

Le stress professionnel et performance des PME agroindustrielles au Cameroun

Professional stress and performance of agroindustrial SMEs in Cameroon

BOUBA Bernard

Doctorant en Sciences de Gestion

Université de N'Gaoundéré

HAMADOU BOUKAR

Maître de Conférences, Agrégé en Sciences de Gestion,

Université de N'Gaoundéré

TSAPI Victor

Professeur Titulaire, Agrégé en Sciences de Gestion,

Université de N'Gaoundéré

Date de soumission : 01/11/2019

Date d'acceptation : 11/01/2020

Pour citer cet article :

BOUBA. B & al. (2020) « L'incidence des changements réglementaires sur la performance des banques commerciales algériennes », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 6 / Volume 3 : numéro 1 » pp : 68 - 82

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3632056>

Résumé

L'objectif de cet article est d'analyser le phénomène du stress professionnel dans les PME agroindustrielles camerounaises et d'apprécier son impact sur la santé des employés et l'efficacité des PME. Pour ce faire, nous avons adopté une démarche de recherche hypothético-déductive sur un échantillon de 250 employés exerçant dans 50 PME agroindustrielles choisies sur les 117 qui ont servi d'enquêtes dans le rapport de l'étude publié par l'APME en janvier 2018. Au terme de nos investigations, les résultats obtenus montrent que la santé et l'efficacité des employés en situation du stress professionnel impactent positivement et significativement la performance des PME agroindustrielles du Cameroun.

Mots Clés : Stress Professionnel, Santé au travail, efficacité, performance, PME

Abstract

The aim of this article is to analyse the phenomenon of professional stress in Cameroonian agro-industrial SMEs and to assess its impact on the health of employees and the efficiency of SMEs. We adopted a deductive hypothetical approach based on a sample of 250 employees working in 50 of the 117 selected agro-industrial SMEs that were used as surveys in the study report that was published by the APME in January 2018. At the end of our investigations, the results obtained shows that the health and efficiency of employees in a situation of professional stress have a positive and significant impact on the performance of agroindustrial SMEs in Cameroon.

Keywords: Professional Stress, Occupational Health, Efficiency, Performance, SMEs

Introduction

Selon l'Organisation Internationale du Travail (L'OIT, 2016), le stress professionnel constitue un problème global qui touche l'ensemble des professions et des travailleurs, aussi bien dans les pays développés que ceux en voie de Développement. Selon cette même organisation, on parle du stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre les tâches qu'elle doit effectuer et les ressources dont elles disposent pour répondre à ces demandes. Pour Adriaenssens et al. (2017), le stress représente une situation où le système souffre d'une réduction des degrés de liberté comme résultat d'une demande ou d'un déséquilibre, qui exige une réponse adaptative afin de retrouver l'équilibre.

Par ailleurs, une enquête menée par la société Camerounaise de Sécurité et de Santé au Travail (SCSST) dans une entreprise industrielle dévoile que sur un échantillon de 1128 employés, 25.6% de femmes se disent stressées, 52% des hommes et 48% de personnes épuisées par leur travail. La même enquête est menée chez le personnel de pharmacie. Aussi, sur 126 personnes, 92% disent être stressées, 72% sont épuisées et demandent de l'aide. Si les raisons évoquées par les acteurs tournent autour des mauvaises conditions de travail et du mauvais traitement salarial, il n'en demeure pas moins que celui-ci est à l'origine d'un manque à gagner important pour l'entreprise.

Plusieurs travaux (Gintrac, 2011 ; Rivière et al., 2019) se sont précisément intéressés à la catégorisation des déterminants professionnels pour expliquer le niveau de stress perçu notamment le contenu du travail et la tâche à effectuer, l'organisation du travail, les relations humaines et les facteurs psycho-sociaux, l'environnement physique et technique de travail et l'environnement socio-économique de l'entreprise. Cependant, les études se rapportant au stress professionnel en contexte camerounais notamment dans le secteur agroindustriel, de par son poids dans le tissu économique et sa contribution au PIB, sont rares voire inexistantes.

Ainsi, l'objectif de cet article est d'analyser le phénomène du stress professionnel dans les PME camerounaises et d'apprécier son impact sur la santé des employés, l'efficacité des employés et la performance des PME. En d'autres termes, *Quelle est l'influence du stress professionnel sur la performance des PME agroindustrielles à travers son rôle sur la santé des employés ?*

Cet article est organisé en trois parties : la première partie est consacrée à la présentation des éléments de cadrage contextuels et théoriques. La deuxième partie aborde les aspects méthodologiques et la troisième partie sera essentiellement axée sur l'analyse et la discussion des résultats de la recherche.

1.-Revue de littérature

L'influence des déterminants du stress professionnel sur la performance des PME agroindustrielles au Cameroun est abordée dans cet article à travers la manifestation des comportements actifs et passifs des travailleurs d'une part, et l'état de la santé des employés sur le rendement de l'entreprise d'autre part. Mais, avant, il est nécessaire de préciser la notion du stress professionnel.

1.1. Le stress professionnel, une notion controversée

Selye (1950) qui utilise le concept de stress pour la première fois dans les années 1930, le définit comme la réaction de l'organisme face aux modifications, aux exigences, aux contraintes ou aux menaces de son environnement, en vue de s'y adapter. Ultérieurement, Lazarus (1995) explique que le stress représente « *une demande qui dépasse les ressources disponibles auprès de la personne concernée même de façon non consciente* ». D'autres auteurs (Hemingway et al., 2003 ; Lee et al., 2003) se sont voulu précis en évoquant les manifestations du stress. Pour eux, le stress organisationnel est une situation de travail engendrant une tension difficilement supportable pour les individus. Il se traduit le plus souvent par des troubles psychiques et/ou physiques s'accompagnant du changement de comportement, du sentiment de vulnérabilité et d'insécurité, d'inattention et d'augmentation des risques d'accidents, de l'absentéisme, etc. Ainsi, le stress désigne la réponse de l'organisme aux facteurs physiologiques et psychologiques ainsi qu'aux émotions fortes (Duyck et Lahmouz, 2010).

Globalement, le point commun de toutes ces recherches est qu'elles font apparaître un ensemble de conséquences sur la santé des individus d'une part et sur l'efficacité de l'organisation d'autre part.

1.2. L'analyse conceptuelle de la relation stress professionnel et efficacité

Il s'agit ici d'examiner les conséquences du stress à la fois sur l'efficacité de l'employé celle de l'organisation qui l'emploie.

1.2.1. Stress professionnel et efficacité de l'employé

Ayupp et al. (2011) et Pisljar et al. (2011) estiment que le stress professionnel est significativement pertinent et explique directement l'efficacité et la performance de

l'entreprise. Par exemple, cela peut se manifester par des comportements actifs tels que la grève et l'expression de revendications face à un environnement de travail stressant.

De plus, Voyer et Boyer (2015) expliquent qu'une réduction de stress au travail permettrait une économie salariale de l'ordre de 0,35%. Une diminution du nombre de démissions et du nombre d'engagements de nouveaux travailleurs à former permet une économie salariale de 2,2% par travailleur et par an. De même, d'autres auteurs notamment Rivière et al. (2019), Ghadi et al. (2015) et Gaillard (2016) ont démontré dans leurs travaux l'importance du bien-être au travail dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Pour ces auteurs, plus les employés sont bien traités et se sentent en sécurité, plus l'entreprise est performante et compétitive sur le marché. Ces travaux viennent implicitement démontrer l'impact du stress sur l'efficacité et l'efficience d'une entreprise et donc de sa performance.

Pour Van Bogaert et al. (2017), le stress professionnel engendre pour l'entreprise un ensemble de coûts à savoir : les coûts directs tels que la participation et l'adhésion mais aussi les coûts indirects notamment la perte de vitalité, la faible motivation accompagnée du mécontentement élevé, la rupture de communication, la prise des mauvaises décisions et la baisse de la qualité des rapports de travail (méfiance, manque de respect).

L'ensemble des développements précédents nous conduit à formuler notre première hypothèse de la manière suivante : *plus le stress professionnel est faible, plus l'efficacité de l'employé de la PME agroalimentaire est élevée.*

1.2.2. Le stress professionnel et efficacité des PME

Selon Alis et al. (2010), le stress engendre chez un individu une multitude de conséquences négatives qui vont de la simple irritation à de véritables troubles psychiques et des problèmes de santé graves. Dans cette même logique, Essome (2010) énumère plusieurs éléments de ces troubles à savoir : l'irritabilité, la déprime, l'anxiété, la fatigue, les troubles de sommeil, la perte de concentration, l'impossibilité de se relaxer, les difficultés à réfléchir de manière logique, les difficultés à prendre des décisions, l'incapacité d'appréciation des efforts fournis, la démotivation et les troubles physiques (cardiaques, digestifs, tension, migraines, etc.).

Pour d'autres auteurs tels que Van Bogaert et al. (2017) ; Buttler (2009) ; Ahaya et al. (2009), le stress au travail provoque plusieurs conséquences sur la santé mentale des employés. Selon l'étude de Bami et al. (2014), l'âge, le sexe et le contexte de travail sont les facteurs démographiques les plus influents sur les risques d'atteinte à la santé mentale des travailleurs stressés. Buttler (2009) démontre que les travailleurs les plus jeunes souffrent davantage de

signes dépressifs et de morbidités psychiatriques non spécifiques que les plus âgés en cas de stress. Ayupp et al. (2011) démontrent que les plus jeunes sont plus à risque de souffrir d'épuisement émotionnel. Les résultats de l'étude des mêmes auteurs effectuée auprès de 102 employés au sein du secteur bancaire Malaisien, confirment que l'âge et le genre sont en lien direct avec l'impact du stress sur la santé mentale des travailleurs.

Selon Jamal (2017), travailler plus de 6 mois dans un état de stress implique un risque plus élevé de maladies psychiques non spécifiques et une fréquence plus élevée de dépression et d'anxiété. Pour Brami et al. (2014), le niveau et la fréquence d'exposition à des événements stressants sont associés de manière directe à la santé mentale des travailleurs. L'étude de Maltin et al. (2009) comparant les réponses du stress des travailleurs et de soldats travaillant en Ex-Yougoslavie, confirme aussi cette thèse. En effet, cette étude a démontré que l'exposition à un stress était un facteur prédictif et significatif à des symptômes de traumatisme chez les travailleurs. Les mêmes auteurs ont démontré un lien direct entre ces facteurs de stress et la dépression. Plusieurs études notamment celles de Boyas et Wind (2010) et Duyck et Lahmouz (2010) ont montré que le stress professionnel entraîne un manque d'implication.

En somme, les conséquences du stress pour l'individu se traduisent par des troubles physiques (douleurs dorsales, troubles musculo-squelettiques, hypertension artérielle) ou par des réactions psychologiques (nervosité, angoisses, anxiété, dépression, burnout).

Ces dernières ont des répercussions notables et dysfonctionnelles pour l'organisation : démotivation, absentéisme, passivité, intention de départ volontaire, implication faible (Safy, 2011).

L'ensemble des développements précédents nous conduisent à formuler deuxième hypothèse comme suit : *plus l'influence du stress professionnel sur la santé de l'employé est élevée, plus l'efficacité de la PME agroindustrielle est faible.*

2.- Méthodologie de la recherche

Pour mener à bien cette étude, nous avons adopté une démarche hypothético-déductive compte tenu de la nature de notre question de recherche qui vise à tester plutôt qu'à comprendre. En effet, il s'agit de mesurer l'impact du stress professionnel sur l'efficacité de l'employé d'une part et d'autre part sur celle de l'organisation qui l'emploie. Il est question de présenter d'une part la collecte des données et l'échantillon choisi (2.1), et d'autre part, le modèle d'analyse (2.2).

2.1.- Collecte des données et échantillonnage

La population cible est l'ensemble des PME agro-industrielles du Cameroun. Nous avons administré 117 dans les villes de Yaoundé et de Douala sur la base du rapport de l'étude publié par l'Agence de Promotion des PME en 2018. Ces deux villes représentent la quasi-totalité des PME et reflètent la diversité de celles-ci. En outre et selon ce rapport sur les 117 PME agroindustrielles, près de 98,40% des entreprises enregistrées sont localisées à Douala et Yaoundé soit 79,42% et 18,98% respectivement. Nous avons obtenu, un retour de 85 questionnaires dont 50 sont exploitables, soit un taux de retour de 42,73 %, pour un ensemble de 250 employés. Les PME observées ont globalement, les mêmes caractéristiques socio-professionnelles.

2.2 Modèle d'analyse

Afin de tester l'effet direct entre les variables, nous avons effectué une analyse de régression linéaire à l'aide d'un modèle général fondé sur l'analyse de la variance uni-variée (ANOVA) qui nous a permis d'effectuer le traitement des données et ceci grâce aux logiciels SPSS 20 et STATA 11. Au cours de ces analyses, nous avons vérifié les hypothèses de recherche liées à chaque relation. Nous avons tout d'abord commencé par les effets directs entre le stress professionnel et l'efficacité des employés, ensuite nous avons vérifié les relations directes entre le stress professionnel, la santé de l'employé et la performance de l'entreprise.

Afin de vérifier les hypothèses assignées à cette recherche, les équations issues du modèle d'analyse sont les suivantes :

$$\text{Pr}(y = i) = \beta X + \varepsilon$$

Où, y : la variable dépendante qui prend les valeurs binaires $i = 0$ ou 1

β : Le vecteur des paramètres du modèle

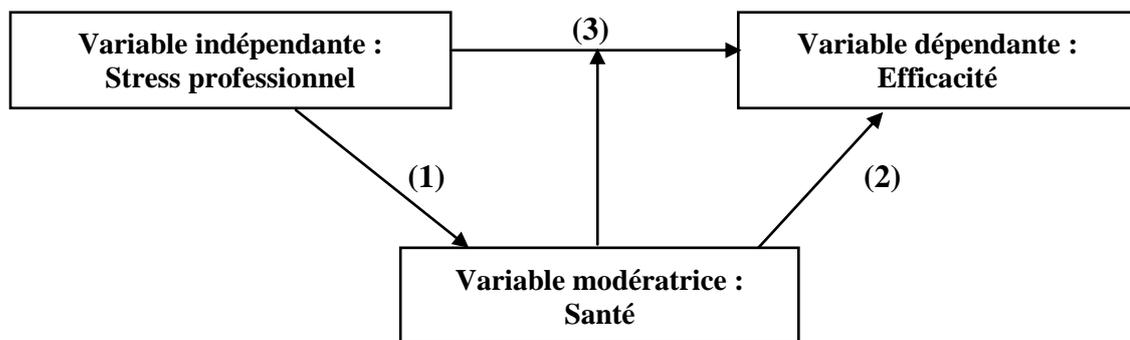
X : Le vecteur des variables explicatives

ε : Le terme d'erreur aléatoire

$$Y_1 = X_1 + X_2 + X_3 + \beta + \varepsilon \text{ avec } X_1 = X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + X_{1.4}$$

$$Y_2 = X'_1 + X'_2 + X'_3 + \beta + \varepsilon \text{ avec } X'_1 = X'_{1.1} + X'_{1.2} + X'_{1.3} + \dots$$

Figure 1.1 : Le modèle validé des hypothèses de recherche



3.- Résultats et discussion

L'analyse des différentes régressions a permis d'obtenir les résultats suivants :

- ✓ *Le stress professionnel : un déterminant de la performance des PME agroindustrielles au Cameroun*

A partir d'une régression logistique binaire, nous avons obtenu les résultats présentés dans le tableau 1 concernant la relation entre le stress professionnel et l'efficacité des employés dans les PME agroindustrielles au Cameroun. L'interprétation des résultats obtenus ci-dessous du tableau 1 d'après le modèle économétrique, montre qu'il existe un lien causal entre le stress professionnel et l'efficacité des employés.

Nous avons effectué une régression linéaire fondée sur l'intégration des variables indépendantes, stress au travail et santé, une par une dans des blocs distincts afin de les analyser avec la variable dépendante, le stress au travail. Nous avons pu obtenir, après l'intégration totale, quatre modèles selon le tableau ci-dessous. Le troisième modèle est le modèle qui englobe toutes les variables. Le tableau de l'ANOVA nous permet de déterminer si nous devons rejeter l'hypothèse nulle H_0 ou non ; autrement dit, si les variables indépendantes prédisent mieux le stress au travail ou pas.

Tableau1: Présentation des résultats du modèle ANOVA de l'hypothèse H₁

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	Fisher	Sig au seuil de 5%
1	Régression	1648,402	20	82,420	31,841	***
	Résidu	592,771	229	2,589		
	Total	2241,173	249			
2	Régression	1956,428	6	326,071	17,176	***
	Résidu	4613,074	243	18,984		
	Total	6569,502	249			
3	Régression	4426,199	20	221,310	23,646	***
	Résidu	2143,303	229	9,359		
	Total	6569,502	249			
4	Régression	4825,643	26	185,602	23,734	***
	Résidu	1743,859	223	7,820		
	Total	6569,502	249			

Source : Auteurs à partir de l'analyse des données **Notes :** *** p-value < 0,05, les coefficients standardisés.

Nous constatons à la lecture du tableau 1 que selon la valeur du F de Fichier obtenue pour le premier, le deuxième, le troisième et le quatrième modèle, nous pouvons rejeter H₀ de la non dépendance entre le triptyque stress professionnel-santé au travail-efficacité des employé(e)s. Les différentes valeurs respectives de ces modèles sont (31,841 ; 17,176 ; 23,646 et 23,734) et donc notre H₁ selon laquelle « **Plus le stress professionnel est faible, plus l'efficacité des employés de la PME agroindustrielle est élevée** » est vérifiée au seuil de 5%.

S'agissant des variables de contrôle, nous allons utiliser des analyses de régressions avec le test de comparaison des multi groupes par paire des coefficients pour tester l'effet de contrôle de l'âge sur les deux sous modèles. Pour notre échantillon total (N=250 ce qui représente le nombre des individus des 50 PME où l'enquête a été réalisée), nous avons deux (02) tranches d'âge ayant entre de 25-35 ans ou ayant plus de 55 ans¹. Pour notre analyse, nous avons fait la comparaison entre les deux tranches d'âge qui ont le plus de population. Selon les statistiques descriptives, nous avons 95 personnes de notre échantillon dont l'âge varie entre 25 et 35 ans, suivis par ceux qui ont plus de 55 ans (52 personnes). Pour un total de 147 personnes avec un

¹Cette catégorisation de l'âge des employés se justifie tout simplement par le fait que, le nombre de répondants dans notre échantillonnage a un effectif concentré entre 25 et 35 ans d'une part et à plus 55 ans d'autre part.

pourcentage de 58.8%. Suite à des analyses de régressions linéaires, nous avons eu les résultats présentés respectivement dans les tableaux suivants :

Tableau 2: Résultats du test de comparaison par paire de coefficients de l'effet de contrôle de l'âge

Variables	Entre 25 et 35 ans (N= 95)			Plus de 55 ans (N=52)			Différence z-score
	B	T	p	B	T	P	
Santé ← stress	-0,187	-1,255	0,015	-0,243	-2,074	0,01	-2,296**
Efficacité ← stress	0,097	0,662	0,001	-0,170	-1.706	0,009	-2,563**
Efficacité ← santé	2,044	0,222	0,068	0,028	0,326	0,621	-1,515

Source : Auteurs à partir de l'analyse des données

Notes : *** p-value < 0,001; ** p-value < **0,01** ; * p-value < 0,05, les coefficients (B) sont non standardisés.

Les résultats avancés dans le tableau 2 montrent qu'il y a des relations significatives pour la tranche d'âge de plus de 55 ans dans les relations entre le stress professionnel et la santé (p-value < 0,05) et l'efficacité (p-value < 0,01). En revanche, ce n'est pas le cas pour l'échantillon de la tranche d'âge entre 25 et 35 ans, puisqu'il y a une seule relation non significative entre le stress et l'efficacité de 0,068 > 0,05. Ce résultat nous permet de confirmer la première hypothèse (H₁) de cette recherche à savoir : **Plus le stress professionnel est faible, plus l'efficacité des employés de la PME agroindustrielle est élevée.**

✓ **Le stress professionnel et la santé des employés comme frein de la performance des PME agroalimentaires au Cameroun.**

A partir d'une régression logistique binaire, nous avons obtenu les résultats présentés dans le tableau 3 ci-dessous : Les résultats de l'analyse sont consignés dans le tableau ci-après.

Tableau 3: Présentation des résultats du modèle ANOVA de l'hypothèse H₂

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	Fisher	Sig au seuil de 5%
1	Régression	1748,402	20	92,420	33,741	***
	Résidu	582,771	229	2,598		
	Total	2141,173	249			
2	Régression	1756,428	6	306,071	18,142	***
	Résidu	4913,074	243	16,984		
	Total	6599,501	249			
3	Régression	4326,198	20	225,210	24,675	***
	Résidu	2173,303	229	8,359		
	Total	6599,501	249			
4	Régression	4825,643	26	175,602	24,107	***
	Résidu	1743,859	223	7,720		
	Total	6569,502	249			

Source : Auteur à partir de l'analyse des données Notes : *** p-value < 0,05, les coefficients standardisés.

Nous constatons à la lecture du tableau 3 que selon la valeur du F de Fisher obtenue pour le premier, le deuxième, le troisième et le quatrième modèle, nous pouvons rejeter H₀ de la non dépendance entre le triptyque stress professionnel, santé au travail et efficacité des employés. Les différentes valeurs respectives de ces modèles sont 33,741 ; 18,142 ; 24,675 et 24,107 et donc notre H₂ selon laquelle « *Plus l'influence stress professionnel sur la santé de l'employé est faible, plus la performance de la PME agroindustrielle est élevée* » est vérifiée au seuil de 5 %.

Nous allons utiliser des analyses de régressions avec le test de comparaison des multi groupes par paire des coefficients pour tester l'effet modérateur de l'âge sur les deux sous modèles. Les 250 individus interrogés et qui ont répondu à notre questionnaire sont classés en deux (02) tranches d'âge à savoir : entre 25 et 35 ans ou plus de 55 ans. Ce classement qui a été fait selon les informations recueillies sur le terrain, nous permet de mieux appréhender l'influence du stress sur ces deux tranches d'âge dans l'entreprise. Selon les statistiques descriptives, quatre-vingt-quinze (95) personnes de notre échantillon ont l'âge qui varie entre de 25 et 35 ans et cinquante-deux (52) personnes ont plus de 55 ans soit respectivement 38% et 21% des répondants. Nous avons utilisé dans cette seconde analyse le test de comparaison par paires des coefficients pour tester l'effet de contrôle du niveau d'étude sur les deux sous-modèles.

Les résultats présentés dans le tableau 4 obtenus par des analyses de régressions linéaires à l'aide du logiciel SPSS.20, montrent que l'effet de contrôle du niveau d'étude n'est pas significatif à part entière dans le modèle.

Tableau 4 : Résultats du test de comparaison par paire des coefficients de l'effet modérateur du niveau d'étude.

Variables	Enseignement supérieur (N= 170)			Enseignement secondaire (N= 80)			Différence z-score
	B	T	P	B	T	P	
Santé ← stress	-26,816	-2,709	0,0387***	-29,819	-1,958	0,062	0,387***
Efficacité ← stress	-0,026	-0,221	0,826	0,290	2,067	0,033	1,926***
Santé ← efficacité	-0,002	-3,062	0,012 ***	0,001	0,842	0,408	1,722*

Source : Auteurs à partir de l'analyse des données.

Notes : *** p-value < 0,001; ** p-value < 0,01 ; * p-value < 0,05, les coefficients (B) sont non standardisés.

S'agissant du tableau 4, il faut mentionner que nous avons obtenu les mêmes résultats en inversant les variables dans les analyses de régression, ce qui explique l'effet réciproque entre les deux variables. Nous avons donc effectué deux analyses de régressions. Dans les deux régressions, la variable explicative (dépendante), qui est la santé au travail permet d'expliquer le stress professionnel. Les tests statistiques indiquent que la santé au travail explique 0,387 soit 38,7%, la variation du stress professionnel. Du fait de la réciprocité, la bonne santé au travail dépend positivement du stress :

➤ Au niveau de l'enseignement supérieur : il y a une relation de significativité au seuil de 5% entre le stress professionnel et la santé de l'employé ($t = -2,709$ avec $p = 0,037 < 0,05$) et une autre relation significative au même seuil entre la santé et l'efficacité de l'employé ($t = -3,062$ avec $p = 0,012 < 0,05$) ;

➤ Au niveau de l'enseignement secondaire : il n'y a qu'une seule relation de régression significative au seuil de 5% entre le stress et l'efficacité ($t = 2,067$ avec $p = 0,033$). Globalement, pour l'effet de contrôle du niveau d'étude, nous constatons qu'il y a un effet de contrôle partiel au niveau des relations stress au travail et efficacité de l'employé (valeur de $z = 1,926$ avec une p value $< 0,05$) et entre la santé et le stress ($z = 1,722$ avec une p -value $< 0,05$). Par conséquent, nous constatons que le niveau d'étude est vérifié au seuil de 5% en ce qui concerne l'influence du stress professionnel sur la santé de l'employé et la performance de l'entreprise. Ce résultat nous permet de confirmer la seconde hypothèse (H_2)

de cette recherche à savoir : *Plus l'influence du stress professionnel sur la santé de l'employé est faible, plus la performance de la PME agroindustrielle est élevée.*

Ces résultats enrichissent la littérature sur le *coping* utilisé en fonction des rôles du stress professionnel perçue. Tout d'abord, ils précisent la littérature sur le stress professionnel et la performance, notamment dans les PME camerounaises encore peu étudiées. Ils apportent un éclairage sur la perception du stress professionnel. En effet, nous constatons que les employés des PME camerounaises perçoivent une charge de travail émotionnelle importante qui est liée à l'environnement dans lesquels ils évoluent. Ce qui constitue un facteur de performance, au-delà des préoccupations de santé.

Globalement, les résultats des régressions effectuées permettent de confirmer nos différentes hypothèses de recherche. En effet, concernant notre première hypothèse, *plus l'influence du stress professionnel sur la santé de l'employé est élevée, plus l'efficacité de la PME agroindustrielle est faible.* Ce résultat conforte celui de Safi (2011) qui parvient aux résultats selon lesquels les conséquences du stress ont des répercussions notables et dysfonctionnelles pour l'organisation : démotivation, absentéisme, passivité, implication faible, etc. Relativement à la seconde hypothèse de recherche, *plus l'influence du stress professionnel sur la santé de l'employé est faible, plus la performance de la PME agroalimentaires est élevée.* Ce résultat conforte les travaux de Gaillard (2016) qui souligne notamment l'importance du bien-être au travail du salarié dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Ils confortent aussi les résultats des travaux de Buttler (2009), Ahaya et al. (2009) et Brami et al. (2014).

Conclusion

Le thème du stress professionnel est aujourd'hui un domaine d'étude intéressant qui suscite un intérêt certain auprès des chercheurs en Gestion des Ressources Humaines (GRH). L'objectif de cette étude, était d'analyser les déterminants du stress professionnel susceptibles d'affecter la santé au travail des employés et la performance des PME agroindustrielles au Cameroun. De manière spécifique, il s'agissait de : mesurer l'influence du stress professionnel sur la performance des PME agroindustrielles dans le contexte camerounais ; évaluer et apprécier l'effet du stress professionnel sur la santé au travail des employés et la performance des PME agroindustrielles au Cameroun.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude nous ont permis de constater qu'il existe un triple effet entre le stress professionnel, la santé des employés et la performance des PME du secteur agroindustriel au Cameroun. Une relation directe existe d'une part entre la santé des

employés et le stress au travail et d'autre part entre la santé des employés et la performance de l'entreprise. Le test de l'effet de médiation, fondé sur le test de Sobel², a montré qu'il y a un effet de médiation de nos variables explicatives dans la relation entre la santé des employés et le stress professionnel. Ce qui nous a permis de vérifier le positionnement de notre modèle global. Les mêmes résultats montrent que les variables de contrôle âge et niveau d'études ont des effets sur certaines relations. Une analyse à partir du test de khi-deux a été opérée chez les employés et a relevé comme déterminants les plus élevés du stress : le niveau bas du salaire, la nature du contrat et la charge du travail. L'analyse des résultats obtenus montre d'ailleurs que la dépression et l'anxiété constituent les conséquences les plus ressenties par les employeurs donc l'âge varie entre 25 et 35 ans par rapport à ceux ayant plus de 55 ans.

Sur un plan théorique, nos apports sont doubles. Premièrement, ils montrent que loin d'être vécu de façon naturelle, la performance renforce encore un peu plus les risques psychosociaux dans les PME. Elle révèle un état d'esprit, en situation d'activité qui aboutit à des sources de stress multiples, récurrentes et cumulatives. Deuxièmement, notre travail confirme l'idée que l'intensité et la durée du stress affectent la performance des employés. En effet, ces derniers sont exposés à un état de stress chronique, donnant lieu à des pressions de tout ordre, possiblement traumatiques pendant l'activité, ce qui en fait toute la spécificité. Ces résultats sont cependant à nuancer au regard des sensibilités individuelles, celles-ci pouvant être variables selon que les employés soient vieillissants ou pas. Cet article va constituer un input pour des recherches futures concernant le stress professionnel beaucoup plus dans le secteur agroindustriel qui reste insuffisamment exploré au Cameroun ce qui constitue aussi une limite : car ce thème n'est pas suffisamment traité dans notre contexte.

Sur le plan managérial, cet article nous permet de proposer des lignes d'action que les gestionnaires pourraient mettre en place afin de prévenir des situations de stress dans le milieu professionnel, ainsi que de gérer ses conséquences en termes de comportements. Sur un plan pratique, il est important de considérer les implications managériales et contextuelles de notre recherche. Jusqu'à présent, le stress ne fait pas partie des préoccupations des dirigeants de PME. Ce qui fait qu'encore peu de dirigeants développent des stratégies pour le réduire et garantir la performance. Il paraît donc aujourd'hui utile de concevoir des mécanismes d'échange et de sensibilisation des employés, visant à inscrire le stress dans la mémoire des

²En statistique, le test Sobel est une méthode utilisée, permettant de tester l'importance d'un effet de médiation. C'est d'ailleurs un test basé sur les travaux de Michael Sobel, Professeur de Statistiques à la Columbia University à New York aux Etats-Unis.

dirigeants. En outre, la diversité des sources de stress additionnels met à jour les limites des plans de préparation tournés principalement vers la conduite technique et financière de la gestion de la PME.

De manière globale, nous pensons que les résultats de cet article constituent un apport pour les gestionnaires des Ressources Humaines, puisqu'ils permettent de renforcer l'expertise en matière de détection et de prévention du risque psychosocial. A travers les résultats obtenus, nous avons constaté que le niveau du stress professionnel influence positivement ou négativement l'efficacité des employés et par conséquent la performance des PME agroindustrielles dans le contexte camerounais.

En dépit de ses contributions, cette recherche n'est pas exempte de limites qui peuvent donner lieu à des voies de recherches futures. Cette recherche pourrait être améliorée sur le plan de sa validité interne. Il nous semble important de poursuivre une collecte de données sur des intervalles de temps plus longs pour aller au-delà du sens subjectif du stress et notamment de la situation socio-professionnelle des employés. Il s'agirait de cerner le stress des employés, à l'aide d'un questionnaire médical au moment même de la réalisation des activités.

Références bibliographiques

Adriaenssens, J. and Van Bogaert, P. (2017), “Predictors of occupational stress and well-being in First-Line Nurse Managers: A cross-sectional survey study”, *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 73, p. 85-92.

Ahaya A, Ahaya N; Arshad K; Ismail J; Jaalam S and Zakariya Z (2009); “Occupational Stress and its Effects towards the Organization Management”, *Journal of Social Sciences* Vol.5 n°4, p.390-397.

Alis D ; Dumas M et Poilpot-Rocaboy G (2010), « Risques et souffrance au travail : Nouvelles contraintes ; nouveaux remèdes, Dunod, 259 pages.

Ayupp K and Nguok T (2011). “A study on workplace stress and its relationship with job satisfaction among officers in the Malaysian Banking Sectors”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in business*, Vol 2, n°11, p. 403-417.

Brami L, Damart S, Detchessahar M, Devigne M, Habib J, Kletz F, Krohmer C. (2014) « L'absentéisme des personnels soignants à l'hôpital - Comprendre et agir ». Presses des Mines, collection Economie et gestion, Paris.

Boyas J. and Wind L. H. (2010), « Employment-based social capital, job stress and employee burnout: A public child welfare employee structural model », *Children and Youth Services Review*, 32, p. 380-388.

Buttler K (2009), “Finances running low stress running high”, *Employee Benefit News*, Vol.23 Issue1, p.50-56.

Carrier-Veruhet A. (2012), *Implication organisationnelle et épuisement professionnel : une analyse par la théorie de la conservation des ressources*, Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences de gestion de l'Université de Savoie Mont Blanc, présentée et soutenue publiquement le 30 novembre 2012.

Dakhlaoui A. (2011), « Conditions de travail et risques professionnels : synthèse et analyse de la littérature », *Revue Management & Avenir*, n°41, p. 70-88.

Dewatripont, M. (2014). “European Banking: Bailout, Bail-in and State Aid Control”. n°2, p. 41-58.

Duyck J.-Y. et Lahmouz K. (2010), « Audit du stress professionnel et de l'implication organisationnelle dans un contexte de restructuration : le cas Assuria FC », *Revue Management & Avenir*, n°38, 117-137.

Egels-Zandén N. (2009), « Transnational Governance of Workers 'Rights: Outlining a Research Agenda », *Journal of Business Ethics*, Vol.89, p.169-188.

Essoime I. (2010), *Plafonnement de carrière, satisfaction et stress professionnel dans les grandes entreprises Camerounaises*, Mémoire du diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) en Sciences de Gestion, Université de Yaoundé II.

Gaillard R. A. (2016) « La prévention du stress dans la vie professionnelle courante ». In prévention du cancer, des maladies cérébraux et cardio-vasculaires et des effets néfastes (alcoolisme, tabagisme...) des drogues licites.

Ghadi V. et Liaroutzos O. Anact et Has (2015), « Risques et qualité en milieu de soins », volume XII-n°4 P.141.

Gintrac A. (2011), « Le stress au travail, un état des lieux », *Revue Management & Avenir*, n°41, p. 89-106.

Jamal M (2017), “Job stress and job performance controversy revisited: an empirical examination on two countries”, *International Journal of Stress Management*, Vol.14, n°2, p.175-187.

Lacouture A (2010), « Stress professionnel des médecins : revue de la littérature », Thèse de Doctorat en médecine, Université de Rouen en France, 143 pages.

Maltin E et Meyer J (2009), « L’engagement et le bien être des employés », *Revue Française de Gestion*, Vol.3, n°1, pp.44-57.

OIT (2016), “Measuring the Impact stress professional of performance Use in Business: the Case of Manufacturing in Thailand”. United Nations. New York and Geneva

Pezet-Lagevin V. (2016), *Qu’est-ce que le burn-out? Comment les entreprises peuvent-elles y remédier ?* Editions d’organisation, Paris.

Pisljar T, van der Lippe T, den Dulk L. (2011), “Health among hospital employees” in Europe: –a cross-national study of the impact of work stress and work control. *Social Sciences Medical* n° 72, p.899 906.

Rivière, A., Commeiras, N et Loubès, A. (2019), « Nouveau management public, tensions de rôle et stress professionnel chez les cadres de santé », *Revue de gestion des ressources humaines*, vol. 1, n° 112, p. 3-20.

Smida A. et Gomez-Mejia A. (2010), « Entreprise stressée. Un essai de conceptualisation et une typologie », *Revue Management & Avenir*, n° 35, p. 130-148.

Van Bogaert, P., Adriaenssens, J., Dilles, T., Martens, D., Van Romaey, B. et Timmermans, O. (2017), “Impact of role-, job- and organizational characteristics on Nursing Unit Managers’ work related stress and well-being”, *Journal of Advanced Nursing*, vol. 70 n°11, p. 2622-2633.

Voyer P. et Boyer R. (2011), *Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative*, Santé Mentale au Québec.

Wamba H (2013), « Capital social et accès des PME africaines au crédit bancaire : le cas du Cameroun », *Revue des Sciences de Gestion*, n° 259-260, p.53-63.

Zambaldi F., Aranha F., Lopez H. and Politi R. (2011), « Credit Granting to Small Firms: in Brazilian Case ». *Journal of Business Research* Vol.3, n°64 p.309-315.