires ☐ Peu importe ☐

Q22 – Arrivez-vous à atteindre vos objectifs professionnels journaliers ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q23 –Il vous arrive-t-il de ressentir des courbatures et de fatigue aux heures de services ?

Oui ☐ Non ☐

Q24 – Comment vous sentez-vous à votre retour de service ? (plusieurs réponses possibles)

A. Fatiguée Oui ☐ Non ☐

B. Découragée Oui ☐ Non ☐

C. Débordée Oui ☐ Non ☐

D. Courbaturée Oui ☐ Non ☐

Q25 – Vous arrive-t-il de vous sentir surchargée par les tâches ménagères et professionnelles ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q26 – Etes-vous du même avis que vos collègues qui pensent que leur travail rend l'organisation de leur vie familiale difficile ?

Oui, tout à fait ☐ Oui, ☐ un peu ☐ Non ☐

Q27 – Pensez-vous que les charges familiales peuvent constituer une entrave à l'épanouissement professionnel ?

Oui, tout à fait ☐ Oui ☐ Oui, un peu ☐ Non ☐

Q28 – Manquez-vous de temps pour vaquer à vos occupations tant familiales que professionnelles ?

Souvent ☐ Parfois ☐ Rarement ☐ Non ☐

Q29 – Comment arrivez-vous à concilier votre vie familiale et votre vie professionnelle ?

Très difficilement ☐ Difficilement ☐ Facilement ☐ Très facilement ☐

Q30 – Avez-vous l'impression d'être surchargée dans votre rôle social de femme ?

un peu ☐ beaucoup ☐ pas du tout ☐

Q31– Avez-vous des difficultés à faire vos travaux domestiques?

Toujours ☐ Souvent ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q32– Vous arrive-t-il de remettre à demain l'exécution de vos diverses tâches professionnelles?

Toujours ☐ Souvent ☐ Rarement ☐ Jamais ☐

Q33– Arrivez-vous à vous concentrer sur votre travail tout au long de la journée?

Toujours ☐ Souvent ☐ Rarement ☐

GUIDE D'ENTRETIEN

V- **Conciliation vie familiale-vie professionnelle**

- Notion de famille (selon vous, c'est quoi)
- Pouvez-vous nous parler de votre vie famille
- Selon vous, c'est quoi la notion de vie professionnelle
- Comment arrivez-vous à concilier ces deux sphères
- Quels problèmes peuvent subvenir
- Mesures prises
- Gestion du stress issu de la conciliation entre ces deux sphères
- Comment luttez-vous contre ce stress

-Impacts des charges familiales sur l'épanouissement professionnel

VI - **Suggestions en vue d'une meilleure conciliation.**

Tableau III: Présentation de l'échantillon de l'étude

Organes de presse	GROUPE DE PRESSE FRATERNITE (GPF)				Autres organes
	Canal3	Fraternité (journal écrit)	Fraternité fm	Personnes ressources GPF	Personnes ressources
Effectif	11	09	08	04	09
TOTAL	41				

Source : Enquêtes de terrain, Avril 2016

Tableau IV : Centre de documentation visités et types d'informations recueillies

Centres de documentation parcourus	Nature des documents lus	Types d'informations recueillies
Centre de documentation universitaire (FLASH)	Mémoires, rapports, thèses, et articles	Information générale à caractère méthodologique, scientifique et technique
Bibliothèque LARRED	Ouvrages généraux, méthodologiques, Recueil d'articles de journaux	Informations générales sur la famille, la gestion des couples et la psychologie
Bibliothèque Institut Jean Paul et sites web	-Rapport, thèses, Articles -Ouvrages spécifiques -ouvrages méthodologiques	Approches et positions des auteurs sur les notions de famille, conciliation et gestion du stress

Source : Enquêtes de terrain, Avril 2016

Table des matières

Sommaire **2**

DEDICACE **3**

DEDICACE **4**

REMERCIEMENTS **5**

Résumé **9**

Introduction **10**

PREMIERE PARTIE : **13**

CONTEXTE THEORIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE **13**

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE **14**

1. Problématique et justification du sujet de recherche **14**

1. ..... Objectifs de la recherche **17**

✓ ..... **Objectifs spécifiques** **17**

1.1. ..... Hypothèses de recherche **17**

1. 2. Cadre conceptuel de l'étude **18**

1. 2.1. Clarification conceptuelle **18**

1.2.2. Revue de la littérature **19**

CHAPITRE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE **27**

2.1. Population cible **27**

2 .1.1 Techniques et instruments de collecte de données **28**

2. 1.2. Techniques de collecte de données **28**

- ..... **L'administration du questionnaire** **29**
- ..... **Observation** **29**
- ..... **Entretien** **29**

• Enquête de terrain 30

2. 2. Instruments de collecte des données 30

• Guide d'entretien 30

• Méthodes de traitement et d'analyse des données 31

• Difficultés rencontrées et limites 32

DEUXIEME PARTIE : 33

CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE, PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS 33

CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE DE L'ETUDE 34

3.1. Présentation sommaire du groupe de presse fraternité Bénin 34

3-2. Les organes du groupe de presse Fraternité Bénin 35

✓ Radio Fraternité Fm 36

✓ Journal Fraternité 36

✓ Imprimerie fraternité 38

✓ Télévision Canal3 Fon 38

✓ Télévision Canal3 Monde 38

✓ Télévision Canal3 Waama 38

✓ Télévision Canal3 Bénin 39

3.2.1. Quelques activités de la chaine de télévision Canal3 39

✓ Agence de communication fratcom 45

3.3. Structure du groupe de presse fraternité Bénin 45

3.3.1. La structuration du groupe de presse Fraternité Bénin..... 45

CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS..... 47

4.1. Influence de la situation socio-professionnelle sur le niveau de stress chez la femme du groupe de presse la Fraternité au Bénin**..... 47**

4.1.1. Grandes catégories socio-professionnelles des agents du groupe de presse fraternité..... 47

4.1.2. Structure des ménages des agents du GPF..... 49

4.2. Les sources de stress chez les femmes agents du GPF..... 52

4.2.1. Organisation du travail et conciliation vie familiale – vie professionnelle..... 52

4. 2. 3. Mesure de conciliation vie familiale – vie professionnelle et la gestion du stress chez les femmes du GPF..... 54

4.3. Sources de stress chez la femme agent du groupe presse Fraternité 55

4.3.1. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale 59

4.3.2. Impact de la non conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 60

4. 3. 3. Gestion de stress et les mesures adoptées 61

✓ .....Quelques mesures pour une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle chez la femme du groupe de presse la Fraternité..... 63

✓ ..... L'organisation du travail 64

4.4. Quelques conseils pour se déstresser instantanément..... 66

Conclusion 68

Références bibliographiques..... 70

ANNEXE 73