EFFICACITÉ DES REFORMES ADMINISTRATIVES ET BURN-OUT CHEZ LES AGENTS DU SERVICE DE LA DOUANE AU BENIN

[Etapes de traitement de l'article]
Date de soumission : 24-04-2026 / Date de retour d'instruction : 06-05-2026/ Date de publication : 15-07-2026

Senakpon EZIN
Département de Psychologie, Université d'Abomey Calavi, Bénin
&
Kodjo SOSOE
Département de Psychologie Appliquée/Université de Lomé, Togo
sosoe.kodjo@gmail.com
&
Zinsou Selom DEGBOE
Département de Psychologie Appliquée, Université de Lomé, Togo
&
Sylvie De CHACUS
Département de Psychologie, Université d'Abomey Calavi, Bénin

Résumé : Les réformes administratives dans le secteur public au Bénin, visent à rendre le système de gestion des établissements plus efficace et efficient. Ces initiatives de réinitialisation des systèmes propres à une organisation permettent de redéfinir de nouvelles plateformes de travail avec de nouveaux codes de conduites pour une amélioration des pratiques. L'objectif de cette étude est de décrire l'association entre les effets perçus des réformes administratives et le burn-out chez les agents du service de la douane béninoise.

Il s'agit d'une étude transversale et prospective, menée au Bénin auprès de 86 agents des services de douane. Les données ont été collectées à l'aide d'un guide d'entretien et de l'échelle dénommée Le Test d'inventaire de Burn-Out de Maslach (TIBOM). L'analyse de contenu a servi à exploiter les données qualitatives. Par ailleurs, le logiciel STATA/BE version 17 a été utilisé pour l'analyse descriptive des données quantitatives. La signification statistique est fixée à $p < 0,05$.
Les résultats de cette étude montrent que pour 47,6 % des douaniers, les réformes sont perçues comme inefficaces. Par ailleurs, 60,46% d'entre eux présentent un syndrome de burn-out sévère. La valeur ($r = -0,309$) de coefficient de Bravais Pearson et l'analyse des nuages de points prouvent que plus les douaniers béninois perçoivent positivement les réformes administratives moins ils ressentent l'épuisement professionnel.
Ces résultats invitent à repenser les modalités de mise en œuvre des réformes administratives. Une réforme réussie est celle qui parvient à concilier performance institutionnelle et bien-être des agents avec une approche plus inclusive.

Mots-clés : Bénin, burnout, réforme administrative, opinion.

Abstract: Administrative reforms in Benin's public sector aim to make the management system of public institutions more effective and efficient. These initiatives to overhaul an organisation's internal systems make it possible to establish new working frameworks with new codes of conduct, thereby improving working practices. The aim of this study is to describe the association between the perceived effects of administrative reforms and burnout among staff in the Beninese customs service.

This is a cross-sectional, prospective study of 86 customs agents in Benin. The data were collected using an interview guide and the Maslach Burnout Inventory Test (MBI). The analysis of qualitative data was conducted through the utilisation of content analysis, while the descriptive analysis of quantitative data was facilitated by STATA/BE software version 17. The statistical significance of the results is set at $p < 0.05$.
The results of this study show that 47.6% of customs officers perceive the reforms as ineffective. Furthermore, 60.46% of them exhibit severe burnout syndrome. The Bravais-Pearson correlation coefficient ($r = -0.309$) and the scatter plot analysis demonstrate that the more positively Beninese customs officers perceive administrative reforms, the less they experience burnout.
These results suggest that the methods used to implement administrative reforms need to be reconsidered. A successful reform is one that manages to reconcile institutional performance and staff well-being through a more inclusive approach.

Keywords: Benin, Burnout, administrative reform, opinion.

Introduction

Selon G.E. Caiden (1968), attendre des changements naturels est un effort vain. Pour lui, la notion de réforme renvoie à l'introduction dans un système ou dans une organisation de moyens organisationnels susceptibles d'améliorer un ordre donné de choses. Beaucoup admettent une réforme comme un changement conscient et réfléchi introduit dans un organisme ou un système en vue d'améliorer sa structure, son fonctionnement ou la qualité de son personnel (C. Pollitt et P. Hupe, 2011 ; G.E. Caiden, 1968). Et pour D. Huron (2011), une réforme administrative est un ensemble cohérent d'innovation institutionnelle applicable à un secteur, à un groupe de secteur ou à un territoire, contribuant à un processus dynamique de changement dont la finalité est la bonne gouvernance, et une offre de service public de qualité aux citoyens.

Partant de ces concepts théoriques, il est plausible que les réformes administratives soient liées à un ensemble de valeurs propres à une organisation, à un système ou à un pays et permettent de définir des codes de conduites générales visant une amélioration des pratiques, telles que celle de la République du Bénin.

Dans ce contexte, la conservation des ressources est un facteur d'efficacité, car elle permet à l'organisation d'atteindre ses objectifs dans le temps et à moindre coût. Selon Neveu (2007),

les ressources favorisent l'apprentissage, le développement personnel et l'engagement des salariés au travail. Selon J.R.B. Halbesleben et al. (2014), il convient de retenir que les ressources constituent des objets, des caractéristiques personnelles, des conditions ou des sources de motivation qui entraînent chez le travailleur un sentiment d'accomplissement personnel et d'appartenance à l'organisation. C'est à ce titre que V. Dagenais-Desmarais (2010, p. 167) pense le bien-être au travail comme un axe de responsabilité sociale, car il correspond à une expérience subjective positive où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, les interactions avec les collègues et surtout avec l'organisation. Dès lors, le bien-être au travail pourrait être considéré comme étant un état mental émanant des interactions positives avec les autres, avec soi-même, le temps et l'environnement physique de travail (F. Biétry et J. Creusier, 2013, p. 34). Cette dimension psychologique du bien-être constitue pour Poilpot-Rocaboy (2017, p.147) un ressenti qui émane du rapport individuel au travail et des émotions qu'il génère. Les ressources fournies par le travail influencent alors le bien-être du salarié (M. Rossano, 2019 ; B. Bakker, W.B. Schaufel, 2008). Parler du bien-être psychologique au travail, revient aussi à questionner l'épuisement professionnel ou le burn-out.

Les réformes administratives mises en œuvre au Bénin ambitionnent l'amélioration de la performance, la qualité des services et l'efficacité organisationnelle. Toutefois, elles modifient les conditions de travail des agents des douanes, en augmentant parfois les exigences professionnelles, la pression liée aux résultats et les contraintes organisationnelles. Cette situation générant des inconforts physiques et psychologiques, questionne la performance projetée par les réformes. Il convient alors de s'interroger sur l'efficacité de ces réformes administratives et leur influence sur la manifestation de l'épuisement professionnel chez les agents du service de la douane au Bénin. La problématique soulevée, permet de poser l'hypothèse selon laquelle, une meilleure efficacité perçue des réformes administratives est associée à un niveau plus faible de burn-out chez les agents du service de la douane au Bénin. Ainsi, cette recherche vise à décrire l'association entre les effets perçus des réformes administratives et le burn-out chez les participants de l'étude.

1. Méthodes

1.1. Procédures

Il s'agit d'une étude transversale à visée descriptive, effectuée en, décembre 2023 au Bénin. La nature des données collectées confère un caractère mixte à cette recherche. L'échantillonnage

accidentel basé sur le volontariat a permis de recruter les répondants de cette étude. Une fois informés de l'objectif de l'étude, les enquêtés ont passé les entretiens après avoir donné leur consentement verbal éclairé. Ainsi, l'étude a porté sur un échantillon N = 86 agents, réparti comme suit : agents des douanes (n =75), spécialistes du droit du travail (n =3), psychologues du travail et des organisations (n =5), médecins de travail (n =3).

1.2. Variables à l'étude

Pour collecter les variables à l'étude, un guide d'entretien et une échelle ont été utilisés.
Le guide d'entretien comporte trois axes thématiques qui portent respectivement sur les caractéristiques sociodémographiques, la perception des réformes administratives et les effets perçus de ces réformes sur le travail. Vingt-quatre (24) entretiens d'une durée moyenne de trente-six (36) minutes ont été menés sur le lieu de travail des participants de l'étude. Les discours lors des entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone et ont été retranscrits intégralement.

Le Test d'inventaire de Burn-Out de Maslach (TIBOM), tridimensionnel, composé de 22 items dans sa version originale, est utilisé pour dépister l'épuisement professionnel. La dimension intitulée Sentiment d'Epuisement Professionnel (SEP) est composée de 9 items. La dimension dénommée Sentiment de Dépersonnalisation (SD) regroupe 5 items et la dimension Sentiment d'Accomplissement Personnel (SAP) est constituée 8 items. Il s'agit d'une échelle de type-Likert qui propose : 0 « Jamais », 1 « Quelques fois par an, au moins », 2 « Une fois par mois au moins », 3 « Quelques fois par mois », 4 « Une fois par semaine » ; 5 « Quelques fois par semaine » ; 6 « Chaque jour » comme réponse probable à chaque item.

1.3. Analyses des données

A l'aide de l'analyse de contenu dans sa forme logico-sémantique, les données qualitatives ont été traitées après la technique de rapprochement et de croisement des unités ayant permis de dégager les thématiques récurrentes. Les données quantitatives ont été analysées dans le logiciel STATA/BE version 17. L'analyse descriptive des résultats s'est faite essentiellement avec le pourcentage pour dégager les tendances.

2. Résultats

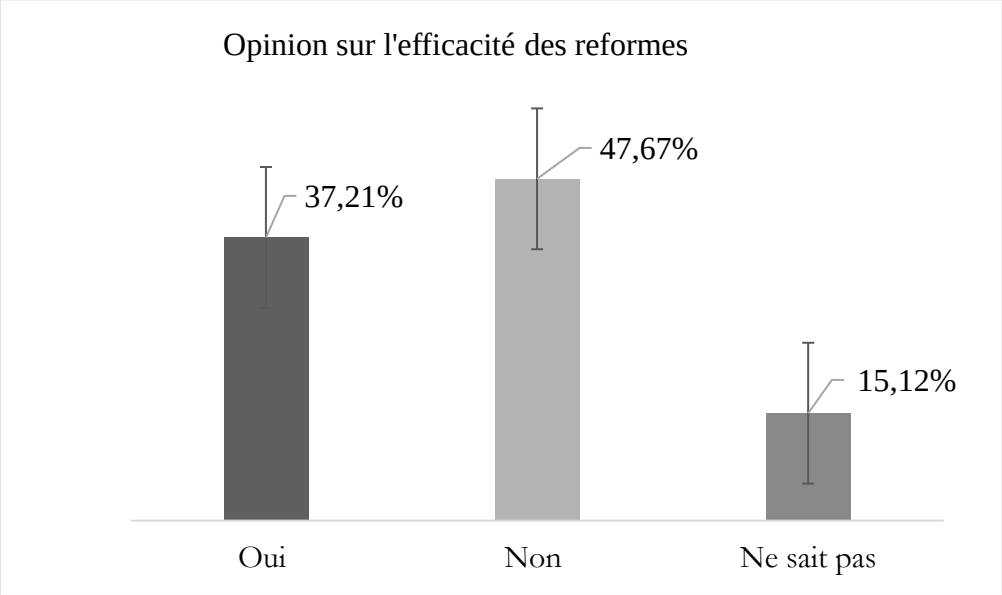
2.1. Données sociodémographiques

La distribution des participants selon le sexe révèle une prédominance masculine, avec 76 % d'hommes et 24 % de femmes, soit un sexe-ratio (F/H) de 0,32. Les agents de la douane âgés de 40 à 45 ans sont plus nombreux avec une proportion de 33,30%. Le niveau d'études Master 1 remplit la fonction majoritaire de l'échantillon. L'échantillon retenu pour la collecte des données inhérentes à cette recherche est hétérogène suivant le grade porté. Les agents de constatations sont plus représentés soit 30%, suivi de près par les inspecteurs de douanes, soit 27%.

2.2. Opinion sur l'efficacité des réformes

Figure 1

Répartition de l'échantillon selon l'opinion sur l'efficacité des réformes



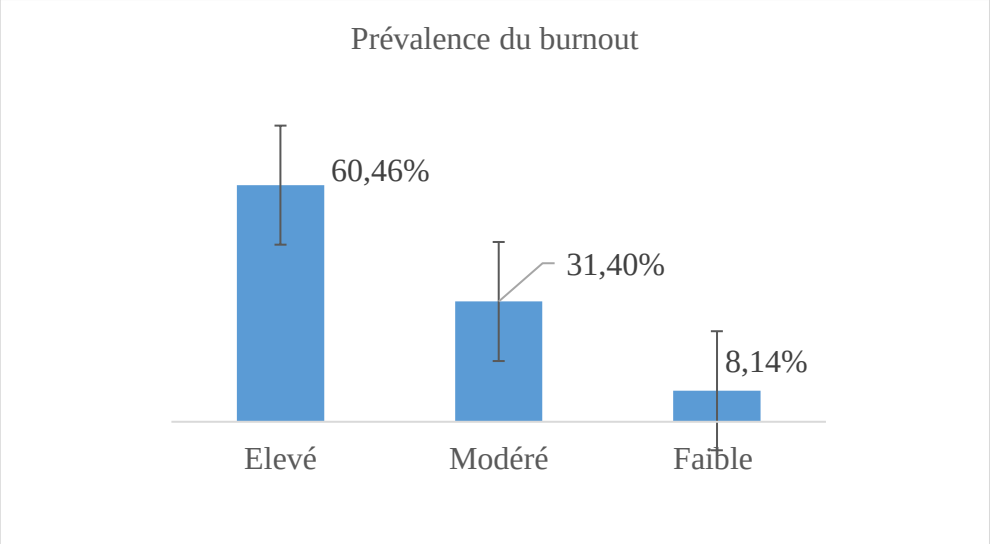
L'analyse des données de ce graphique montre que la majorité des enquêtés (47,67 %) ont une opinion négative sur l'efficacité des réformes engagées dans ce secteur. Ce sentiment d'inefficacité proviendrait du désengagement au travail des agents qui ne se sentent plus impliqués dans l'élaboration et la mise en application des réformes. Ces réformes sont imposées à l'ensemble des agents qui n'est même pas autorisé à exprimer son mécontentement. Par

contre, 37,21% des agents pensent que les objectifs de performance peuvent être atteints avec les réformes. Le reste de l'échantillon a adopté une position mitigée. Cette catégorie d'agent peut être considérée comme étant la catégorie des résignés. Ils ne disent rien et se contentent d'observer le point de chute de ce vent qui souffle dans le secteur. En somme, les agents ne croient pas à l'efficacité des reformes.

2.3. Epuisement professionnel ou burnout

Figure 2

Prévalence de l'épuisement professionnel ou burnout



L'analyse des données de ce graphique révèle que 60,46 % des agents présentent un épuisement professionnel ou le burn-out (TIBOM) au travail, un niveau de stress élevé à la limite chronique avec des facteurs de stress non négligeables. Cet état psychique rend problématique leur bien-être au travail et impacterait à coup sûr la performance individuelle et le rendement organisationnel. Les facteurs de stress proviennent de plusieurs sources. Il s'agit, entre autres, du manque de ressources financières, des rapports peu valorisants avec la hiérarchie, de la stagnation de la carrière, de la banalisation des aspirations des travailleurs et du mépris dans la mise en œuvre des réformes, etc. La limitation des formations continues et la défaillance technique de certains agents promis à des postes de responsabilité, n'offrent pas aux agents une

assurance de sécurité dans l'exécution des activités. À cela s'ajoute l'improvisation dans les activités qui constitue une source importante de stress. Ce graphique montre donc qu'il a lieu que les agents, individuellement ou collectivement, se préoccupent davantage de leur état de santé mentale.

Autrement, malgré leur capacité de résilience actuelle, ils pourraient souffrir à la longue de difficultés ou de troubles psychologiques, à cause de cet environnement de travail et de son impact sur le vécu. Les données du graphique révèlent également qu'il y a 31,40% d'agents participants aux tests dont les scores sont modérés. Par contre, on dénombre 8,14% des agents dont les scores indiquent qu'ils sont, dans une large mesure, moins exposés au risque que leurs collègues. Bien qu'ils soient confrontés aux mêmes difficultés que les autres agents, ces derniers paraissent moins susceptibles de développer un burn-out que ceux présentant un score élevé.

2.4. Opinion sur l'efficacité des réformes et l'épuisement professionnel

Les résultats ci-dessous présentés rendent compte de l'opinion des agents concernant l'efficacité des réformes administratives en lien avec leur niveau d'épuisement professionnel.

Tableau 1

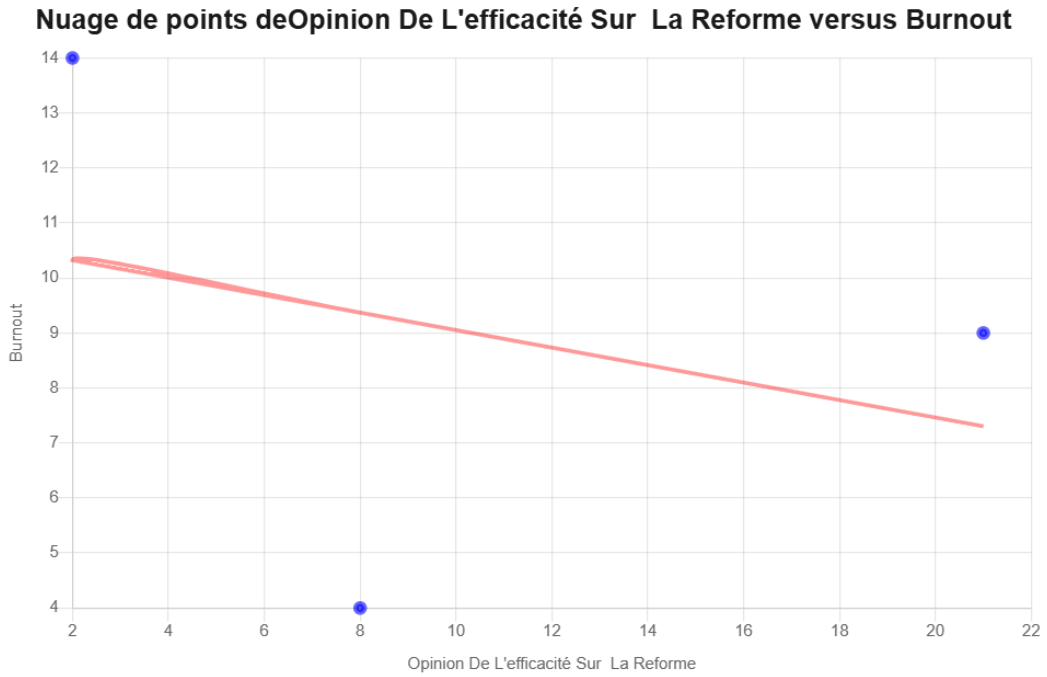
Corrélation entre opinion sur l'efficacité des réformes et l'épuisement professionnel

Opinion sur l'efficacité des réformes	Epuisement professionnel ou burnout			
	Elevé *n*(%)	Modéré *n*(%)	Faible *n*(%)	Total *n*(%)
Positif	21(24,42)	9(10,47)	2(2,33)	32(37,22)
Négatif	23(26,74)	14(16,28)	4(4,65)	41(47,67)
Ne sait pas	8(9,30)	4(4,65)	1(1,16)	13(15,12)
Total *n*(%)	52(60,46)	27(31,40)	7(8,14)	100(100)
r = − 0,309 ; p < 0,05				

Les données de ce tableau (r = − 0.309 avec p < 0,05), démontrent une relation négative entre l'opinion des participants sur l'efficacité des réformes administratives et leur épuisement professionnel. En revanche, plus les enquêtés auront une opinion positive des réformes administratives, moins ils auront d'épuisement professionnel.

Figure 3

Régression linéaire entre opinion sur l'efficacité des réformes et épuisement professionnel



Le nuage de points obtenu par ce graphique montre à suffisance la relation négative entre l'opinion sur efficacité des réformes et l'épuisement professionnel.

L'extrait d'entretien suivant conforte le lien entre l'opinion sur l'efficacité de la réforme et le burnout dans l'administration béninoise, chez les agents de la douane.

> « [...] Tout le monde voit le niveau de vie social des douaniers. C'est ce qu'il faut supprimer à tous les coups. Mais, personne ne s'intéresse au risque que prend le douanier dans l'exécution de son travail. Au plan social, dans les familles, les douaniers sont généralement considérés comme étant la vache laiteuse. Il doit régler le problème de tout le monde. Avec le contexte actuel, des collègues sont méprisés dans leur famille, car ils n'arrivent plus à assumer convenablement les responsabilités familiales et sociales. Actuellement des douaniers ont des problèmes au travail et en famille [...] ». (Communication personnelle, 14 décembre 2023).

Cet extrait d'entretien renseigne sur le vécu de cet agent qui semble être frustré et mécontent. Il considère que les réformes ne visent que la suppression des avantages au poste. Dans le même temps, les risques professionnels sont banalisés. En effet, certaines réformes retentissent négativement sur les ressources financières mobilisables autrefois par le douanier lors de l'accomplissement de son travail. Cette difficulté impacte négativement sur le train de vie des douaniers. C'est au regard de cela que cet agent considère que les agents du service de la douane

vivent des difficultés professionnelles, familiales et sociales. Ainsi, ce qui est mis en cause n'est pas nécessairement les conditions de travail, mais les conséquences « néfastes » des réformes sur les agents. Cependant, il y a des facteurs objectifs comme les mécanismes d'avancement dans les différents grades et de nomination aux postes qui subissent des influences politiques.

De plus, le contexte de limitation des manifestations syndicales dans l'administration publique amplifie le sentiment de frustration. C'est ce qui explique le détachement des agents vis-à-vis des valeurs de l'administration et du patriotisme.

3. Discussion

À la lumière du modèle de Karasek (1979), la prévalence élevée du burn-out que l'on relève chez les agents de la douane béninoise, est une demande psychologique due à une latitude décisionnelle en l'absence d'un soutien social. Dans le contexte des réformes administratives, les agents de la douane se retrouvent soumis à des exigences accrues : objectifs de performance renforcés, transformation rapide des procédures, pression sur les résultats. Il s'agit là de hautes demandes psychologiques. En parallèle, l'opinion négative que ces agents entretiennent à l'égard des réformes suggère une faible perception de contrôle sur les changements en cours. Autrement dit, les agents vivent les réformes comme imposées, subies, et parfois déconnectées de leurs réalités de terrain. Ce déficit de participation active dans la conduite du changement réduit considérablement leur latitude décisionnelle, un facteur clé de protection contre le stress professionnel. À cela s'ajoute, dans bien des cas, un manque de soutien organisationnel perçu. Il n'existe pas sur le terrain un dispositif d'écoute, de reconnaissance, ou de mesures concrètes d'accompagnement. Ce triptyque composé de « fortes demandes », « faible contrôle » et « soutien limité », constitue une situation favorable à l'apparition du burn-out, tel que prédit par le modèle de Karasek (1979).

Ainsi, cette explication psychologique de la relation entre l'opinion des réformes administratives et le burn-out n'est pas simplement une conséquence personnelle d'un effort mal dosé, mais bien un indicateur systémique d'un déséquilibre organisationnel. La manière dont les réformes sont perçues et vécues devient dès lors un facteur psychologique central : elle agit sur la motivation, l'engagement et la santé mentale.

Les résultats de la présente étude montrent une réalité contrastée au sein du service de la douane au Bénin.

D'une part, les répondants de l'étude ont plus une opinion négative des réformes administratives entreprises. Cepiku et Meneguzzo (2011) ont évoqué des logiques managériales issues du secteur privé dans l'administration publique. Une culture de la performance, de l'évaluation et de la compétitivité n'est pas notifiée par rapport aux réalités et attentes des agents de la douane.

D'autre part, ces réformes semblent avoir engendré des effets psychosociaux notables, plus précisément l'expression des symptômes du burn-out. Quant à Huron (2011), il souligne qu'une gestion trop technocratique des réformes, négligeant l'impact humain des transformations peut être source de stress professionnel voire d'un épuisement croissant des agents. Bakker et

Schaufeli (2008) postulent que le burn-out résulte d'un déséquilibre entre, d'une part les exigences professionnelles telles que la charge de travail, la pression temporelle, la complexité des tâches, et d'autre part les ressources disponibles comme le soutien managérial, l'autonomie et la reconnaissance. Cette situation est accentuée dans le contexte béninois où la réforme a fait diminuer les entrées de fonds dans les poches des agents de la douane. Dans le cas d'espèce, les réformes ont accru les exigences en matière de productivité, de rendement et de traçabilité, sans nécessairement renforcer les ressources internes (formations, dispositifs de soutien psychosocial et participation à la décision).

Par ailleurs, Rossano (2019) souligne que les reformes de l'administration publique tendent à produire une « intensification du travail » sans pour autant améliorer les conditions d'exercice, cela peut engendrer des effets contre-productifs, tels que la démotivation, l'absentéisme ou encore un climat social délétère (dans la mesure où les besoins en termes de sollicitation de la part de la famille élargie dans le contexte étudié demeurent supérieurs au revenu mensuel). Ces points concordent avec les résultats de cette étude qui montrent que les agents de la douane béninoise dans leur quasi-majorité souffrent du syndrome de burnout (OMS, 2019). Par ailleurs, il convient de souligner que les effets du burn-out observés ne sont pas uniformes. Ils varient selon plusieurs facteurs, notamment l'ancienneté, la position hiérarchique, et la perception individuelle des réformes.

Ces résultats invitent à repenser les modalités de mise en œuvre des réformes administratives. L'efficacité ne peut être réduite à des indicateurs quantitatifs ou à des gains de productivité immédiats. Une réforme réussie est celle qui parvient à concilier performance institutionnelle et bien-être des agents. Cela suppose une approche plus inclusive, fondée sur l'écoute, la participation, la transparence et un accompagnement adapté au changement.

Cette étude repose sur une approche transversale, ce qui ne permet pas d'établir des relations causales entre l'efficacité perçue des réformes administratives et le burn-out. La taille modeste de l'échantillon ne permet pas non plus de généraliser les résultats de cette recherche. Le burn-out étant un phénomène multifactoriel, cette étude ne prend en compte qu'une variable explicatives alors que d'autres facteurs tels que les conditions organisationnelles, les ressources personnelles ou le soutien social peuvent également influencer son apparition. L'efficacité des réformes administratives est souvent mesurée à partir de la perception des agents, ce qui peut ne pas refléter leur efficacité réelle sur le plan institutionnel ou organisationnel.

Conclusion

Les réformes administratives engagées au sein du service de la douane au Bénin visent des objectifs clairs : la modernisation, l'efficacité et le renforcement de la performance. Cependant, l'analyse des résultats de cette étude qui porte sur l'efficacité des réformes administratives au sein du service de la douane au Bénin révèle une tension croissante entre performance institutionnelle et bien-être individuel. Cette recherche est la manifestation d'un revers souvent négligé : l'impact humain de ces transformations, notamment en ce qui concerne la santé mentale des agents. Le burn-out, loin d'être un simple mal-être passager, devient ici le symptôme d'un déséquilibre profond entre les exigences organisationnelles croissantes et les

ressources réelles des individus. Il apparait évident que plus les agents du service de la douane béninoise perçoivent négativement les reformes plus ils développent un épuisement professionnel ou un burn-out.

Loin de remettre en cause la nécessité des réformes, ce constat doit amener plutôt à repenser leur mise en œuvre. Une réforme est efficace non seulement lorsqu'elle atteint ses objectifs techniques, mais aussi lorsqu'elle respecte et valorise les acteurs qui la portent. Or, les agents de la douane, soumis à une pression constante, à des charges de travail accrues et à une reconnaissance souvent insuffisante, se retrouvent en première ligne de cette maladie professionnelle.

Il apparaît donc nécessaire d'introduire une approche plus intégrée des réformes futures, qui associeront performance structurelle et bien-être organisationnel. Cela suppose des actions concrètes : dispositifs d'écoute et de soutien, formation au management humain, équilibre entre objectifs de rendement et qualité de vie au travail.

Pour ce faire, réformer efficacement, c'est aussi savoir préserver le capital humain. Car l'adhésion des agents, leur motivation et leur santé mentale ne sont pas des variables d'ajustement : elles sont le moteur même de la réussite administrative. Une douane forte, c'est avant tout une douane portée par des agents en équilibre, reconnus et impliqués.

L'avenir des réformes passera donc par une approche plus humaine, plus durable, et plus consciente des réalités du terrain.

Références

BAKKER Arnold B., & SCHAUFELI Wilmar. B. 2008. *Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.

CAIDEN Gerald E. 1968. *Administrative Reform*. Chicago: Aldine Publishing Company.

POLLITT Christopher et HUPE Pierre. 2011. Parler de gouvernement : le rôle des concepts magiques. *Public Management Review*, 13, 641-658. https://doi.org/10.1080/14719037.2010.532963

DAGENAIS-DESMARAIS Véronique. 2010. *Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* (thèse de doctorat). Université de Montréal.

HALBESLEBEN Jonathon R.B., NEVEU Jean-Pierre, PAUSTIAN-UNDERDAHL Samantha C. & WESTMAN Westman. 2014. Getting to the "COR": "Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory". *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.

HURON David. 2011. « Le New Public Management en France : Vers un management public post-moderne ? » *Note de synthèse des travaux de recherche en vue de l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) en sciences de gestion, Université de Nice Sophia Antipolis.*

KARASEK Jr. Robert A. 1979. « Exigences professionnelles, latitude décisionnelle et tension mentale : implications pour la refonte des emplois ». *Revue trimestrielle des sciences administratives*, 24, (2), 285-308, DOI 10.2307/2392498

Organisation Mondiale de la Santé. (2022). *Classification internationale des maladies, 11e révision (CIM-11)*. https://icd.who.int/fr

POILPOT-ROCABOY Gwénaëlle. 2017. *Triptyque temporel et bien-être au travail*. Dans Olivier BACHELARD (Éd.), *Le bien-être au travail* (pp. 106-111). Rennes, France : Presses de l'EHESP.

République du Bénin, (2010) plan stratégique 2011-2020 de la réforme administrative et institutionnelle du Bénin, Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle.

ROSSANO Maryline. 2019. « Rencontre entre spirales de ressources et souffrance psychosociale à l'hôpital ». *Journal de gestion et d'économie de la santé, 37*(2), 135-158.