**UNIVERSITÉ D'ABOMEY-CALAVI (UAC)**

**********

**FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES (FASHS)**

**********

**DÉPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE (DP)**

**Licence en Psychologie**

**Rapport de Stage**

**THEME :**

# LA RESILIENCE AU STRESS DU PERSONNEL DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES HUMANITAIRES AU BENIN


**Rédigé par :**

KPAKI Marie-Vianney Yanel Déo-Gracias

**Maître de Stage :**

Francine VIAHO

Chargée de Projets

**Tuteur de stage :**

Dr Ornheila ZOUNON

Enseignant-Chercheur

DP-FASHS-UAC


Soutenu publiquement le 27 Septembre 2024 devant le jury composé de :

**Présidente du jury :** Dr Ornheilia ZOUNON (MC)

**Examinateur :** Dr Bernardin DOSSA

**Membre :** Mme Grâce SOSSOU (Professionnelle)

**Mention :** Très Bien

**Note :** 16 / 20

**Année Académique 2023-2024**

SOMMAIRE

Dédicaces ……..…….……3

Remerciements ……..…….……....4

Cigles et Acronymes…….…….…….5

Tableaux …….…6

Liste des figures…….…….……7

Résumé…….…….……. 8

Introduction……...…….…….……9

Chapitre 1 : Cadre institutionnel et déroulement du stage ……..……10

Chapitre 2 : Cadre théorique de la recherche et approche méthodologique ……...….....24

Chapitre 3 : Présentation des résultats, analyse et discussion ……..…..…….32

Conclusion…….....44

Références bibliographiques……45

Annexes ……...……48

Table des matières ……...……52

**DEDICACES**

Je dédie ce mémoire :

- A mon Papa KPAKI Jean-Pierre
- A ma Maman KPAKI DOSSA Mathilde
- A ma tante DOSSA Marguerite

**REMERCIEMENTS**

Nous aimerions adresser nos sincères remerciements à :

- Dr ZOUNON Ornheilia, pour sa disponibilité ses conseils et son soutien ;
- Nos Honorables Membres du jury pour leur présence, le temps consacré à la lecture et à l'appréciation de ce mémoire ;
- Le corps professoral et le personnel administratif du département de Psychologie pour leur coopération, leur considération et pour la qualité des enseignements qu'ils nous ont transmis ;
- Au Directeur National de la Jeunesse Pour Christ Bénin Monsieur SOHOUIN Anthelme
- A notre maitre de stage Mme VIAHO Francine et son assistant M. KABLACOU Juste qui nous ont été d'une aide précieuse ;
- A Madame Claire TOLOHIN, pour son accompagnement ;
- Les amis proches et toutes les personnes de près ou de loin qui d'une manière ou d'une autre nous ont soutenu tout au long de ce cursus et ont contribué à la réalisation de ce travail, un infini merci.

## CIGLES ET ACRONYMES

**ONG :** Organisation Non Gouvernementale

**JPC :** Jeunesse Pour Christ

**CA :** Conseil Administratif

**AA :** Assistante Administrative

**AGR :** Activité Génératrice de Revenus

**SMS :** Short Message Service

**OMS :** Organisation Mondiale de la Santé

**PSS:** Perceived Stress Scale

**CD-RISC:** Connor Davidson Resilience Scale

**Cf :** Confère

**TABLEAUX**

Tableau 1 : Répartition du personnel enquêté par commune selon le genre……..……..31

Tableau 2 : Répartition du personnel enquêté selon le genre et la fonction

au sein de l'ONG.…….31

Tableau 3 : Scores de stress perçu par les hommes…….……..……32

Tableau 4 : Scores de stress perçu par les femmes……..…….34

Tableau 5 : Effectifs des niveaux de stress selon l'intervalle d'âge et le sexe ……35

Tableau 6 : Scores de résilience des hommes……..…….36

Tableau 7 : Scores de résilience des femmes …….……..38

Tableau 8 : Effectifs de résilience selon l'intervalle d'âge et le sexe …….…….39

**FIGURES**

Graphe 1 : Scores de résiliences et de stress des sujets percevant un stress élevé ……..40

Graphe 2 : Taux du facteur « efficacité personnelle » des stress et résiliences ……...40

Graphe 3 : Taux du facteur « contrôle émotionnel et cognitif » des stress et résiliences …....41

**RESUME**

Le stress est inévitablement un compagnon quotidien pour l'homme. Chaque nouveau jour est incertain et rempli de défis, crises et challenges et il s'avère être nécessaire de développer la capacité de leurs faire face afin de les surmonter. Cette recherche a pour but d'explorer la capacité des travailleurs humanitaires à surmonter le stress d'où le thème de notre étude : « la résilience au stress du personnel des organisations non gouvernementales humanitaires au Bénin ». Pour y parvenir nous avons eu à faire un stage au sein d'une ONG humanitaire de développement opérant de manière active sur le territoire national : la Jeunesse Pour Christ Bénin. Dans le cadre de notre étude nous avons opté pour une recherche quantitative, avec pour cible le personnel : exécutif, actif et les volontaires de ladite ONG. Au total 52 membres du personnel ont été questionnés et des résultats obtenus il ressort que sur ces 52 personnes nous avons obtenus deux différents groupes : un groupe de 33 personnes résilients au stress, et un autre de 19 personnes ayant une faible résilience.

**Mots clés :** Stress, Résilience, ONG, Humanitaire, Bénin.

**ABSTRACT**

Stress have become an inevitable companion of men. Each new day is uncertain and full of challenges, crises and challenges and it is necessary to develop the ability to cope with them in order to overcome them. This research aims to explore the ability of humanitarian workers to overcome stress, hence the theme of our study: "stress resilience of humanitarian nongovernmental organization staff in Benin". To achieve this, we had to do an internship within a humanitarian development NGO operating actively on the national territory: Jeunesse Pour Christ Benin. As part of our study we opted for quantitative research, targeting staff: executive, active and volunteers of the said NGO. A total of 52 staff members were questioned and the results obtained showed that out of these 52 people we obtained two different groups: a group of 33 people resilient to stress, and another of 19 people with low resilience.

**Keywords:** Stress, Resilience, NGO, Humanitarian, Benin.

# INTRODUCTION

La société humaine est en constante évolution. Les défis sociaux, économiques et environnementaux se multiplient. Cette évolution n'épargne pas les Organisations Non Gouvernementales (ONG). Agissant dans des domaines variés et souvent marqués par des situations de crise, les ONG sont devenues des acteurs incontournables dans l'apport d'une assistance sociale, humanitaire, du développement durable et de l'éducation.

Toutefois, au-delà des besoins physiologiques et matériels, les défis psychologiques auxquels sont confrontés les travailleurs humanitaires sont devenus de plus en plus évidents. Le stress peut avoir un grand impact sur l'esprit humain. C'est dans ce contexte que l'application de la notion de résilience prend une importance grandiose.

Le stage étant une étape cruciale dans la formation d'un étudiant, lui permettant de mettre en pratique les connaissances théoriques acquises au cours de sa formation ; nous avons eu l'opportunité d'effectuer un stage au sein de l'ONG Jeunesse Pour Christ Bénin engagé dans des actions humanitaires de développement au Bénin. Ayant toujours été attiré et intéressé par l'humanitaire et le bien-être des maillons de la société ; ladite ONG offre un terrain d'étude propice. Le Premier chapitre de ce document abordera le cadre institutionnel de l'étude, en mettant en évidence la présentation de l'organisation non gouvernementale en question, rendra compte de notre expérience acquise du 14 Août au 13 Septembre au sein de cette structure ; de comment nous avons pu découvrir le fonctionnement général des ONG et développer nos compétences dans différents domaines et nous sommes familiarisé avec le monde du travail humanitaire, les compétences que nous avons acquises ainsi que les enseignements tirés de cette expérience enrichissante.

Le deuxième chapitre se concentrera sur le cadre théorique et la méthodologie de l'étude. Nous examinerons les théories existantes sur la résilience au stress au sein du personnel des ONG humanitaires en nous appuyant sur des travaux de recherche pertinents. Ensuite, nous détaillerons la méthodologie utilisée au cours de l'enquête et l'analyse des données statistiques. Dans le troisième nous présenterons les données ensuite les résultats de l'analyse du niveau de stress perçu et de la résilience du personnel de la JPC ; nous engagerons ensuite une discussion approfondie sur les résultats en mettant en avant les implications.

## CHAPITRE 1 : Description institutionnelle et Déroulement du stage

### 1-1. Description du cadre institutionnel

#### 1-1-1. Situation géographique et description des locaux de JPC Bénin

La Jeunesse Pour Christ-Benin à présentement son Siège à Cotonou dans le 3ème Arrondissement, Département du Littoral, Cotonou Carré 0236, Maison ABATTI Lazare O. Sis à Akpakpa Midombo, dans la rue de la boulangerie - pâtisserie 'La ronde des pains' deuxième rue à droite après la pharmacie Midombo, allant vers Sègbèya 7e maison peinte en jaune à droite dans la rue (soit immeuble jaune).

Il se situe précisément au 1er étage :



*Balcon*




*Salle de conférence*



*Salle de conférence Nationale*



*Cuisine*




*Direction*



*Salle de Conseil*




*Salle d'Appui aux projets*

### 1-1-2. Historique de JPC Bénin

Face aux multiples crises qu'a connues la jeunesse dans le monde et celle de l'Amérique en particulier lors de la deuxième guerre mondiale, au milieu des années 1940 des jeunes leaders en utilisant des méthodes classiques ont commencé à apporter des soutiens et solutions aux besoins de la Jeunesse à travers des rassemblements des jeunes souvent dénommés « Jeunesse Pour Christ » dans plus d'une douzaine de villes. Plusieurs d'autres villes en Amérique et d'autres continents ont commencé à réclamer de tel regroupement chez eux. Vers novembre 1944, c'était clair qu'une organisation devrait être formée. En conséquence, le mouvement Jeunesse Pour Christ International, une Organisation Non Gouvernementale Internationale a été créé en Amérique à Chicago officiellement avec Torrey Johnson comme Président, pour gérer la demande croissante et pressante de commencer de nouveaux rassemblements. Aujourd'hui la « Jeunesse Pour Christ » se trouve dans plus 130 pays et dans tous les continents.

Cette Organisation est venue au Bénin en 1989 sous les hospices du Frère Nestor DAKO et avec pour premier Directeur National Jules KAKPO. Elle est reconnue, enregistrée et autorisée par le

Ministère de l'Intérieur sous le N° 90/031/MISPAT/DAI/S1-Assoc du 1er Juin 1990 sous le nom « Jeunesse Pour Christ-Bénin » dont les activités touchent sensiblement au bien-être et à l'épanouissement des jeunes en particulier et des populations en général. A travers ses activités, la JPC offre à chaque jeune l'opportunité d'acquérir des connaissances pouvant lui permettre de vivre au-dessus des vices (dépravation des mœurs, la déperdition scolaire, toxicomanie.) et en marge des fléaux (IST – VIH/SIDA.) qui minent la jeunesse et de développer des aptitudes

pouvant lui permettre de réussir aussi bien sur le plan académique et professionnel. A travers son volet de volontariat elle encourage les jeunes à se mettre au service du développement de leur communauté grâce à ses activités sociales. La Jeunesse Pour Christ Bénin est affiliée à la « Jeunesse Pour Christ International » créée en Amérique en 1940, son siège social est à Denver aux Etats – Unis (USA). La JPC Bénin dans son programme de développement des jeunes, intervient dans les écoles, lycées et collèges, universités et lieux de formations professionnelles afin d'œuvrer pour un meilleur épanouissement des élèves, étudiants et artisans sans aucune distinction de sexe, de race et de religion tant sur le plan académique, professionnel que sur le plan moral, social et spirituel. A travers également ses formations en leadership de développement basées sur des principes d'éthiques et de valeurs morales et religieuses, la JPC Bénin a entre autres, pour objectif de préparer et d'équiper des jeunes leaders de demain, animés d'un sens de responsabilité et d'intégrité.

### 1-1-3. Coordonnées de JPC Bénin

Les coordonnées sur lesquelles on peut accéder à l'institut se présentent comme suit :

- Boite Postale : 06 BP225O Cotonou, Bénin.
- Téléphone : (229) 91-00-26-26 / 95-94-67-68
- Email : jpcbenin@yahoo.fr

### 1-1-4. Objectifs de JPC Bénin

La Jeunesse Pour Christ-Benin a pour objectif d'accompagner, de former, d'édifier, d'équiper les jeunes et de mobiliser leurs parents en vue de l'émergence d'une jeunesse responsable épanouie tant sur le plan académique, professionnel que sur le plan moral, social et spirituel sans aucune distinction de sexe, de race et de religion, et qui apporte une contribution effective pour impacter sa Nation.

Pour accomplir ce but, l'ONG effectue toutes opérations prévues par la loi notamment :

- Former, publier des livres et en imprimer de toutes sortes ;
- Organiser des conférences, séminaires et colloques ;
- Diffuser des messages par les outils de communication et dans les médias ;
- Organiser des collectes de fonds de tout genre

### 1-1-5. Activités de JPC Bénin

Les activités menées au sein de la Jeunesse Pour Christ sont entre autres :

Assistance sociale et médicale aux démunis ;

Assistance aux orphelins, prisonniers, handicapés et des jeunes en situation difficiles ;



Dons de kits scolaires ;

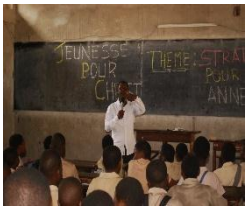
Octroi des bourses scolaires ;





Formations des jeunes leaders et volontaires en leadership ; Orientation professionnelle ; Organisation des travaux dirigés dans les lycées et collèges ;






Formation des responsables d'églises ; Animation des cellules de prières hebdomadaires dans les collèges, lycées et universités ;

Organisation des sorties d'évangélisation et implantation d'églises ;

Entrepreneuriat et AGR.

Formations des parents :



### 1-1-6. Structure organisationnelle

La vie administrative au sein de JPC BENIN est assurée par les organes ci-après :

- ❖ L'Assemblée générale (AG) : L'AG est l'instance suprême de décision ; elle est souveraine. Elle est composée de tous les membres sans distinction d'affiliation ;
- ❖ Le Conseil d'administration (CA) : Le CA est l'organe d'orientation et de suivi. Il est composé d'un (e) :
  - Président
  - Vice-président
  - Secrétaire général
  - Secrétaire général adjoint

- Trésorier général
- Trésorière générale adjoint
- Conseiller aux affaires spirituelles
- 1ère conseiller au développement des jeunes
- 2ème conseiller au développement des jeunes
- 1ère conseiller au développement des partenariats et mobilisation des ressources
- 2ème conseiller au développement des partenariats et mobilisation des ressources

❖ La Direction Exécutive nationale :

Elle est un organe chargé d'exécuter toutes les activités de l'ONG. Elle travaille en étroite collaboration avec le CA. Elle jouit d'une autonomie dans l'organisation et la coordination des programmes dont elle a la charge. Elle est composée d'un Directeur recruté par le CA pour la coordination des activités. Il a un mandat de trois (03) ans renouvelables et pourrait être appuyé par :

- Un staff direct dont un (e) :
  - Chargé de Programme ;
  - Comptable ;
  - Assistant administratif ;
  - Responsable à l'œuvre sociale ;
  - Responsable à la formation et au leadership ;
  - Responsable à l'évangélisation ;
  - Responsable à la prière ;
  - Responsable à la communication, media et TIC ;
  - Responsable aux affaires féminines ;
  - Et autre au besoin validé par le CA.

- Un staff indirect :

-Les responsables régionaux ;

-Les responsables des zones ;

-Les responsables des cellules.

❖ Le Commissariat aux comptes (CC) : organe de contrôle.

Il est désigné pour ses qualités morales, d'intégrité, de probité et de sens du bien public pour une durée de deux (02) ans renouvelables une fois.

### 1-1-7. Fonctionnement de de JPC Bénin

La « Jeunesse Pour Christ Bénin » fonctionne en tant qu'une organisation basée sur le volontariat et la passion du développement des capacités des jeunes. Cette motivation est le moteur de l'implication de plus de 200 volontaires qui travaillent chaque semaine dans la mise en œuvre des activités du Mouvement. Les membres du Conseil d'Administration exercent des fonctions à titre gracieux.

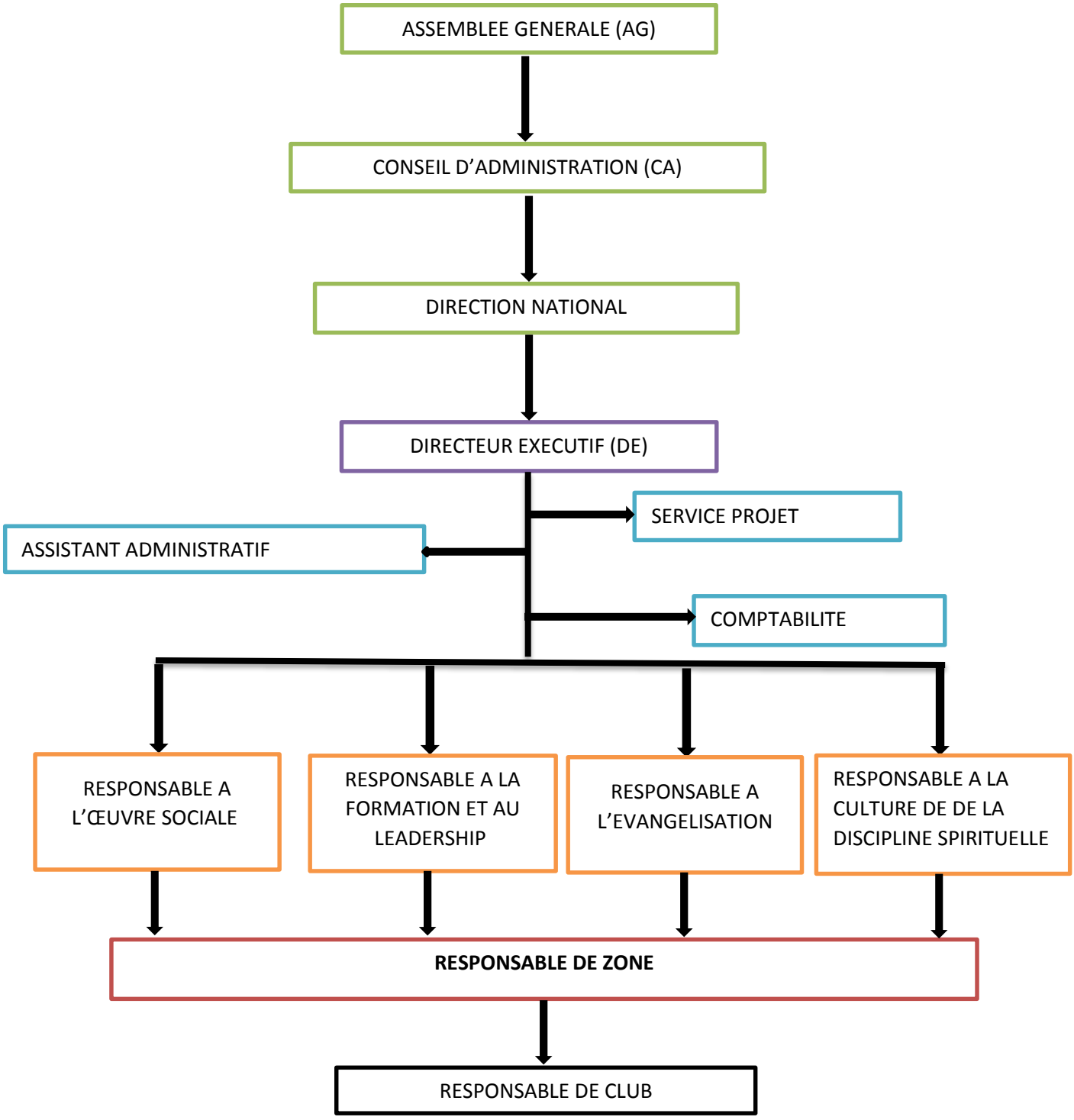
### 1-1-8. Ressources de financement

Les ressources sont de deux ordres : les ressources propres et celles externes.

Les ressources propres sont constituées de ressources humaines (ses membres), de ressources matérielles (meubles et immeubles) et de ressources financières dont les sources sont les suivantes : les frais d'adhésion ; les cotisations ; les subventions ; les dons.

Les ressources externes sont constituées : d'appui financier des structures partenaires et de subventions

## 1-1-9. Organigramme de JPC Bénin



## 1-2. DEROULEMENT DU STAGE

### 1-2-1. Présentation du service parcouru et tâches exécutées

Le stage que nous avons effectué au sein de l'ONG "Jeunesse Pour Christ Bénin" s'est déroulé dans le service gestion des projets et a été un moment clé de notre formation, nous permettant d'acquérir une expérience professionnelle significative. Nous avons été accueillis dans un environnement propice à l'apprentissage, avec une équipe bienveillante et coopérative. Notre stage a débuté le 14 Août 2023 et s'est terminé le 13 Septembre 2023. Tout au long de cette période, nous avons été encadrés par la chargée de projets de l'ONG, qui a veillé à ce que nos travaux soient alignés sur nos objectifs : Le premier était de mener une étude sur la résilience au stress du personnel des ONG. Le deuxième objectif était de vivre les réalités pratiques du monde des organisations.

**Semaine du 14 au 19 Août**

Un stage de 8h par jour soit de 8h à 12h et 13h à 17h mais cet emploi horaire n'a pas été respecté en raison de certains besoins ou activités à mener tant du côté de notre structure d'accueil que du notre. Le premier jour du stage nous sommes arrivé dans les locaux de la Jeunesse Pour Christ à 07h47. Déjà à 7h53 nous nous sommes installé à un bureau par Ella FAGNIHOUN et avons commencé par élaborer les recherches concernant les ONG, leur but, objectifs et structure. Nous avons informé par WhatsApp notre maitre de stage : Mme Francine VIAHO du démarrage après avoir appris qu'elle serait absente un temps. Elle nous a confié donc à son assistant chargé de projets M. Juste KABLACOU. Notre emploi horaire fut élaboré avant que les deux autres stagiaires ne nous rejoignent à 9h. Aux environs de 11h l'Assistante Administrative de la JPC nous invita à exposer toutes les préoccupations requises. Elle nous a posé des questions sur nos objectifs de stage donc orienté vers les personnes susceptibles de nous aider à trouver les bénéficiaires à questionner dans le cadre demande recherche. Après la pause à midi nous sommes allé au campus pour faire signer les documents stage par notre tuteur de stage à 14h. De retour à 16h nous avons reçu les instructions de la part du représentant de M. Juste demandant de commencer la rédaction du rapport de stage du mémoire et ayant confié pour tâche **de contacter les futurs bénéficiaires inscrit à la formation à l'entrepreneuriat et employabilité. Avec la liste nous avons pu les appeler et les informer que la formation allait débuter le Samedi 19 août à 9h au siège national de la JPC. A 19h nous nous apprêtions déjà pour quitter les locaux du dit lieu de stage. À la fin de cette journée nous avons fait 07 heures de stage.**

Le jour suivant Mardi 15 août étant férié nous sommes resté à la maison mais le lendemain déjà à 7h50 déjà de nouveau dans les locaux de l'ONG. Une fois installée nous avons

commencé la rédaction du rapport de stage. A 9h30 nous avons fait un peu de rangement dans les locaux en anticipation à la préparation des lieux pour la précieuse formation du Samedi, la stagiaire Dorcas, la AA et nous. A 12h ce fut la fin de notre journée de stage car nous avons demandé la permission pour suivre une formation en ligne sur Zoom. **Ce jour nous avons fait 4h de stage.**

Troisième jour de stage Jeudi 17 août arrivé avant 8h nous nous sommes installé et avons fait les recherches sur comment faire un questionnaire et téléchargé quelques questionnaires de résilience afin de s'en inspirer. A 11h on sollicita notre aide pour l'envoi des SMS d'invitation aux inscrits pour la formation du samedi. Chose faite et qui ne dura pas car déjà à **11h 30 stagiaire dorcas et nous avons appris comment créer une affiche avec l'application CANVA en voyant faire la stagiaire Doriane.** Nous avons pris la pause à 12h pour reprendre à 13h et vers 14h on nous demanda de demander la confirmation de ceux qui seront à la formation en les contactant par WhatsApp, puis de créer un groupe concernant les informations de la formation en entrepreneuriat et employabilité et d'y ajouter chaque participant. Cette tâche fut accomplie jusqu'à 19h. A la fin de journée nous avons fait 10h de stage. **En ce jour nous avons observé le stress qu'il peut avoir autour de l'organisation d'un évènement important dans cette ONG car on a assigné des tâches à finir obligatoirement afin qu'il y ait une bonne communication. Nous avons fait 8h de stage.**

Nous sommes le Vendredi 18 Août et une fois installé à notre bureau nous avons mis à jour nos activités de la semaine dans le rapport. A 9h on nous assigna comme tâche de vérifier les confirmations des inscrits à la formation en entrepreneuriat et employabilité et de faire la liste et de ceux qui ont confirmé leur présence future et de ceux qui l'ont infirmé chose ; faite. Ensuite nous avons disposé les chaises dans la salle de conférence avant de prendre la pause à 12h. A la fin de la pause nous nous sommes remis dans les réflexions et rédactions concernant le mémoire et le rapport de stage. **Nous avons fini cette journée à 17h soit un total de 8h.**

Le jour de la formation tant attendue est arrivé et nous fûmes dans les locaux à 9h. Les hostilités ont commencé aux environs de 10h et ont pris fin à 13h. Nous avons appris que le but de ladite formation était de lutter contre le chômage des jeunes et qu'elle consistait en une sensibilisation, coaching, mentoring à l'entreprenariat et à l'employabilité ayant pour cible les élèves, étudiants, sans emploi. Cette formation aura une phase théorique et pratique la hase théorique ayant 10 sections. **Nous avons donc fait 4h et appris beaucoup de choses concernant l'entrepreneuriat tel que toutes les idées ne sont pas susceptibles de rapporter beaucoup de profit en entreprenariat. Un total 33heures de stage ce fût au cours de cette semaine.**

**Semaine du 21 au 26 Août**

Nous voici à la deuxième semaine. Lundi 21 Août 2023. Nous étions installé dans les locaux avant 8h. À partir de 10h40 sous l'instruction de la AA nous avons effacé le contenu des messages WhatsApp de la JPC. Cette tâche prit beaucoup de temps vu le nombre des discussions, nous avons pris donc la pause à 12h45 et à partir de 13h45 avons choisi le type de questionnaire à utiliser comme outil de recherche pour notre mémoire et avons constitué les questions. A 16h avec les autres stagiaires nous avons eu une réunion avec le représentant de nôtre maître de stage : M. Juste KABLACOU concernant la continuation de la communication par rapport à la suite de la formation. Des suggestions fut faite pour un meilleur déroulement des activités. Il nous entretenu sur des aspects de la mobilisation des fonds pour un projet. A 17h nous avons quitté les locaux. **Nous avons fait 8h de stage et appris l'ouverture d'esprit concernant la mobilisation des fonds pour un projet.**

Le lendemain Mardi, arrivé à 8h07 et nous avons rédigé, corrigé les es questionnaires. A 10h24 on nous confia la tâche d'envoyer l'affiche pour sensibiliser d'autres personnes à joindre la formation à tous les contacts de la JPC. Nous avons pris la pause à 12h07 et repris à 13h. La stagiaire Dorcas a pris le relais à 13h30 dans cette tâche difficile car les contacts étaient très nombreux. A ce moment nous avons continué le travail sur les questionnaires. Nous avons fini notre stage à 16h00 sous permission bien-sûr car nous une réunion importante à suivre. **En ce jour nous avons fait 7h de stage. Nous avons eu assez de difficulté dans l'exécution de des tâches vu que le téléphone de la JPC était défaillant, cela a fait prendre du temps mais aussi à rendu difficile la tâche. Nous avons eu aussi des difficultés concernant notre rédaction n'ayant pas d'ordinateur rapide et avec autonomie.**

Mercredi 23 Août arrivé à 07h57. Mise à jour de du rapport et continuation d'élaboration des questionnaires. À 16h30 M. Juste s'est renseigné sur l'évolution de notre rédaction et de nos recherches. Il nous a donné des conseils à la stagiaire Dorcas et nous qui sommes en instance de la licence et nous a orientés vers la stagiaire Doriane pour tout besoin concernant la rédaction et les recherches. **Nous avons fait 8h de stage.**

Jeudi 24 à partir de 8h finalisation de des questionnaires. A 11h30, avec les deux autres stagiaires, nous avons animé le forum des entrepreneurs sous instruction de la AA. Une coupure de courant est survenue et a fait qu'en ce jour nous n'avons pas eu de tâches supplémentaires. **Nous avons fait 8h de stage ce jour et la difficulté principale fut la coupure de courant.**

Vendre 25 Août : disposition des chaises dans la salle de conférence, recueillement de la confirmation des inscrits à la formation concernant leur présence. **Nous avons fait 7h de stage furent totalisé sans avoir pris de pause.**

Le Samedi 26 : arrivé à 08h30, préparation de la salle de conférence en l'ouvrant et remplissage de la bombonne d'eau à 11h. Deux sessions ont été faites ce jour : sortir du chaos et motivation, mentalité et éthique de l'entrepreneur. **Nous avons fait 4h30minutes de stage et un total de 43h30min pour toute la semaine. Il faut dire qu'en cette semaine nous avons eu moins de travail et nous sommes aussi relâchés concernant mes rédactions.**

**Semaine du 28 Août au 02 Septembre**

Le Lundi 28 Août : rédaction du mémoire jusqu'à la pause. A la reprise nôtre maitre de stage qui joue le rôle de chargé de projet à la JPC vint au siège et demanda à voir les stagiaires, nous avons discuté sur comment augmenter le nombre de participants à la formation en entreprenariat ? Nous avons réfléchi aussi sur certains mini-projets d'entreprenariat à laquelle nous pouvons initier certains participants à la formation lorsque les phases pratiques vont débuter. Puis nous avons rajouté certains participants à la formation qui n'étaient dans le groupe WhatsApp. **A 17h : fin de journée.** Le lendemain Mardi : rédaction du rapport de stage et du mémoire jusqu'à la pause. A 13h ; envoi de la version numérique de mes questionnaires à certains membres du personnel de JPC**. La journée finie comme d'habitude à 17h. En ce jour nous avons eu connaissance de plusieurs projets récents réalisés de ladite ONG.**

Le troisième jour nous avons continué dans les rédactions. On nous assigna comme tâche d'enregistrer les numéros de ceux qui suivaient la formation à l'église MEIDA et de les rajouter dans le forum WhatsApp car désormais ils feront la formation avec ceux du samedi. Chose faite au travers d'un sondage pour recueillir la confirmation de présence des membres du forum. **Ce jour nous n'avons pas pris pas de pause et fait un total 9h de stage.**

Jeudi, nous n'avons fait qu'évoluer dans nos rédactions. **Nous avons fait 8h de stage.**

Le Vendredi les volontaires de la JPC ont fait une journée de formation entre eux afin de se préparer pour le travail dans les collèges pour cette année académique débutante. La formation porta sur les thèmes : comment découvrir son don, comment prendre la parole en public, la stratégie de travail pour l'année académique. Nous avons constaté qu'ils ont utilisé un questionnaire à échelle de Likert afin de faire découvrir à chacun son don et l'exhorter à le développer. **Nous avons totalisé 9h de stage.**

Le Samedi la pluie ne nous empêcha pas d'être à l'heure mais influença beaucoup les bénéficiaires à cette formation qui contrairement aux autres jours étaient en peu nombre. La

session faite porta sur le thème : trouver des idées d'entreprise. Les caractéristiques d'une idée d'entreprise sont : un bien ou service qui répond au besoin d'un grand nombre de clients, qui rapportera de profits, qui peut être produit à des couts raisonnables, qui passionne l'entrepreneur en question et dont il maitrise les circuits de distribution. Il y eu aussi la démarche d'analyse d'une idée d'entreprise. La formation prit fin à 12h30 et avons pris une pause puis eu un moment d'échange et de réflexion avec M. Juste concernant la rédaction de notre mémoire et la collecte de mes données. N**ous avons quitté les locaux à 15h et fis 5h30 minutes de stage. Un total de 47h30min au cours de cette semaine.**

**<u>Semaine du 04 au 09 Septembre</u>**

Le Lundi 04 Septembre 2023, une fois dans les locaux : rédaction du rapport de stage et du mémoire ; récupération du questionnaire de la AA puis pris pause à midi. Reprise du travail à 13h avec un rythme un peu ralenti. A 15h car le personnel actif de la Jeunesse Pour Christ avait une réunion importante dans la salle de conférence concernant les projets. Nous leur avons distribué les questionnaires. Nous les stagiaires académiques, nous sommes restées à l'écart tandis que la stagiaire Doriane participa à cette réunion vue qu'elle effectue un stage professionnel. La réunion pris fin à 17h après que nous ayons été envoyé pour faire des courses afin qu'il y ait une petite collation à la fin de ladite réunion et une fois de retour chacun fut servis. **Nous avons fait 9h de stage au total.**

Le jour suivant : rédactions ; tâche d'ajouter les contacts des volontaires dans le forum jardinage maraichage. Cette tâche fut mal accomplie car nous avons rajouté certains contacts que ne devrions pas. En effet nous n'avions pas bien compris la tâche. **Ce jour nous avons fait 8h de stage.**

Mercredi, continuation dans la rédaction et récupération des réponses de notre maitre de stage. **Nous avons fait 8h de stage.**

Jeudi, envoi des SMS aux personnes présentes aux dernières formations en entreprenariat afin de faire un sondage par rapport à leur disponibilité car le conseil d'administration de la Jeunesse Pour Christ ayant une réunion le siège de ladite ONG ne serait libre. Dans l'optique de faire la formation à 16h M. Juste par le biais de la AA demanda ainsi. Après les SMS ce fut le tour des appels. Ayant constaté que la pêche était maigre : le nombre de personne étant disponible très inférieur à ceux disponibles la formation fut annulée. **Total de 9h de stage.**

Ce fut le lendemain Vendredi 08 septembre que nous avons appelé les bénéficiaires de cette formation qui ne sont pas sur WhatsApp afin de les avertir de l'annulation de la formation. En

ce jour nous avons récupéré les questionnaires de M. Alexis et M. Juste et aussi remit notre fiche d'évaluation du stagiaire à M. Juste. **Ce jour nous avons fait 8h de stage.**

Samedi 09 nous étions encore là afin de porter assistance en quoi que ce soit concernant la réunion du conseil d'administration de la JPC Bénin. En ce jour nous avons appris que la manière de rapporter une information peut édifier comme détruire il faut faire preuve de prudence et de maturité à cet égard. **Nous avons fait 2h de stage.**

A la fin de la semaine nous avons constaté une évolution dans les rédactions mais aussi un relâchement vers la fin de la semaine. **Nous avons totalisé 44h de stage au cours de cette semaine.**

**Du 11 au 13 Septembre :**

Ces trois jours furent caractérisés par la rédaction du rapport de stage et la récupération de la fiche d'évaluation afin d'aller le déposer au département de psychologie dans le délai. Le mercredi nous avons envoyé la version numérique du rapport de stage non officiel à M. Juste, Mme Francine et Mme Claire (AA). **Cette semaine un total 20h de stage a été fait. Ainsi donc du 14 Aout au 13 Septembre 2023 nous avons eu à faire un total de 27 jours soit 188 heures de stage.**

### 1-2-2. Difficultés rencontrées

Au cours de notre stage de recherche au sein de l'ONG "Jeunesse Pour Christ Bénin", nous avons été confronté à plusieurs difficultés. Voici quelques-unes des principales difficultés :

- **Manque de ressources financières** : le financement limité a restreint notre capacité à élargir notre échantillonnage d'enquête en nous empêchant de nous intéresser à la résilience au stress des bénéficiaires.
- **Contraintes de temps :** le délai d'un mois à notre stage de recherche s'est avéré être une contrainte temporelle importante : nous n'avons pas pu explorer plusieurs projets de l'ONG, nous n'avons pas pu rencontrer les bénéficiaires de l'ONG, nous n'avons pas pu faire la collecte de données au près des volontaires dans cet intervalle de temps.

- **Contraintes d'outils de travail :**

- L'ordinateur personnel qui nous a aidé à la rédaction des questionnaires, le traitement des données étant un peu défaillant, nous limitant dans le travail. Nous aurions pu faire moins de temps dans les recherches et les rédactions.
- Les coupures de courant fréquentes et soudaines nous ont empêché de faire certaines tâches qu'on nous confié au cours du stage.

- Il faut aussi noter que le téléphone servant à opérer la communication autour du projet sur lequel nous avons eu à travailler était défaillant et allongeait le temps d'exécution des tâches.

**Malgré ces difficultés, nous avons fait preuve de détermination et de résilience pour surmonter les obstacles rencontrés. Par exemple nous avons élaborer des questionnaires Google forms dont les liens ont été envoyé aux volontaires par les réseaux sociaux afin de recueillir les informations nécessaires. Il faut noter entre temps que nous avons obtenu leurs contacts grâce à la base de données des informations des volontaires qui a été mise à notre disposition par la structure de stage. Quant aux autres contraintes nous nous sommes contentés de ce que nous avions comme moyen et possibilité. Ces défis ont également renforcé notre capacité à faire preuve de flexibilité, d'adaptabilité et de créativité dans la recherche de solutions.**

### 1-2-3. Apports

L'expérience faite au cours de ce stage académique effectué a été très enrichissante en ce sens que beaucoup d'apports ont été faits autant du côté de l'organisation que du notre. Elles sont entre outre :

- **Apports de la Jeunesse Pour Christ :**

Nous avons appris comment créer une affiche avec l'application CANVA ; comment passer une information téléphonique avec professionnalisme ; comment rendre compte en tout et à suivre les ordres à la lettre. Nous avons aussi l'importance de la patience : attendre toujours le OK avant de faire quoi que soit concernant la communication d'une structure, qu'en entreprise chaque membre représente la structure et que lorsqu'on nous assigne une tâche de communication nous devons faire attention à tout ce qu'on dit ou écrit. Au cours de notre suivi fait par M. Juste nous avons aussi eu des conseils concernant la préparation de notre soutenance. Nous avons encore observé le stress qu'il peut avoir autour de l'organisation d'un évènement important dans cette ONG, appris beaucoup de choses concernant l'entrepreneuriat tel que toutes les idées ne sont pas susceptibles de rapporter beaucoup de profit en entreprenariat.

- **Apports faits à la Jeunesse Pour Christ :**

Nos apports faits à l'organisation sont constitués essentiellement des tâches que nous avons accompli, et notre aide concernant les projets sur lesquels nous avons eu à travailler.

## CHAPITRE 2 : Cadre théorique et approche méthodologique

### 2-1. DEFINITION

Pour une meilleure compréhension de notre sujet une explication des termes et concepts qui le composent est nécessaire :

**Résilience :** De l'anglais resilience qui vient du verbe latin resilio, ire, littéralement « sauter en arrière », d'où « rebondir, résister » (au choc, à la déformation).

Selon le Larousse elle est l'aptitude d'un individu à se construire et à vivre de manière satisfaisante en dépit de circonstances traumatiques.

Selon Boris Cyrulnik « la résilience est la capacité d'une personne ou d'un groupe à bien se développer, à continuer à se projeter dans l'avenir - véritable métamorphose - en présence d'événements déstabilisants, de conditions de vie difficiles, de traumatismes parfois sévères »

Dans ce document la résilience désigne la réaction de notre psyché face à un défi ou situation contraignante nous amenant à les surmonter. De manière plus approfondie la résilience est l'ensemble des ressources personnelles, cognitif et émotionnelles, sociales et spirituels dont dispose un individu, qui réunies lui permettent d'adopter une attitude positive et équilibrée face aux défis ou situations contraignantes afin de les surmonter.

**Stress :** Le stress vient du latin stringere qui signifie "rendre raide", "serrer", "presser".

Selon le dictionnaire Larousse est un état réactionnel de l'organisme soumis à une agression brusque.

Selon la définition de l'OMS, le stress apparaît lorsque nos ressources et stratégies de gestion personnelles sont dépassées par les exigences qui nous sont posées. Le stress est une réaction normale d'adaptation de notre organisme face à un changement d'environnement.

Il existe plusieurs types de stress : le stress aigu, chronique, stress post-traumatique, le stress de détresse, le stress psychologique, environnemental ; cependant dans ce document nous nous intéressons au stress psychologique qui est un état d'inquiétude ou de tension mentale causé par une situation difficile. Il peut être causé par divers facteurs tels que le travail, les relations personnelles, la santé physique, les événements de la vie et même l'environnement.

**ONG :** Une organisation non gouvernementale est une association à but non lucratif, d'intérêt public, qui ne relève ni de l'État, ni d'institutions internationales.

On distingue deux grandes catégories d'ONG :

- Les ONG de plaidoyer qui défendent une opinion, une cause ou un groupe de personnes,

- Les ONG humanitaires qui comprennent : les ONG caritatives souvent spécialisées dans l'aide d'urgence ; une partie d'entre elles sont à base confessionnelle. Puis les ONG de développement engagées sur des programmes à long terme, qui aident les populations les plus défavorisées à améliorer leurs conditions de vie quotidiennes.

## 2-2. REVUE DE LITTERATURE

Dans le cadre de notre étude plusieurs ouvrages, études, recherches et travaux sur la résilience nous ont servis de sources d'information :

Marie Anaut (2015), psychologue clinicienne, met en exergue les avancées majeures des concepts théoriques de résilience depuis son émergence jusqu'à nos jours, les approches théoriques et cliniques et en discute de ses apports et limites. L'auteur nous aide à explorer tous les aspects de ce thème abordé par d'autres chercheurs et à comprendre que la résilience relève de plusieurs domaines.

Boris Cyrulnik et Gérard Jorland (2012) dans l'ouvrage « Résilience connaissance de base » nous font parcourir plusieurs types de résilience et nous font découvrir les mécanismes de défense qui favorisent la résilience. Les auteurs distinguent la résilience individuelle, qui se concentre sur le développement personnel et émotionnel, et la résilience collective, qui examine comment les groupes et les communautés peuvent faire face ensemble aux crises.

Alon Chen, dans : Stress Resilience : Molecular and Behavioral Aspects (2019) ; se concentre également sur les mécanismes moléculaires et cellulaires qui sous-tendent la résilience au stress. Des experts de renommée mondiale proposent des chapitres qui couvrent tout, depuis les circuits neuronaux de la résilience, les effets de l'adversité au début de la vie et l'héritage transgénérationnel de la résilience. Ce livre constitue une ressource pour améliorer la compréhension des conséquences du stress et la manière dont certaines personnes parviennent à l'éviter.

Steven Southwick et Denis Charney (2012) ont écrit « Resilience : The Science of Mastering Life's Greatest Challenges ». Ils y identifient dix façons clés de surmonter le stress et les traumatismes et de se remettre du stress. Enonçant les dernières recherches scientifiques et des dizaines d'entretiens avec des survivants d'un traumatisme, ils fournissent un guide pratique pour renforcer la résilience émotionnelle, mentale et physique. Les auteurs étant des experts en

stress post-traumatique, ils fournissent une feuille de route essentielle et efficace pour surmonter les adversités auxquelles nous sommes tous confrontés à un moment donné de notre vie.

Thomas M. Skovholt et Michelle Trotter-Mathison ont écrit “The Resilient Practitioner” pour fournir des conseils pratiques et des stratégies de soins personnels aux professionnels de l’aide confrontés au stress, au burnout et à la fatigue compassionnelle dans leur travail. Les auteurs ont vraiment abordé la résilience dans différents aspects ou facteurs, de manière pratique en donnant des récits et des cas de personnes partageant leurs méthodes et source de résilience.

Stephanie Azri (2020) dans « Unlock your Resilience » s’appuie sur diverses thérapies psychologiques, notamment la thérapie cognitivo-comportementale (TCC), la psychologie positive et les interventions axées sur les solutions. Il n’est en aucun cas conçu pour traiter des problèmes de santé mentale majeurs ou remplacer une thérapie. Cet ouvrage constitue un guide pratique qui peut être utilisé par les professionnels et même par tout individu afin d’augmenter sa résilience au quotidien.

Anne Charrière (2011) dans son document de travail de Bachelor sur L’impact du stress sur la santé mentale des travailleurs humanitaire a eu l’intention d’identifier les principaux facteurs de stress des travailleurs humanitaires et les impacts de ceux-ci sur leur santé mentale. Elle révèle que Trois principaux facteurs émergeants des recherches analysées ont été développés : les facteurs démographiques, l’exposition à des événements traumatiques et les antécédents psychiatriques et que l’impact du stress sur les travailleurs humanitaires n’était pas moindre (alcoolisme, dysfonctionnement social, stress post-traumatique).

## 2-3. PROBLEMATIQUE

La résilience est une aptitude qui est requise au quotidien puisque l'homme vit dans une société où les changements, les défis ne préviennent point et lui demandent de plus en plus d'efforts à fournir pour être à la hauteur dans les différents domaines de sa vie. Elle peut s'appliquer dans une variété de situations difficiles ou stressantes comme : les catastrophes naturelles, les pertes personnelles, les défis de santé, les traumatismes psychologiques, les défis économiques, les changements de vie majeure et le stress. Dans toutes ces situations, la résilience n'est pas seulement la capacité de "rebondir", mais aussi de croître et de s'améliorer à travers les épreuves. Nous nous intéressons surtout à ses applications dans les situations de stress.

C'est ainsi que notre étude portant un intérêt pour la résilience au stress des travailleurs humanitaires a comme objectif d'explorer cette dernière dans la vie psychologique des travailleurs humanitaires spécialisés dans le développement ici au Bénin.

En effet les ONG de développement œuvrent à créer un impact durable, souvent en partenariat avec des gouvernements locaux, d'autres ONG, des entreprises, et des communautés locales, pour s'assurer que leurs interventions soient bien adaptées aux besoins spécifiques des populations qu'elles visent à aider. Ceux-ci, dans la mise en œuvre de leurs actions, peuvent être confrontés à plusieurs difficultés et situations stressantes tant dans leur vie professionnelle que personnelle. L'ONG Jeunesse Pour Christ Bénin, par sa présence sur le terrain manifeste son engagement envers les communautés locales et son fardeau du développement de la couche juvénile.

Notre étude se base sur des tests psychologiques effectués sur certains membres actifs du personnel et des volontaires de la JPC. Ces tests nous ont permis d'évaluer le stress perçu et surtout la résilience de ces derniers. Nous cherchons à savoir si la résilience est présente au sein du personnel de cette ONG. En explorant la résilience de ses travailleurs à divers niveaux nous espérons mettre en évidence l'importance et l'ampleur de cette dernière au cœur de l'œuvre humanitaire.

Les travailleurs humanitaires perçoivent-ils un stress élevé ? Quelles sont leurs capacités de résilience ? Quels rapports existent-ils entre le stress et la résilience ?

Comme objectif général, notre étude vise à :

- ❖ Explorer la résilience au stress des membres du personnel des organisations non gouvernementales (ONG).

De manière spécifique nous voulons :

I. Mesurer le niveau de stress du personnel de la JPC
II. Evaluer la capacité de résilience du personnel de la JPC
III. Déterminer l'impact de la résilience sur le stress

L'hypothèse rattachée à notre objectif générale se formule comme suit :

- ❖ Les membres du personnel des ONG sont résilients au stress

Les hypothèses spécifiques sont :

I. Le niveau de stress du personnel de l'ONG est élevé.
II. Le personnel possède une bonne capacité de résilience.
III. Le score de résilience élevé diminue le score de stress

**2-4. METHODE**

La présente recherche s'inscrit dans une approche quantitative. Cette approche de recherche qui repose sur la collecte et l'analyse de données chiffrées pour répondre à des questions de recherche. Elle implique des enquêtes, des expérimentations, l'analyse de données existantes, vise à mesurer des relations, à identifier des tendances statistiques et à évaluer des hypothèses spécifiques en utilisant des techniques telles que l'analyse statistique et la modélisation mathématique. Les résultats obtenus permettent de quantifier des phénomènes, d'établir des généralisations et d'effectuer des comparaisons précises entre différentes variables.

**2-4-1. Participants**

La population cible de notre recherche est constituée du personnel (en allant du personnel exécutif à l'équipe d'intervention puis aux volontaires) pour évaluer son niveau de résilience au sein de la JPC. Nous avons procédé à un échantillonnage probaliste et avons opté pour une technique aléatoire. Ceci a permis donc à chaque élément de la population d'avoir une probabilité égale d'être sélectionné. Cela réduit les biais potentiels et assure une représentation plus équitable de la population dans l'échantillon, renforçant la validité des conclusions tirées de l'étude. En ce qui concerne les critères d'inclusion, pour une meilleure efficacité de la recherche les participants devraient avoir fait 3 ans au sein de cette organisation et faire partie du personnel de la JPC qu'elle soit volontaire, membre exécutif ou membre du personnel actif. Les critères de non-inclusion se réfèrent aux cibles que nous n'avons pu rencontrer faute de leur

disponibilité et ceux n'ayant pas encore fait 3 ans au sein de la JPC. Au total 52 membres du personnel humanitaire furent interrogés.

### 2-4-2. Matériel

Pour la collecte de données la technique utilisée a été celle du questionnaire. Le premier questionnaire a permis de mesurer le niveau de stress perçu des membres du personnel de la JPC tandis que celle du second a permis d'évaluer leur niveau de résilience au stress. Les échelles utilisées dans la réalisation de ces questionnaires sont :

**La PSS (Perceived Stress Scale)**, une échelle de mesure du stress perçu adaptée de Cohen et Williamson développée en 1983. Contenant 10 items elle se base sur l'approche transactionnelle du stress afin d'appréhender les mécanismes psycho cognitifs de ce dernier. Cette technique est la plus employée pour mesurer notre perception du stress. À travers dix étapes, il est facile d'évaluer rapidement les situations qui sont perçues comme menaçantes, c'est-à-dire non prévisibles, incontrôlables et pénibles. Elle peut être subdivisée en 2 facteurs : le premier étant la perception de débordement. Ce débordement est une réponse émotionnelle et/ou cognitive face à des sollicitations ponctuelles ou chroniques et le deuxième facteur est efficacité personnelle perçue, c'est-à-dire la croyance qu'a un individu d'avoir les capacités de surmonter les difficultés pour atteindre son objectif. Il est lié à la capacité de réguler ses émotions et à maîtriser son environnement. Elle nous a servi d'échelle pour le premier questionnaire.

**La Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)** qui a été développé en 2003 par Kathryn Connor et Jonathan Davidson et a servi d'échelle pour le deuxième questionnaire administré au personnel de la Jeunesse Pour Christ. Cette échelle de résilience permet d'évaluer les facteurs de protection concourant à la résilience. Elle a été conçue pour répondre uniquement à l'évaluation des variables individuelles. Elle a été développée à partir d'une recension des écrits sur les caractéristiques personnelles relevées par les recherches s'y intéressant. Une fois les caractéristiques relevées, les auteurs ont élaboré les 25 énoncés du CD-RISC, lesquels ont été répartis en cinq facteurs.

1er facteur : il fait référence à la compétence personnelle, à un niveau d'exigence élevé et à la ténacité (08 items).

2e facteur : il correspond à la confiance en ses propres instincts, la tolérance aux émotions négatives et au renforcement des effets du stress (07 items).

3e facteur : il concerne l'acceptation du changement et les relations interpersonnelles positives (05 items).
4e facteur : il fait référence au sentiment de contrôle (03 items)
5e facteur : il s'associe à la spiritualité (02 items).

### 2-4-3. Procédure

Toute bonne recherche scientifique commence par la lecture et la prise de connaissance du contenu des documents concernant le sujet de la recherche. Ainsi nous avons entrepris, au premier abord, plusieurs recherches autour de notre thème qui ont permis d'être initier au concept de résilience surtout. L'essentiel de l'étude est axé autour d'une démarche quantitative qui a permis d'obtenir les valeurs, informations nécessaires pour l'atteinte de nos objectifs. La collecte des données s'est faite de 02 Septembre 2023 à 12 Mars 2024. Après avoir présenté le cadre de l'étude et nos objectifs, nous avons obtenu le consentement des participants pour le remplissage des questionnaires de recherche. Les rencontres ont eu lieu au siège de ladite ONG en ce qui concerne le personnel actif : nous avons distribué les tests aux membres du personnel actif présents au siège après leur avoir brièvement expliqué leur but. Les volontaires ont été abordés de manière virtuelle c'est à dire par les réseaux sociaux WhatsApp et Facebook : en effet après avoir ciblé ces derniers nous avons élaboré un Google Form à l'image des tests de stress perçu et de résilience que nous leur avons administré après leur avoir expliqué nos objectifs et obtenu leur consentement. Cela a permis d'économiser du temps, de l'argent de déplacement et facilité l'analyse de données recueillies.

### 2-4-4. Techniques de traitement et d'analyse de données

Les informations ont été collectées par des questionnaires qui sont passés à l'étape de validation de questionnaire, puis la saisie fut faite grâce au logiciel Word. Le logiciel Excel a servi au traitement des données.

### 2-4-5. Cadre physique de l'étude

L'étude a eu lieu dans quatre départements du Bénin sur douze à savoir : le Littoral, l'Atlantique et l'Ouémé, Mono. Au total 5 communes sont concernées : Cotonou, Abomey-Calavi, Porto-Novo, Sèmè-Podji, Lokossa.

Tableau 1 : Répartition du personnel enquêté par commune selon le genre

| | Cotonou | Porto-Novo | Sèmè-Podji | Abomey-Calavi | Lokossa | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| M | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| F | 12 | - | - | 2 | 5 | 19 |
| Total | 32 | 3 | 3 | 6 | 8 | 52 |

*Source : enquête septembre 2023-février 2024*

Tableau 2 : Répartition du personnel enquêté selon le genre et la fonction au sein de l'ONG

| | Personnel actif | Volontaires | Total |
|---|---|---|---|
| M | 6 | 27 | 33 |
| F | 2 | 17 | 19 |
| Total | 8 | 44 | 52 |

*Source : enquête septembre 2023-février 2024*

## CHAPITRE 3 : PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS

### 3-1. RESULTATS

HYPOTHESE 1 : L'objectif ici est de mesurer le stress Perçu par les membres du personnel de la JPC. Pour ce faire nous avons utilisé un questionnaire réalisé avec l'échelle PSS (cf pages 29 et 52). Voici les résultats de la collecte :

Tableau 03 : Scores de stress perçu par les hommes

| Âges | Score | Conclusion |
|---|---|---|
| 36 | 13 | Stress faible |
| 40 | 20 | Stress modéré |
| 40 | 20 | Stress modéré |
| 36 | 29 | Stress élevé |
| 48 | 21 | Stress modéré |
| 38 | 40 | Stress très élevé |
| 29 | 16 | Stress modéré |
| 19 | 19 | Stress modéré |
| 26 | 20 | Stress modéré |
| 20 | 21 | Stress modéré |
| 24 | 22 | Stress modéré |
| 24 | 22 | Stress modéré |
| 28 | 24 | Stress modéré |
| 24 | 24 | Stress modéré |
| 21 | 25 | Stress modéré |

| | | |
|---|---|---|
| 26 | 27 | Stress élevé |
| 23 | 27 | Stress élevé |
| 20 | 27 | Stress élevé |
| 19 | 27 | Stress élevé |
| 28 | 28 | Stress élevé |
| 21 | 28 | Stress élevé |
| 25 | 29 | Stress élevé |
| 20 | 29 | Stress élevé |
| 22 | 29 | Stress élevé |
| 22 | 30 | Stress élevé |
| 19 | 30 | Stress élevé |
| 21 | 32 | Stress élevé |
| 20 | 33 | Stress élevé |
| 22 | 34 | Stress élevé |
| 22 | 36 | Stress élevé |
| 18 | 40 | Stress très élevé |
| 18 | 42 | Stress très élevé |
| 20 | 43 | Stress très élevé |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Il ressort de l'analyse de ce tableau que le score de stress le plus faible est de 13 et le plus élevé est de 43. De plus 6 personnes ont un score inférieur à 21 et savent donc gérer leur stress et s'adapter tandis que aussi 4 ont un score supérieur ou égal à 40 ; cet état est susceptible de les faire basculer dans la maladie, ces personnes sont à suivre de près.

Tableau 04 : Scores de stress perçu par les femmes

| Âges | Score | Conclusion |
|---|---|---|
| 49 | 30 | Stress élevé |
| 49 | 25 | Stress modéré |
| 21 | 21 | Stress modéré |
| 19 | 24 | Stress modéré |
| 20 | 24 | Stress modéré |
| 19 | 25 | Stress modéré |
| 20 | 26 | Stress modéré |
| 22 | 27 | Stress élevé |
| 19 | 27 | Stress élevé |
| 22 | 29 | Stress élevé |
| 20 | 30 | Stress élevé |
| 21 | 30 | Stress élevé |
| 21 | 30 | Stress élevé |
| 20 | 31 | Stress élevé |
| 21 | 32 | Stress élevé |
| 22 | 37 | Stress élevé |
| 19 | 40 | Stress très élevé |
| 22 | 43 | Stress très élevé |
| 18 | 45 | Stress très élevé |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Ce tableau révèle que le score le plus faible est 21 et le plus élevé est de 45, aussi 3 d'entre elles au total ont un score supérieur ou égal à 40 ; cet état est susceptible de les faire basculer dans la maladie, ces personnes sont à suivre de près.

Tableau 05 : Effectifs des niveaux de stress selon l'intervalle d'âge et le sexe

| AGES | 18-30 | | 31-60 | | Effectif |
|---|---|---|---|---|---|
| SEXES | Homme | Femme | Homme | Femme | |
| Stress faible | - | - | 01 | - | 01 |
| Stress modéré | 09 | 05 | 03 | 01 | 18 |
| Stress élevé | 15 | 09 | 01 | 01 | 26 |
| Stress Très élevé | 03 | 03 | 01 | - | 07 |
| Effectif | 27 | 17 | 06 | 02 | 52 |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

L'analyse de ce tableau révèle que la majorité du personnel de la JPC perçoit un stress au-dessus d'un score de 27 et sont donc soumis à un niveau de stress élevé ; soit un total de 33 personnes sur 52 soumis à un stress élevé : 20 hommes et 13 femmes. Il révèle aussi que dans ce nombre de personnes stressé domine plus les enquêtés ayant entre 18 et 30 ans.

HYPOTHESE 2 : L'objectif est d'évaluer la capacité de résilience des membres du personnel. Un test de résilience réalisé avec l'échelle CD-RISC nous a permis d'y parvenir (cf pages 29 et 54) :

Tableau 06 : Scores de résilience des hommes

| Âges | Score | Conclusion |
|---|---|---|
| 36 | 93 | Très bonne résilience |
| 40 | 76 | Bonne résilience |
| 40 | 71 | Bonne résilience |
| 36 | 60 | Résilience moyenne |
| 48 | 78 | Bonne résilience |
| 38 | 52 | Résilience moyenne |
| 19 | 40 | Résilience faible |
| 18 | 42 | Résilience faible |
| 20 | 44 | Résilience faible |
| 21 | 44 | Résilience faible |
| 18 | 45 | Résilience faible |
| 22 | 46 | Résilience faible |
| 20 | 47 | Résilience faible |
| 20 | 48 | Résilience faible |
| 19 | 49 | Résilience faible |
| 21 | 49 | Résilience faible |
| 22 | 49 | Résilience faible |
| 22 | 53 | Résilience moyenne |

| | | |
|---|---|---|
| 23 | 59 | Résilience moyenne |
| 26 | 66 | Résilience moyenne |
| 25 | 66 | Résilience moyenne |
| 19 | 66 | Résilience moyenne |
| 24 | 68 | Résilience moyenne |
| 20 | 69 | Résilience moyenne |
| 28 | 73 | Bonne résilience |
| 28 | 74 | Bonne résilience |
| 20 | 74 | Bonne résilience |
| 24 | 75 | Bonne résilience |
| 21 | 77 | Bonne résilience |
| 22 | 82 | Bonne résilience |
| 24 | 83 | Bonne résilience |
| 26 | 85 | Bonne résilience |
| 29 | 93 | Très bonne résilience |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

De l'analyse de ce tableau il ressort que le score de résilience le plus faible est 40 et le plus élevé est 93 et que 22 des sujets ont un score supérieur à 50 variant de résilience moyenne à très bonne résilience tandis que les 11 autres ont un score en dessous.

Tableau 07 : Scores de résilience des femmes

| Âges | Score | Conclusion |
|---|---|---|
| 49 | 76 | Bonne résilience |
| 49 | 80 | Bonne résilience |
| 18 | 37 | Résilience faible |
| 20 | 43 | Résilience faible |
| 19 | 44 | Résilience faible |
| 21 | 45 | Résilience faible |
| 19 | 47 | Résilience faible |
| 22 | 48 | Résilience faible |
| 21 | 49 | Résilience faible |
| 22 | 52 | Résilience moyenne |
| 21 | 55 | Résilience moyenne |
| 22 | 57 | Résilience moyenne |
| 22 | 60 | Résilience moyenne |
| 20 | 61 | Résilience moyenne |
| 21 | 72 | Bonne résilience |
| 20 | 72 | Bonne résilience |
| 19 | 73 | Bonne résilience |
| 20 | 83 | Bonne résilience |
| 19 | 86 | Bonne résilience |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Il ressort de l'analyse du tableau que le score de résilience le plus faible est 37 et le plus élevé 86. De plus 12 des sujets ont un score supérieur à 50 variant de résilience moyenne à bonne résilience tandis que les 7 restants ont un score en dessous.

Tableau 08 : Effectifs de résilience selon l'intervalle d'âge et le sexe

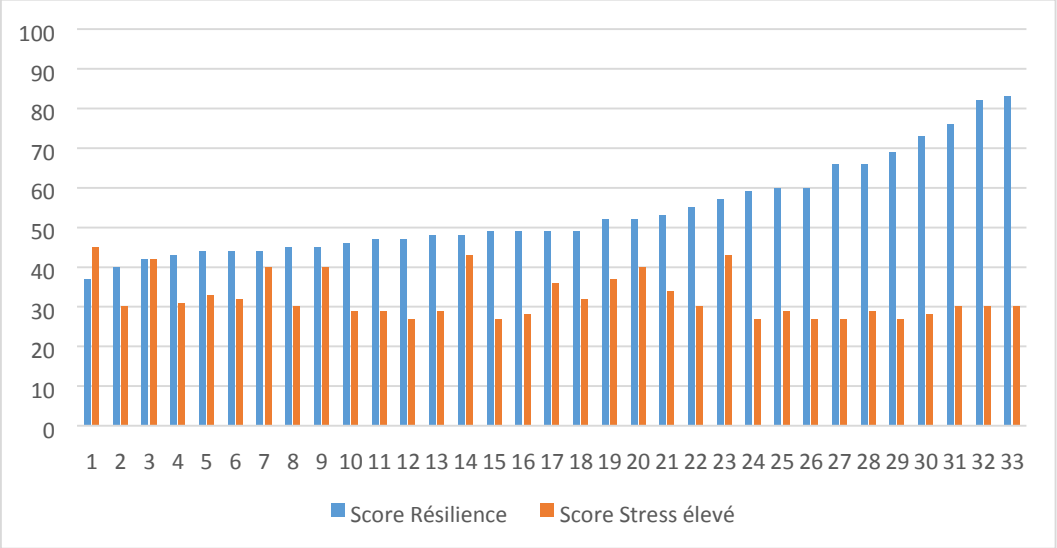
| AGES | 18-30 | | 31-60 | | Effectif |
|---|---|---|---|---|---|
| SEXES | Homme | Femme | Homme | Femme | |
| Résilience faible | 11 | 07 | - | - | 18 |
| Résilience moyenne | 07 | 05 | 02 | - | 14 |
| Bonne résilience | 08 | 05 | 03 | 02 | 18 |
| Très bonne résilience | 02 | - | - | - | 02 |
| Effectif | 28 | 17 | 05 | 02 | 52 |

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Ce tableau révèle qu'uniquement 18 personnes sur 52 ont une faible résilience et donc éprouvent un certain mal à se remettre rapidement des difficultés, stress. Doivent être encadrée afin d'appliquer des stratégies d'amélioration et de renforcement de la résilience. Ce lot n'est constitué que des enquêtés âgés de 18 à 30 ans. Ensuite que 14 personnes ont une résilience moyenne et 18 une bonne résilience. Leurs capacités de résilience peuvent être renforcées. Enfin, deux personnes ont un score très élevé donc une capacité impressionnante à surmonter les difficultés.

HYPOTHÈSE 3 : Nous voulons déterminer l'impact de la résilience sur le stress.

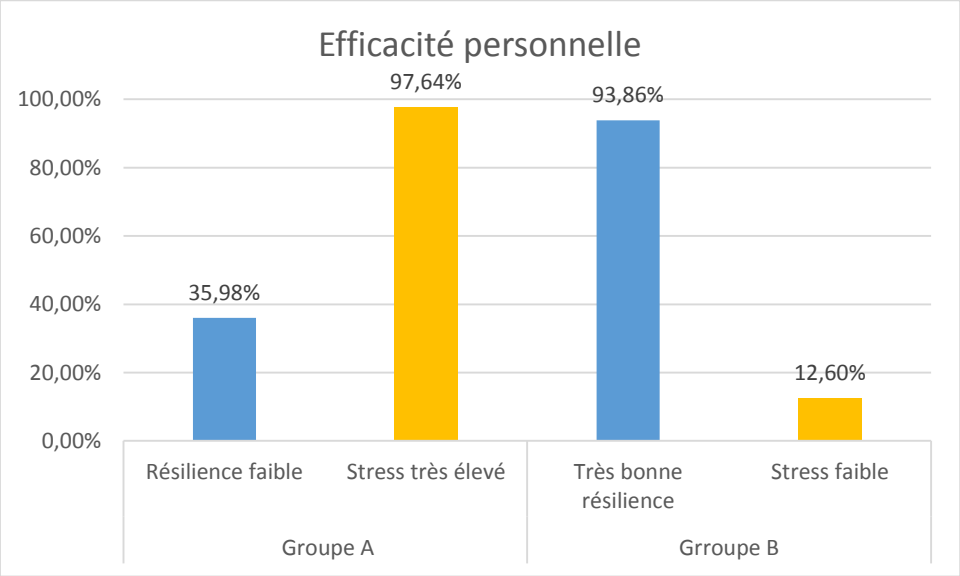
Graphe 1 : Scores de résiliences et de stress des sujets percevant un stress élevé




*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Ce graphe nous révèle que plus le score de résilience augmente plus le score de stress varie en diminuant de manière oscillatoire. Il semblerait que le score de résilience impacte celui du stress.

Graphe 2 : Taux du facteur « efficacité personnelle » des stress et résiliences



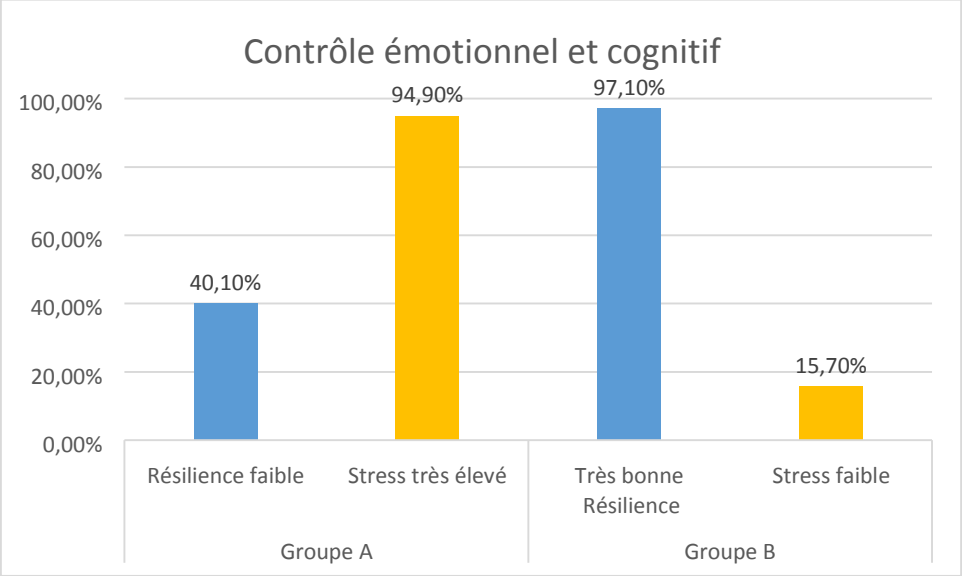

*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

Soit deux groupes d'individus A et B : le premier désigne les enquêtés ayant un score de résilience faible et un stress élevé et l'autre ceux ayant une très bonne résilience et un stress

faible. Nous voulons analyser les pourcentages de chaque groupe selon les facteurs d'efficacité personnelle et de contrôle émotionnel et cognitif.

Ce graphe montre que le taux de ce facteur des individus du groupe A ayant une résilience faible est bas et par conséquent le taux du stress est élevé tandis que chez ceux du groupe B ayant une résilience très bonne le taux est très élevé et leur taux du stress est faible.

Graphe 3 : Taux du facteur « contrôle émotionnel et cognitif » des stress et résiliences




*Source : enquête septembre 2023-mars 2024*

On constate de ce graphe aussi que le taux de ce facteur des individus du groupe A ayant une résilience faible est bas et par conséquent le taux du stress est élevé tandis que chez ceux du groupe B ayant une résilience très bonne le taux est très élevé et leur taux du stress est faible.

### 3-2. Discussion

De nos analyses on constate que les membres du personnel de la JPC perçoivent bel et bien un stress élevé. Cependant un groupe minoritaire est constitué de personnes percevant de stress modéré et faible. Cette diversité est justifiée vu que l'échelle de mesure se base sur la perception du sujet questionné selon l'approche transactionnelle du stress de Lazarus et Folkman (1984) ; elle évalue les situations qui sont perçues comme menaçantes, non prévisibles, incontrôlables et pénibles pour le sujet. Ce qui explique que selon leur perception, le score total pourrait placer l'un dans la catégorie de stress faible et un autre dans la catégorie de stress élevé. Quant à nos résultats concernant les sujets percevant un stress élevé, ils vont dans le sens des recherches de Charrière (2011) qui a démontré, que les travailleurs humanitaires étaient confrontés à de multiples facteurs de stress et que les impacts sur leur santé mentale laissaient plusieurs conséquences : stress posttraumatique, dépression, anxiété, burn-out. Ces recherches se concentrent plus sur les travailleurs de l'aide humanitaire, cependant les recherches de Lovell (1999) nous fournissent une base de discussion concernant les travailleurs humanitaires de développement. Ayant fait une étude qualitative auprès de travailleurs de développement à l'étranger il en a résulté que les personnes interrogées ont décrit des niveaux élevés de stress lié au travail comme étant communs à l'expérience du travail de développement et que certains développent le syndrome de fatigue chronique. Il suggère même qu'il serait bénéfique de former les agents de développement aux techniques de gestion du stress. Les organisations de développement devraient être encouragées à veiller à ce que leurs travailleurs prennent suffisamment de temps pour se reposer et des efforts devraient être faits pour réduire la pression au travail. Nous pouvons affirmer que notre première hypothèse est vérifiée.

D'autre part notre étude révèle bien que les membres du personnel sont majoritairement résilients ; ce qui confirme notre deuxième hypothèse. La résilience est un concept de plus en plus présent dans le domaine du développement international et de l'action humanitaire (Maltais 2019). Plusieurs auteurs ont parlé de la résilience et proposer des guides pratiques afin de renforcer cette dernière, exemple de Stephanie Azri, Thomas Skovholt et Michelle Trotter-Mathison, Steven Southwick et Denis Charney. Cependant n'avons trouvé aucun d'eux ayant étudié ou évalué la résilience des travailleurs humanitaires afin que nous puissions confronter nos résultats avec les leurs. La majorité des recherches sur la résilience en rapport à l'humanitaire telles celles de Anne St-Pierre et Camille Raillon se concentrent plus sur la résilience communautaire, organisationnelle et celle des populations en crises que sur celle des travailleurs humanitaires en tant qu'individus.

Pour finir, nos résultats à l'endroit de notre dernière hypothèse montrent l'impact de la résilience sur le stress. En effet les scores et taux de stress varient en fonction des scores et taux de résilience. Ce qui prouve que notre troisième hypothèse est vérifiée. Toutefois pour approfondir, nous pouvons mentionner une publication de la communauté LinkedIn dans laquelle l'on découvre que : l'évaluation des niveaux de stress et de résilience aident à trouver un équilibre entre eux. Idéalement, avoir un niveau de stress faible à modéré et un niveau élevé de résilience signifie pouvoir gérer les défis et les exigences de la vie sans se sentir dépassé ou épuisé, et pouvoir les utiliser comme des opportunités de croissance et de développement. Cependant, si vous avez un niveau élevé de stress et un faible niveau de résilience, vous pouvez ressentir des effets négatifs sur votre santé, votre humeur et votre performance. Cela signifie que vous devez réduire vos facteurs de stress ou augmenter vos ressources d'adaptation, ou les deux. Vous pouvez également utiliser les résultats de votre évaluation du stress et de la résilience pour définir des objectifs et des plans d'action afin d'améliorer vos compétences en gestion du stress et en résilience. Rob Verkerk apporta sa contribution à cette publication en affirmant que la résilience reflète notre capacité d'adaptation donc nous voulons toujours nous assurer que notre « batterie » de résilience est aussi pleine que possible. Selon lui le stress, tire du courant de cette batterie. Pour répondre à nos besoins supérieurs, il nous arrive parfois de nous mettre dans des situations stressantes de tirer profondément dans l'énergie de cette batterie et ce que nous ne devrions pas faire, c'est maintenir des niveaux élevés de stress, car cela épuise notre résilience. En somme cette source se dirige plus dans le sens où le stress et la résilience s'influencent l'un l'autre dans le sens où il doit y avoir un juste équilibre entre eux.

## CONCLUSION

Dans le cadre de ce mémoire, l'objectif général était d'explorer la résilience au stress des membres du personnel des ONG. Trois hypothèses avaient été émises : la première supposait que le niveau de stress perçu du personnel de l'ONG est élevé, la deuxième que le personnel de la JPC possède une bonne capacité de résilience et la dernière que le score de résilience élevé diminue le score de stress. Nous avons présenté le cadre de déroulement de l'étude, qui s'est tenue à la Jeunesse Pour Christ (JPC) Bénin, où nous avons effectué un stage d'un mois. Dans cette première partie, nous rapportions en détail les activités menées au cours de ce stage et les difficultés que nous avons rencontré. Par la suite, nous avons défini les concepts clés qui ont servi de base à notre étude que sont : Résilience, Stress et ONG. Cette étape était essentielle pour établir une base solide de compréhension des termes et des problématiques abordées dans notre recherche.

Nous avons également présenté le cadre théorique de notre étude, en examinant les théories et les recherches antérieures qui éclairent la résilience au stress du personnel humanitaire. Cela nous a permis de nous immerger dans notre thème de recherche et d'utiliser les connaissances existantes pour orienter notre analyse. La partie suivante de notre mémoire a été consacrée à la présentation des résultats de notre étude. Nous avons examiné les données collectées et nos résultats, ceux ont confirmé nos trois hypothèses.

Ensuite, notre discussion a contribué à mettre d'avantage l'accent sur le sujet du stress perçu par les travailleurs humanitaires, à mettre en lumière l'existence et l'application de la notion de résilience par ces derniers et surtout à révéler l'insuffisance de recherches concernant la résilience des travailleurs humanitaires et la corrélation entre stress et résilience. En identifiant ces insuffisances, notre étude pourrait être portée en intérêt aux responsables des professionnels de l'humanitaire comme des travailleurs organisationnels et susciter des actions dans le sens de la promotion de la résilience au sein de leur personnel.

En fin de compte, notons que la résilience ne s'applique pas qu'uniquement au monde humanitaire mais à tous les secteurs de vie et sphères de développement. Notre recherche vise à une amélioration de la résilience au stress non seulement au sein des Organisations Non Gouvernementales au Bénin, mais aussi dans tout ordre de profession et si possible à l'intégration des services d'accompagnement psychologique.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES


- Alon Chen (2020). *Stress Resilience: Molecular and Behavioral Aspects.* Academic Press (Elsevier), Londres.
- Boris Cyrulnik (2006). *Psychanalyse et Résilience.* Odile Jacob, Paris.
- Boris Cyrulnik et Gérard Jorland (2012). *Résilience : Connaissances de base.* Odile Jacob, Paris.
- Cohen, S., Kamarck, T., and Mermelstein, R. (1983). *A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior* (vol 24), pages 386-396.
- Larousse (2022). Résilience. Dans Le dictionnaire Larousse du Collège.
- Larousse (2022). Stress. Dans Le dictionnaire Larousse du Collège.
- Lazarus R.S. & Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping.* New York: Springer Publishing.
- Marie Anaut (2015). *Psychologie de la résilience* (3è édition). Armand Colin, Paris.
- Stephanie Azri (2020). *Unlock your resilience: Strategies for Dealing with Life's Challenges.* Jessica Kingsley Publishers, Londres.
- Steven M. Southwick and Dennis S. Charney (2018). *Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges.* Cambridge University Press, New York.
- Thomas M. Skovholt et Michelle Trotter-Mathison (2016). *The Resilient Practitioner: Burnout and compassion fatigue prevention and self-care strategies for the helping professions* (3è édition). Routledge, New-York.


## REFERENCES WEBOGRAPHIQUES


- Anne Charrière (2011, 4 juillet). *Impact du stress sur la santé mentale des travailleurs humanitaires : Une revue de littérature étoffée.* Consulté en avril 2024. https://sonar.ch/rerodoc/27041/files/CHARRIERE_Anne.pdf
- Anne St-Pierre (2021). *Comment l'approche résiliente contribue à améliorer la durabilité des interventions humanitaires et de développement : Exemple du Yémen.* [Mémoire de Maitrise, Universite d'Ottawa]. Ruor.uottawa.ca. https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/507bcd98-2de0-4450-8cea-1afb7be7550a/content
- BICE (20). *Histoire du concept de résilience*. Le BICE. Consulté en avril 2024. https://bice.org/fr/la-resilience-au-coeur-de-notre-action/histoire-du-concept-de-resilience/

- Camille Raillon (2017). *La résilience dans l'humanitaire, un concept pour penser autrement la gouvernance des catastrophes socio-climatiques.* [Thèse de Doctorat, Université Paris-Est]. Hal.archives-ouvertes.fr. https://theses.hal.science/tel-01830530/file/TH2017PESC0082.pdf
- Communauté LinkedIn et Rob Verkerk. *Comment évaluez-vous le stress et la résilience? Équilibre entre stress et résilience.* Linkedin.com. Consulté le 12 Mai 2024. https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-evaluate-stress-resilience-skills-stress-management?lang=fr&originalSubdomain=fr
- Doctissimo (2023, 17 Janvier). *Stress: définition, causes, symptomes et traitements. Doctissimo.fr.* Consulté le 10 Ocobre 2024. https://www.doctissimo.fr/psychologie/problemes-psy/stress/stress-causes-symptomes-et-gestion/9c6481_ar.html
- Dr. B. Bierens de Haan, H. Van Beerendonk, N. Michel, J.-C. Mulli (2002, 28 février). Le programme de soutien psychologique des intervenants humanitaires du Comité International de la Croix-Rouge (CICR). *Revue Française de Psychiatrie et de Psychologie Médicale* (Tome VI - No 53). https://www.icrc.org/fr/doc/resources/documents/misc/5fzjgf.htm
- Fondation ANTARES (2012). *Gestion du stress chez les travailleurs humanitaires : Guide de bonnes pratiques* (3è édition). https://www.antaresfoundation.org/filestore/si/1164337/4/1167964/antares_guidelines_french%5B4%5D.pdf?etag=f8f5054be111b2e3b048f0892abdda1a
- Institut français EMDR (2022, 30 septembre). *Echelle de résilience.* Ifemdr.fr. Consulté le 18 janvier 2024 sur https://www.ifemdr.fr/echelle-de-resilience/
- Kathryn M. Connor and Jonathan R.T. Davidson (2003). Development Of A New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (Cd-Risc*) Depression and Anxiety* (vol 18) p 76–82. DOI: 10.1002/da.10113
- Le Figaro. *Stress* : généralités. LeFigaro.fr. Consulté en avril 2024 sur https://sante.lefigaro.fr/mieux-etre/stress/stress-generalites/quest-ce-que-stress#:~:text=Origine%20du%20mot%20stress,-Le%20mot%20stress&text=Le%20stress%20vient%20du%20latin,signifie%20d%C3%A9tresse%20mais%20aussi%20%C3%A9troitesse.
- Lisa Bellinghausen, Julie Collange, Marion Botella, Jean-Luc Emery, Éric Albert (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu

professionnel. *Santé Publique* (Vol. 21), pages 365 à 373. https://doi.org/10.3917/spub.094.0365

- Marie Anaut (2005). Le concept de résilience et ses applications cliniques. *Recherche en soins infirmiers* (3è édition, N° 82). Association de recherche en soins infirmiers. https://doi.org/10.3917/rsi.082.0004
- Marie-Thérèse Giorgio (2019). *Echelle de mesure du stress perçu : Perceived Stress Scale*. Atousante.com. Consulté le 1er février 2024 sur https://www.atousante.com/risques-professionnels/sante-mentale/sante-mentale-echelles-mesure-outils-evaluation/echelle-mesure-stress-percu-perceived/amp/#lien2
- OMS (2023, 21 février). *Stress. Organisation Mondiale de la Santé.* Consulté en avril 2024 sur https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Le%20stress%20est%20un%20%C3%A9tat,stress%20dans%20une%20certaine%20mesure.
- ONG. (2024, 18 mars). Dans Wikipédia. https://fr.wikipedia.org/wiki/Organisation_non_gouvernementale
- Persolog (2019). *Modèle résilience personnelle persolog*. Persolog.fr. Consulté en avril 2024 sur https://persolog.fr/methode/resilience-personnelle#:~:text=MOD%C3%88LE%20R%C3%89SILIENCE%20PERSONNELLE%20PERSOLOG%C2%AE&text=Il%20repose%20sur%20un%20concept,objet%20d'un%20d%C3%A9veloppement%20continu.
- Résilience. (2024, 20 Mars). Dans Wikipédia. https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9silience_(psychologie)#%C3%89tymologie
- Stéphanie Maltais (2022). Étude descriptive de l'agilité et de la résilience de l'humanitaire canadien au temps de la COVID-19. *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement* (Volume 43:4), pages 468-486. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02255189.2022.2054783
- Studysmaster. *Stress environnemental.* Studysmaster.fr. Consulté le 10 Octobre 2024. https://www.studysmarter.fr/resumes/medecine/ergotherapie/stress-environnemental/#:~:text=Le%20stress%20environnemental%20d%C3%A9signe%20l%27ensemble%20des%20facteurs%20externes%2C,affectent%20la%20sant%C3%A9%20physique%20et%20mentale%20des%20individus

**ANNEXES**

**Les échelles des tests psychologiques :**

**Le PSS :** Une échelle de format Likert en cinq points a été retenue pour répondre à chacun des items : 1 – jamais, 2 – rarement, 3 – parfois, 4 – souvent, 5 – toujours

Codification : 1er facteur : items 1, 2, 3, 6, 9, 10 ; 2é facteur : 4, 5, 7, 8

- Les scores allant de 0 à 13 seraient considérés comme un stress faible.
- Les scores allant de 14 à 26 seraient considérés comme un stress modéré.
- Les scores supérieurs ou égaux à 27 seraient considérés comme un stress perçu élevé.
- Les scores supérieurs ou égaux à 40 seraient considérés comme un stress perçu très élevé

Score inférieur à 21 : C'est une personne qui sait gérer son stress, qui sait s'adapter et pour laquelle il existe toujours des solutions.

Score compris entre 21 et 26 : C'est une personne qui sait en général faire face au stress, mais il existe un certain nombre de situations qu'elle ne sait pas gérer. Elle est parfois animée d'un sentiment d'impuissance qui entraîne des perturbations émotionnelles. Elle peut sortir de ce sentiment d'impuissance en apprenant des méthodes de stratégies de changement.

Score supérieur à 27 : La vie est une menace perpétuelle pour cette personne : elle a le sentiment de subir la plupart des situations et de ne pouvoir rien faire d'autre que de les subir. Ce fort sentiment d'impuissance lié à sa représentation de la vie peut la faire basculer dans la maladie. Un travail sur son schéma de pensée est souhaitable ainsi qu'un changement dans sa manière de réagir.

**Test administré :**

1. Nom et Prénom :
2. Age : (pour les volontaires) / Nombre d'année dans l'ONG (pour le personnel actif)
3. Sexe :

Veuillez répondre en choisissant la réponse qui correspond le mieux à votre sentiment au cours du dernier mois, en mettant une croix(x) dans la case :

**La CD-RISC :**

Une échelle de format Likert en cinq points a été retenue pour répondre à chacun des items : de

| QUESTIONS | Jamais | Rarement | Parfois | Souvent | Toujours |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avez-vous été bouleversé par un évènement inattendu ? | | | | | |
| 2. Avez-vous eu le sentiment de ne pas contrôler les aspects importants de votre vie ? | | | | | |
| 3. Vous vous êtes senti nerveux et stressé ? | | | | | |
| 4. Avez-vous confiance en vos capacités à résoudre vos problèmes ? | | | | | |
| 5. Avez-vous eu l'impression que tout se passait comme vous le souhaitiez ? | | | | | |
| 6. Avez-vous eu l'impression d'être débordé et de ne pas pouvoir gérer tout ce que vous aviez à faire ? | | | | | |
| 7. Avez-vous réussi à maitriser votre énervement ? | | | | | |
| 8. Avez-vous senti que vous dominiez la situation ? | | | | | |
| 9. Vous êtes-vous senti en colère parce-que les situations échappaient à votre contrôle ? | | | | | |
| 10. Avez-vous eu l'impression que les difficultés s'accumulaient au point où vous ne pouviez pas les contrôler ? | | | | | |

0 = non à 4 = toujours

Codification :

1. Persistance/ténacité et sens de l'efficacité personnelle : 2, 4, 5, 9, 14, 15, 16, 18
2. Contrôle émotionnel et cognitif sous la pression : 3, 6, 7, 8, 10, 20, 21
3. Capacité de rebondir et relations sécures : 1, 11, 12, 13, 17
4. Sentiment de contrôle : 19, 22, 24
5. Spiritualité : 23, 25

Les scores de 25 à 49 : cette personne a une résilience faible, elle éprouve un certain mal à se remettre rapidement des difficultés, stress. Doit être encadrée afin d'appliquer des stratégies d'amélioration et de renforcement de la résilience.

De 50 à 69 : résilience moyenne ; la capacité de rebondissements de cette personne est un atout cependant elle doit encore être développée sur certains points.

De 70 à 89 : cette personne a une capacité de résilience bonne, elle arrive à surmonter la pression des situations qui se présentent à elle et à garder un certain équilibre.

De 90 à 100 : très bonne résilience ; cette personne possède une capacité impressionnante à faire face aux défis, stress et revers de la vie : à rester calme dans la tempête et à aller de l'avant quoi qui se passe.

**Test administré :**

1. Nom et Prénom :

2. Age : (pour les volontaires) / Nombre d'année dans l'ONG (pour le personnel actif)

3. Sexe :

Veuillez répondre en choisissant la réponse qui correspond le mieux à votre sentiment actuel, en mettant une croix(x) dans la case :

| N° | QUESTIONS | Non | Rarement | Neutre | Souvent | Toujours |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Je me sens en mesure de m'adapter aux changements dans mon environnement. | | | | | |
| 2 | Je suis confiant dans ma capacité à surmonter les obstacles auxquels je fais face dans mon travail. | | | | | |
| 3 | Je me sens capable de gérer le stress lié à mon travail. | | | | | |
| 4 | Je suis capable de trouver des solutions aux problèmes qui surgissent dans mon travail. | | | | | |
| 5 | Je me remets rapidement des revers professionnels. | | | | | |
| 6 | Je peux identifier les aspects positifs même dans les moments de crise. | | | | | |
| 7 | J'utilise des techniques de relaxation pour réduire le stress. | | | | | |
| 8 | J'arrive à rester calme et concentré même lorsque la pression augmente. | | | | | |
| 9 | J'arrive à voir au-delà des difficultés actuelles. | | | | | |
| 10 | Je considère les échecs comme des occasions d'apprentissage plutôt que comme des obstacles insurmontables. | | | | | |
| 11 | J'ai de bonnes relations avec mes collègues de travail. | | | | | |
| 12 | Je me sens soutenu par mes collègues et ma hiérarchie lorsque je traverse des périodes stressantes. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | Je sais comment demander de l'aide problèmes lorsque je me sens dépassé. | | | | | |
| 14 | Je j'arrive à développer de la motivation en travaillant. | | | | | |
| 15 | J'identifie et je mets à profit les occasions favorables m'aidant à atteindre mes objectifs. | | | | | |
| 16 | Je parviens généralement à maintenir un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle. | | | | | |
| 17 | J'ai des personnes de confiance avec qui je peux partager mes problèmes. | | | | | |
| 18 | Je prends régulièrement du temps pour prendre soin de moi et me ressourcer. | | | | | |
| 19 | J'arrive à prendre les décisions importantes de ma vie de manière indépendante. | | | | | |
| 20 | Je me sens souvent submergé par le doute. | | | | | |
| 21 | J'agis en fonction de mes émotions. | | | | | |
| 22 | J'éprouve souvent du mal à bien m'organiser. | | | | | |
| 23 | Mes croyances spirituelles jouent un rôle important dans mon développement personnel. | | | | | |
| 24 | Je peux dire que « j'ai la tête sur les épaules », je sais garder mon sang froid. | | | | | |
| 25 | Ma foi me donne une perspective plus large pour faire face aux revers | | | | | |

# Table des matières

**SOMMAIRE** ..... 2

**DEDICACES** ..... 3
**REMERCIEMENTS** ..... 4
**CIGLES ET ACRONYMES** ..... 5
**TABLEAUX** ..... 6
**FIGURES** ..... 7
**RESUME** ..... 8
**ABSTRACT** ..... 8
**INTRODUCTION** ..... 9
**CHAPITRE 1 : Description institutionnelle et Déroulement du stage** ..... 10
**1-1. Description du cadre institutionnel** ..... 10
1-1-1. Situation géographique et description des locaux de JPC Bénin ..... 10
1-1-2. Historique de JPC Bénin ..... 11
1-1-3. Coordonnées de JPC Bénin ..... 12
1-1-4. Objectifs de JPC Bénin ..... 12
1-1-5. Activités de JPC Bénin ..... 13
1-1-6. Structure organisationnelle ..... 13
1-1-7. Fonctionnement de de JPC Bénin ..... 15
1-1-8. Ressources de financement ..... 15
1-1-9. Organigramme de JPC Bénin ..... 16
**1-2. DEROULEMENT DU STAGE** ..... 17
1-2-1. Présentation du service parcouru et tâches exécutées ..... 17
1-2-2. Difficultés rencontrées ..... 22
1-2-3. Apports ..... 23
**CHAPITRE 2 : Cadre théorique et approche méthodologique** ..... 24
**2-1. DEFINITION** ..... 24
**2-2. REVUE DE LITTERATURE** ..... 25
**2-3. PROBLEMATIQUE** ..... 27
**2-4. METHODE** ..... 28
2-4-1. Participants ..... 28
2-4-2. Matériel ..... 29
2-4-3. Procédure ..... 30
2-4-4. Techniques de traitement et d'analyse de données ..... 30
2-4-5. Cadre physique de l'étude ..... 30
Tableau 1 : Répartition du personnel enquêté par commune selon le genre ..... 31
Tableau 2 : Répartition du personnel enquêté selon le genre et la fonction au sein de l'ONG ..... 31

**CHAPITRE 3 : PRESENTATION, INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS** ..... 32
**3-1. RESULTATS** ..... 32
Tableau 03 : Scores de stress perçu par les hommes ..... 32
Tableau 04 : Scores de stress perçu par les femmes ..... 34
Tableau 05 : Effectifs des niveaux de stress selon l'intervalle d'âge et le sexe ..... 35
Tableau 06 : Scores de résilience des hommes ..... 36
Tableau 07 : Scores de résilience des femmes ..... 38
Tableau 08 : Effectifs de résilience selon l'intervalle d'âge et le sexe ..... 39
Graphe 1 : Scores de résiliences et de stress des sujets percevant un stress élevé ..... 40
Graphe 2 : Taux du facteur « efficacité personnelle » des stress et résiliences ..... 40
Graphe 3 : Taux du facteur « contrôle émotionnel et cognitif » des stress et résiliences ..... 41
**3-2. Discussion** ..... 42
**CONCLUSION** ..... 44
**REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES** ..... 45
**REFERENCES WEBOGRAPHIQUES** ..... 45
**ANNEXES** ..... 48
**Table des matières** ..... 51