



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

(UAC)

FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

(FLASH)

ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE "ESPACES, CULTURE ET
DEVELOPPEMENT"

(EDP)

FILIERE : SOCIO-ANTHROPOLOGIE

OPTION : SOCIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT

Mémoire de DEA

SUJET

CONCILIATION TRAVAIL SALARIÉ DES FEMMES ET
VIE FAMILIALE A COTONOU : QUELLE ALTERNATIVE ?

Réalisé par :

Mme OGA K. Armelle

Epouse SABI YABA

Directeur de recherche :

Prof. Albert NOUHOUAYI

Prof. Titulaire

Co-Directeur :

Prof. Dr. Elisabeth FOURN

Maître de conférences des

Universités du CAMES

Année Universitaire 2013-2014

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
DÉDICACE	3
REMERCIEMENTS	4
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	5
<i>RESUME</i>	6
<i>ABSTRACT</i>	6
Introduction	7
1 ^{ÈRE} PARTIE : PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE SUR L'ARTICULATION DES VIES PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE DES FEMMES.....	9
CHAPITRE I : CONSIDERATIONS THEORIQUES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIE DES FEMMES ET VIE FAMILIALE A COTONOU.....	10
CHAPITRE II: ITINERAIRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIE DES FEMMES ET VIE FAMILIALE	26
2 ^{ÈME} PARTIE : ARTICULATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES: UNE PRÉOCCUPATION DES TEMPS MODERNES.....	34
CHAPITRE III : INCOMPATIBILITE DES RESPONSABILITES FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES DES FEMMES.....	35
CHAPITRE IV LES EXIGENCES PROFESSIONNELLES DE LA FEMME ET LA RECHERCHE EN VAIN DE L'HARMONIE AU SEIN DES COUPLES	54
CHAPITRE V: INFLUENCES DU TRAVAIL SALARIE DES FEMMES SUR L'EDUCATION DES ENFANTS	64
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	79
WEBOGRAPHIE	83
ANNEXES	85

DÉDICACE

A

- *Mon cher époux pour son soutien indéfectible ;*
- *Ma fille qui me donne la force et le courage d'avancer.*

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail n'aurait pas été possible sans la collaboration et le soutien de certaines personnes morales et physiques à qui nous voudrions ici exprimer notre profonde gratitude et nos sincères remerciements.

Nous saluons la motivation, le dévouement du Professeur Albert NOUHOUAYI qui, malgré ses lourdes responsabilités et ses nombreuses occupations, a accepté de suivre la présente recherche.

Nous tenons à remercier particulièrement le Professeur Elisabeth FOURN de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (FLASH) pour son importante contribution à la réalisation de ce travail.

Dans le même ordre d'idée, les encouragements permanents et la précieuse collaboration de Narcisse YEDJI, Michel MEHINTO et Tatiana HOUNTONDI ont été déterminants dans la réalisation des différentes phases de ce travail. Nous exprimons aussi notre gratitude à Serge OGA pour son soutien.

Nos sentiments de profonde gratitude vont également à l'endroit de tous les enseignants de la filière Sociologie-Anthropologie de l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire "Espaces, Culture & Développement" qui ont su nous transmettre le savoir et la rigueur scientifique.

Nous saluons enfin M. Charbel SABI-YABA, qui a été un compagnon aussi agréable qu'efficace tout au long de notre formation.

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ANDRS	:	Agence Nationale pour le Développement de la Recherche en Santé
cf.	:	Confer
FLASH	:	Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines
IFC	:	Institut Français de Cotonou
INSAE	:	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
N°	:	Numéro
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
Prof.	:	Professeur
UAC	:	Université d'Abomey-Calavi
RGPH	:	Recensement Général de la Population et de l'Habitation
UNICEF	:	United Nations International Children's Emergency Fund (Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance)

RESUME

La présente recherche met en exergue quelques implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes. Les crises auxquelles font face les familles aujourd'hui, portent à croire que les femmes en conciliant vies familiale et professionnelle, privilégient la sphère productive. Cette étude vise donc à analyser les implications du travail salarié des femmes non seulement sur leur relation maritale, mais aussi sur l'éducation de leurs enfants.

La démarche méthodologique utilisée pour cerner les données de terrain est de type qualitatif avec les échantillonnages de choix raisonné, boule de neige et accidentel. Elle implique une conjugaison de revue documentaire, d'entretien, d'observation et de questionnaire.

Les résultats de terrain montrent que les femmes salariées concilient péniblement deux univers différents de travail et développent pour ce faire des stratégies (recrutement des femmes de ménage, garderies pour les enfants mineurs, aides familiales, planning familial etc.). Mais ces stratégies ne sont pas toujours efficaces. En effet, le travail salarié empêche les femmes d'assumer pleinement leurs responsabilités familiales, ce qui d'ailleurs a des répercussions sur leur vie maritale et évidemment sur l'éducation de leurs enfants.

Mots clés : Conciliation, travail salarié, vie familiale, alternative, Cotonou.

ABSTRACT

The present research highlights some implications of paid work on the family life of women. The crisis facing the families today, lead to believe that women give greater place to productive sphere in reconciling of family and professional lives. This research aims at analysing the implications of women paid work on their family life including their marital relationship and the education of their children.

The methodological approach used to identify the data is qualitative with purposive, snowball and fortuitous samplings. It combines document review, interview and observation.

Field results show that employed women reconcile with difficulty two different worlds of work and therefore develop strategies (recruitment of maids, day nursery for very young children, caregivers, family planning etc..) to succeed. But these strategies are not always effective. Indeed, the paid work prevents women from fully assuming her responsibilities at home and this besides affects their marital life and obviously the education of their children.

Keywords: Reconciling paid work, family life, alternative, Cotonou.

Introduction

L'activité des femmes a connu une accélération brutale à la fin des années soixante. Depuis ces années, le travail féminin a progressé quel que soit le nombre d'enfants que possède la femme. Pour Pecresse (2007), au Danemark, alors que 66% des mères étaient au foyer en 1965, seulement 3% d'entre elles avaient fait ce choix trente ans plus tard. Avec Decaux (1972) cité par Savi(2010), « deux tiers des femmes travaillent par obligation, soit parce qu'elles sont seules, soit parce qu'il faut un double salaire au ménage. Les pays en voie de développement connaissent des mutations sociales, notamment dans les milieux urbains, où l'emploi féminin continue de croître. Le Bénin n'est pas en marge de ces mutations et de plus en plus, on enregistre de femmes salariées. Les nombreuses enquêtes sur l'emploi réalisées par l'INSAE confirment ce fait. En effet, les résultats d'enquête de 2001 montrent la proportion non négligeable des femmes présentes dans la sphère publique. Ainsi, les femmes ont un taux d'activité de 60, 9% en 2001 contre 52, 3% en 1992 soit un écart de 8%.

Au niveau des femmes Agents Permanents de l'Etat (APE), l'effectif est passé de 7871 en 1999 à 8592 en 2007 selon les données du Fichier Unique de Référence (Fourn, 2011 : 299). Cet effectif ne prend pas en compte les femmes du secteur privé. C'est dire donc que les femmes béninoises sont davantage plus présentes sur le marché du travail notamment dans les grandes villes dont Cotonou qui est la capitale économique du Bénin. Parler du travail salarié des femmes revient aussi à parler de la vie familiale à travers la reproduction biologique et la reproduction sociale. Au Bénin, le mariage et la maternité sont fortement valorisés et restent deux éléments structurant de l'identité féminine affirme Fourn (op.cit., 1997) ; ils ne le sont moins dans d'autres sociétés. C'est ainsi que Oppong (1988), estime que les femmes doivent être avant tout des épouses et des mères. Et à (Descarries et al. 2002 : 6) d'ajouter « mettre au monde des enfants et être disponible pour les aimer, les nourrir, les soigner, les éduquer et s'en séparer, telle semble avoir été pendant fort

longtemps la seule véritable contribution sociale attendue des femmes, tout comme leur seule raison identitaire ». Mais aujourd'hui, les femmes, de par leur entrée massive sur le marché du travail (particulièrement les femmes avec de jeunes enfants, les femmes salariées dont les conjoints sont aussi actifs, et les femmes chefs de famille monoparentale) sont venues modifier l'organisation sociale et économique du travail. En conciliant les vies familiale et professionnelle, ces dernières vont devoir quotidiennement faire face à un double rôle (reproductif et productif). Ce qui nécessite la recherche d'une harmonie au niveau des deux sphères (familiale et professionnelle). Il se pose alors un problème d'alternative, c'est-à-dire que les femmes n'ont pas le choix que de privilégier l'une ou l'autre sphère.

Au regard de cette situation, l'investigation sur le sujet «conciliation travail salarié des femmes et vie familiale à Cotonou : quelle alternative ?» se justifie à travers l'analyse des implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes.

Le contenu donné au plan du document s'articule en deux parties. Ainsi, la première partie pose la problématique générale sur l'articulation des vies professionnelle et familiale des femmes. La deuxième partie intitulée conciliation des vies familiale et professionnelle des femmes : une préoccupation des temps modernes, présente quant à elle, les résultats de terrain déclinés de la manière suivante :

- Incompatibilité des responsabilités familiale et professionnelle des femmes;
- Exigences professionnelles des femmes et la recherche en vain de l'harmonie au sein des couples;
- Influences du travail salarié des femmes sur l'éducation des enfants.

1^{ERE} PARTIE : PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE
SUR L'ARTICULATION DES VIES
PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE DES
FEMMES

CHAPITRE I : CONSIDÉRATIONS THÉORIQUES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIÉ DES FEMMES ET VIE FAMILIALE À COTONOU

1.1 PROBLEMATIQUE

1.1.1 Problème

Dans toutes les sociétés, les hommes et les femmes assument au sein du ménage des activités distinctes du fait de la division sexuelle du travail inhérente à des considérations socio culturelles spécifiques à chaque milieu. Pendant longtemps, les femmes sont restées au foyer effectuant des tâches domestiques. Pendant ce temps les hommes gèrent tout ce qui est extérieur, en partie parce que l'extérieur est jugé « dangereux » et donc réservé au sexe physiquement plus apte à se défendre. L'expression consacrée en langue fon comme l'exprime Fourn (op. cit, 2009) en dit long à ce sujet : Gnonnu xwessi¹, sunu glégbénu², expression qui non seulement sexualise, mais aussi établit une nette démarcation entre les sphères d'occupations des hommes et des femmes.

Mais avec l'avènement des deux guerres mondiales, les femmes dans les pays occidentaux étaient obligées d'aller vers les usines, les laboratoires, les entreprises, etc... en l'absence des maris où, elles ont démontré leur capacité de travail. Le travail des femmes a connu alors une évolution dans le temps et dans l'espace. En Afrique, selon Fourn (op.cit 2003), le choc colonial avec l'introduction de l'école, l'urbanisation, l'économie monétaire, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ont engendré beaucoup de mutations dans les structures familiales traditionnelles en modifiant l'ordre social dans le sens des principes en vigueur dans la métropole. La rencontre des deux cultures a provoqué le choc des civilisations.

Au Bénin, ces changements surtout économiques ont suscité chez les femmes le besoin de travailler hors du domicile. Par ailleurs, l'avènement de l'approche

¹ Femme du foyer, faite pour la maison. Elle assume les charges domestiques, l'éducation et la prise en charge des enfants

² L'homme du dehors. Il assure la survie économique du ménage

Genre, avec les idées d'égalité entre les individus, développées par les féministes, les Organisations Non Gouvernementales (qui prônent l'autonomisation des femmes), le Système des Nations-Unies à travers la défense des Droits de l'Homme notamment celle des femmes, a renforcé l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi. Ces dernières font donc irruption dans une sphère autrefois réservée aux hommes.

Segalen (2000) a confirmé cela en affirmant que les trente glorieuses ont ouvert des postes nombreux dans le secteur tertiaire et les femmes dont le niveau d'éducation n'a cessé de croître se sont engouffrées dans un marché en expansion. Ainsi, depuis plus de vingt ans et dans toutes les régions du monde, les femmes ont de plus en plus investi le marché du travail. Ceci s'explique par leur forte présence dans la sphère professionnelle qui nullement ne les dispense de leurs anciennes attributions dans la sphère domestique. Cette nouvelle situation nécessite la recherche d'une articulation entre les deux sphères.

La conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale est devenue une question réelle au cours de ces dernières décennies du fait des difficultés financières auxquelles font de plus en plus face les ménages. Même si le statut de la femme active est admis aujourd'hui sur le marché de l'emploi, même si tous les métiers lui sont accessibles, n'a-t-elle pas plus de difficultés que l'homme à réussir sa vie professionnelle ? Cela justifie d'ailleurs l'interrogation de Artinian et Boccara (1992) lorsqu'ils se demandent si l'image de la superwoman, celle qui, épanouie dans sa vie affective, brille dans sa vie professionnelle correspond-elle à la réalité ? Par ailleurs, comme l'ont montré Tilly et Scott (1978), les conditions de travail des femmes et des familles varient considérablement d'un secteur à l'autre. Ce qui affecte directement les tâches et les structures des rôles au sein du ménage, car le travail salarié est difficilement compatible avec les charges de la vie familiale des femmes mariées et des mères.

En faisant la promotion des femmes au plan professionnel à travers l'approche genre, dans les pays développés, quelques stratégies sont mises en place par les politiques familiales pour les aider à concilier les deux sphères, (garderies publiques et privées, congés de maternité aux mères, travaux à temps partiels etc.). Par contre en Afrique et au Bénin en particulier, les politiques familiales ne prennent en compte que les congés de maternité pour les femmes. Les employeurs aussi bien du public que du privé n'ont pas défini de stratégies pour permettre aux femmes de concilier les sphères familiale et professionnelle. Ces dernières ont donc recours à leurs propres stratégies pour répondre efficacement à leurs obligations dans les deux univers. Mais y arrivent-elles aisément ? Ne privilégient-elles pas l'une ou l'autre sphère ? Les différentes crises subies par les familles portent à croire que c'est la sphère productive qui est privilégiée par les femmes. Ainsi, répondre efficacement aux exigences professionnelles suppose une présence effective des femmes dans la sphère productive. Cette présence effective des femmes dans la sphère productive n'a-t-elle pas des incidences sur leurs obligations familiales ? Autrement dit, quelles sont les implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes à Cotonou ?

Pour répondre à cette interrogation, les réponses provisoires suivantes ont été formulées :

1.1.2 Hypothèses

✓ Hypothèse générale

L'option pour les femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle influence le fonctionnement de leurs familles.

✓ Hypothèses spécifiques

- 1- Le travail salarié rend la femme peu disponible dans l'accomplissement de ses rôles et devoirs au foyer.
- 2- Le travail salarié de la femme entraîne des conflits conjugaux au sein de son foyer.

3- Le travail salarié de la femme a des répercussions sur l'éducation des enfants dans les ménages.

1.1.3 Objectifs

✓ Objectif Général

L'objectif de cette recherche est d'analyser les implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes à Cotonou.

✓ Objectifs spécifiques

De façon spécifique, il s'agit de:

- 1- Faire ressortir les difficultés que les femmes salariées ont à articuler rôles et devoirs au foyer et exigences professionnelles;
- 2- Montrer l'influence des exigences professionnelles de la femme sur la stabilité du couple ;
- 3- Déterminer les répercussions du travail salarié de la femme sur l'éducation des enfants.

Pour répondre à ces différentes préoccupations, le modèle d'analyse suivant a été utilisé.

1.2 MODELE D'ANALYSE

« Le modèle d'analyse constitue le prolongement naturel de la problématique en articulant sous une forme opérationnelle les repères et les pistes qui seront finalement retenus, pour présider au travail d'observation et d'analyse. Il est composé de concepts et d'hypothèses qui sont étroitement articulés entre eux pour former ensemble un cadre d'analyse cohérent » (Quivy et Campenhoudt 1995 :149). Les modèles d'analyse empruntés pour ce travail s'inspirent du structuro-fonctionnalisme et de l'approche Genre.

En effet, le fonctionnalisme s'est imposé en Grande-Bretagne grâce à Malinowski Bronislaw et Radcliffe-Brown Alfred Reginald. Trois notions ont aidé à l'essor du fonctionnalisme : celles d'utilité (à quoi ça sert ?), de causalité (pour quelles raisons et pour quels résultats ?) et du système (comment s'opère l'interdépendance des éléments dans un ensemble cohérent en équilibre ?).

Quant au structuralisme, il trouve son origine dans le cours de Linguistique Générale de Ferdinand de Saussure (1916). C'est un courant des Sciences Humaines qui a pris corps en Anthropologie avec Claude Lévi-Strauss dans les années 1960. Ce courant appréhende la réalité sociale comme un ensemble formel de relations. Ainsi, du structuralisme ressort la notion de structure. Les sociétés, nous dit Lévi-Strauss, sont organisées autour de trois domaines (le langage, la parenté et l'économie) qui forment chacun une structure au sein de laquelle sont organisés les échanges entre les Hommes. La famille étant le micro groupe de la société, elle est structurée, hiérarchisée (organisée). Chaque élément de la structure familiale joue un rôle bien défini et lorsqu'un membre enfreint à son rôle, cela y entraîne un dysfonctionnement. Il y a donc une interdépendance entre les éléments de la structure familiale.

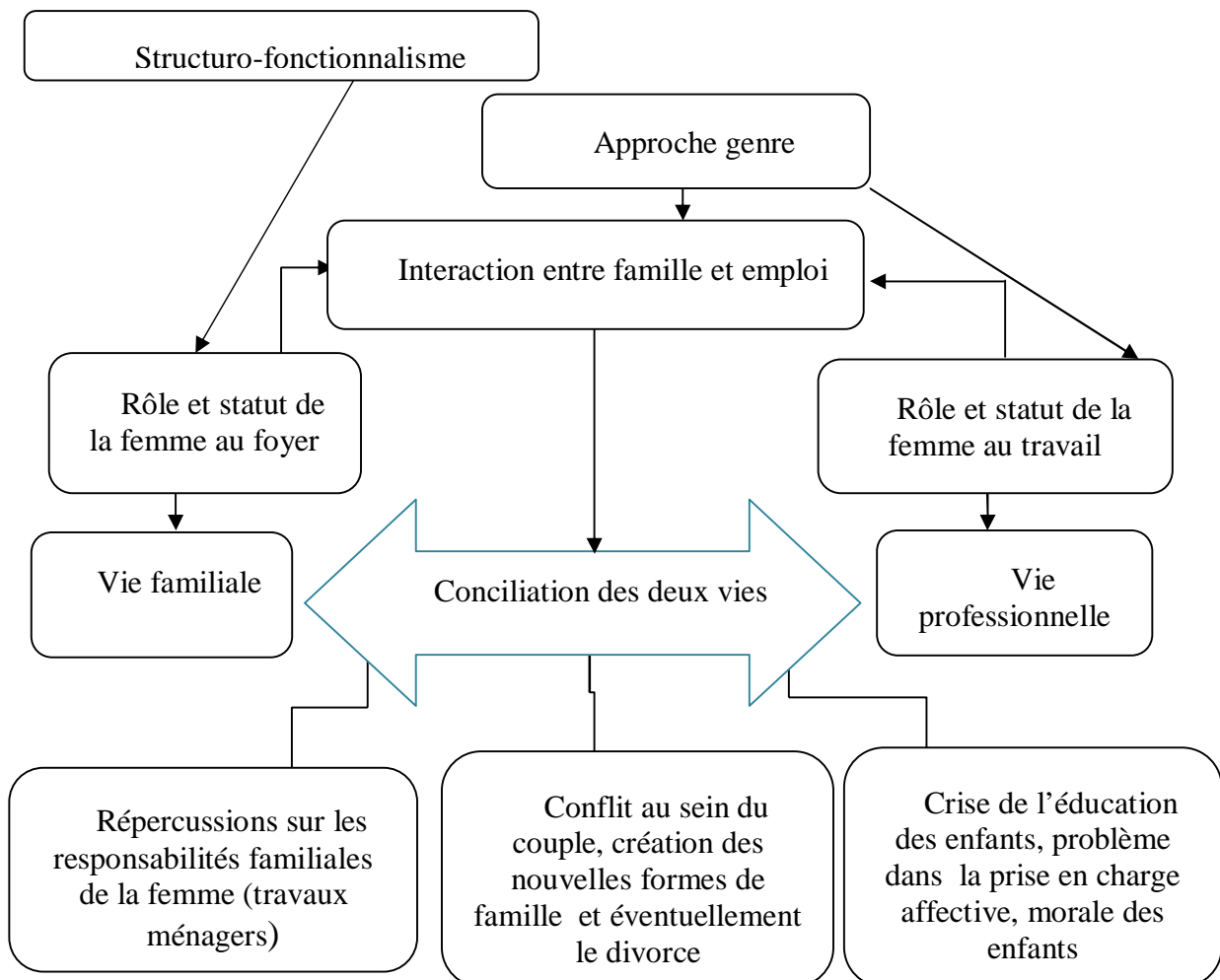
Par ailleurs, pour Fourn (op, cit), le concept genre élaboré par l'Université de Harvard, la Banque Mondiale et l'USAID, est né aux USA dans les années 70-80 et a pu intégrer le concert des Nations-Unies vers les années 90. Ces tenants sont entre autres Caroline Moser, Sarah Longwe, Naïla Kabeer, Anne Zwahlen. En effet, le genre en tant que concept met l'accent sur les rapports d'inégalité entre hommes /femmes ; ceci explique la hiérarchisation de la société béninoise et permet de montrer que la place des femmes se trouve dans la sphère domestique avec des rôles y afférents et celui des hommes dans la sphère publique. Le structuro fonctionnalisme traduit bien cela. Cependant cette place n'étant pas valorisée en termes de production, les femmes ont cherché à aller sur le marché de l'emploi autant que les hommes d'où la promotion de l'approche genre.

Ainsi selon Fourn (op.cit., 2011), le Genre en tant qu'approche vient réduire les rapports d'inégalité existant entre l'homme et la femme. Elle stipule qu'aussi bien l'homme que la femme doivent participer au développement. Elle met en exergue la visibilité du travail de la femme qui se retrouve dans la sphère professionnelle sans abandonner son rôle dans la sphère domestique

(reproduction biologique et sociale) qui lui a été conféré de par la division sexuelle du travail. Cette approche Genre vient donc remettre en cause l'ordre préétabli par la société relativement aux rôles des hommes et des femmes. Cette situation crée un dysfonctionnement dans la structure et le fonctionnement de la famille.

En somme, il s'agit de faire ressortir ici les dysfonctionnements que crée le travail salarié de la femme au niveau de la vie familiale (relations conjugales, et l'éducation des enfants, travaux d'entretien et autre). La synthèse du modèle d'analyse utilisé se résume de la façon suivante :

Figure1 : Schéma théorique d'analyse



Source : enquête, 2012

1.3 CLARIFICATION CONCEPTUELLE

Il est important de clarifier quelques concepts nécessaires pour la compréhension du présent travail. Il s'agit de : travail salarié, vie familiale, conciliation, alternative, implications.

En effet, le terme *salarié* vient du salaire qui est la rémunération d'un travail payée régulièrement par l'employeur à l'employé en vertu d'un contrat de travail. Le salarié est donc une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement. Salarié découle du salariat qui selon Karl Marx est le rapport de production central du mode de production capitaliste ; (Lexique de Sociologie, 2005 :227). La femme salariée est celle-là qui exécute un travail à plein temps ou à temps partiel pour le compte d'un employeur en contrepartie d'un salaire. Dans le cadre de cette recherche, il s'agit de la femme qui travaille pour le compte d'un employeur notamment dans les administrations aussi bien publiques que privées à Cotonou. Au vue de tout ce qui précède, qu'est-ce alors le travail ?

Le travail apparaît chez Adam Smith et Karl Marx comme « une activité productrice, une transformation de la nature qui permet d'accroître la quantité des biens et services mis à la disposition des individus » (Lexique de Sociologie, 2005 :271). Il peut être aussi défini comme un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif, professionnel ou non, dont le but tend à la concrétisation d'un projet, d'une idée ou d'un ensemble de projets et d'idées ne donnant pas nécessairement lieu à un résultat abouti, mais ayant leur finalité, et dont la rétribution, s'il en est une, peut être morale ou matérielle. La femme salariée doit concilier deux sphères où les responsabilités ne sont pas les mêmes. Qu'en est-il de la conciliation ?

Au sens propre, la *conciliation* s'entend comme l'articulation de temps et de responsabilités différents dans une même journée. Concilier activité professionnelle et vie familiale équivaut pour la femme, à assumer son

engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches (Bureau fédéral de l'égalité, 2003). Il s'agit, selon Tremblay(2004), de rendre compatibles les sphères professionnelle et privée. Répondre efficacement aux exigences de la sphère professionnelle a des implications sur la vie familiale de la femme. De ce fait comment peut-on définir implication ?

Les *implications* ici, ce sont les conséquences qu'engendrent les exigences professionnelles de la femme sur sa vie familiale.

Par ailleurs, la *famille*, selon Hachette (2003 : 597), est « l'ensemble de personnes formées par le père, la mère et les enfants » Elle peut être aussi définie comme l'ensemble de toutes les personnes ayant un lien de parenté. Dans le contexte de ce travail, c'est la cellule familiale c'est-à-dire « le groupe social composé de deux personnes au moins et des enfants ayant une résidence commune et unies par des liens de parenté (règle d'alliance, de filiation, de germanité) et un réseau de droits et d'obligation (droit de porter un certain nom, droit à l'héritage, obligation alimentaire, obligation d'éducation, ...) » Alpe et al. (2005 :97). Chacun des membres de la famille notamment le père et la mère ont des obligations spécifiques dans la vie familiale au sein du ménage.

Par *vie familiale*, on peut entendre, des événements, des obligations et des responsabilités qui découlent du quotidien des familles et qui sont attachés aux fonctions qu'elles doivent exercer. Entre autres fonctions, il y a l'éducation qui peut être définie comme l'ensemble des interventions concourant au développement et à la socialisation de l'individu, qu'elles concernent la transmission des savoirs fondamentaux ou l'apprentissage de la vie sociale et de la citoyenneté. La vie professionnelle quant à elle est l'ensemble de toutes les contraintes, obligations, responsabilités, opportunités et avantages liés à l'exercice d'une activité qui procure des biens et revenus. Elle suppose le respect d'un horaire, d'un rythme de travail, d'un effort intellectuel. Les femmes

du fait de la difficile conciliation recherchent alors une *alternative* (choix entre deux solutions face à une situation); soit, elles répondent plus efficacement aux exigences de la vie familiale avec des conséquences sur leur emploi soit, elles s'occupent de leur emploi avec des dysfonctionnements au sein de la famille.

De ce qui précède, quels sont les raisons du choix d'un tel sujet ?

1.4 JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET

Le choix de travailler sur un tel sujet relève avant tout d'une préoccupation majeure. Celle liée à une observation personnelle sur le statut de la femme dans la société béninoise en général et la ville de Cotonou en particulier et les différentes crises auxquelles sont confrontées les familles aujourd'hui. En effet, mère, dispensatrice de la vie, éducatrice, travailleuse etc., la femme a toujours joué un rôle déterminant dans la société. Sa contribution aussi bien à la vie économique qu'à la vie familiale n'est-elle pas inestimable? Par ailleurs, au sondage, il est constaté que la thématique de la conciliation travail et famille n'est pas assez documentée au Bénin; d'où le souci majeur de contribuer à l'enrichissement de la documentation existante.

La conciliation des vies familiale et professionnelle étant un domaine de recherche très vaste, il est nécessaire de circonscrire le champ de recherche en étude.

1.5 DELIMITATION THEMATIQUE

Ce travail s'inscrit dans la sociologie de la famille. En effet, compte tenu de la présence massive des femmes dans la sphère productive due à la promotion de l'approche genre, les femmes sont aujourd'hui confrontées à un problème de conciliation. Ces dernières, malgré toutes les responsabilités familiales qui leur incombent, font de longue distance chaque jour entre leur lieu de travail et leur résidence. Cette conciliation entraîne une absence régulière des femmes de la sphère familiale. Ainsi, l'objectif du présent travail, c'est d'analyser les implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes.

1.6 REVUE DE LA LITTERATURE

Plusieurs travaux scientifiques ou relevant de la littérature grise ont abordé la problématique de la conciliation vie professionnelle et vie familiale.

En effet, Coquery (1994) a souligné les multiples changements qui ont affecté la vie socio-économique des femmes depuis la colonisation jusqu'à ce jour. Ces différents changements montrent en quoi les femmes sont des moteurs de développement de la société et du bien-être du foyer. C'est dans cette perspective que Bard (2004) disait que la part du travail des femmes reste déterminante dans les activités relatives à la sphère familiale, que ce soit en tant que professionnelles, salariées des institutions du secteur public ou en tant que compagne et mère.

Ségalen (2000) est allée plus loin en mettant l'accent sur la capacité de la femme, sur ses talents lorsqu'elle dit que de même que des femmes occupent un emploi salarié ou qu'elles restent à la maison, leur rôle dans le ménage paraît toujours évident. Pour Pecresse (op.cit), la participation des femmes au marché du travail est un élément de dynamisme économique, car en apportant une capacité de travail supplémentaire, elles contribuent à augmenter la création de richesse mais aussi la création d'emploi notamment dans les secteurs des

services. Dans un tel contexte, le maintien d'une croissance potentielle satisfaite passe notamment par la participation accrue des femmes au marché du travail.

Le fort désir de conciliation des vies professionnelle et familiale est majoritairement une préoccupation des femmes et se manifeste surtout dans les offres de travail, de choix, de volume de travail et du temps consacré au travail. La nature dissymétrique de la conciliation comporte parfois des risques spécifiques pour certaines catégories de femmes. L'étude du devenir d'une génération de femmes nées aux alentours de l'année 1960 permet d'identifier trois catégories de femmes pour lesquelles la conciliation supposée, risque de ne pas être satisfaisante (Wacker et *al.* 2005):

- les femmes très qualifiées qui pourraient être amenées à sacrifier leur vie familiale pour réussir leur carrière professionnelle à hauteur de leurs espérances
- les femmes non qualifiées qui pourraient être amenées à se retirer du marché du travail pour élever leurs enfants, et dont les perspectives de reprise d'activité seraient très faibles;
- Certaines femmes à la tête d'une famille monoparentale pour lesquelles les conditions de vie sont particulièrement difficiles.

Ainsi, que cela soit en terme de présence sur le marché du travail, de volume de travail offert (temps partiel, nombre d'heures travaillées) ou d'opinions sur la réduction du temps de travail, la présence d'enfants (et surtout de jeunes enfants) n'apparaît exercer un effet significatif que sur les comportements féminins. Même si la diffusion du travail à temps partiel s'est opérée à la même vitesse chez les hommes et les femmes au cours des dernières années, la part des emplois à temps partiel reste beaucoup plus importante chez les femmes: 31,6 % en 1998 en France contre 5,2 % pour les hommes (Wacker, et Dalla Palma; *op. cit.*). Selon ces mêmes auteurs, les femmes salariées à temps partiel appartiennent majoritairement à deux types de ménage. Il s'agit d'une part des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, d'autre part

des femmes en couple dont le conjoint travaille à temps complet. Cette répartition est due en partie à la présence de jeunes enfants : à caractéristiques individuelles identiques, avoir un ou plusieurs enfants de moins de trois ans et de moins de six ans augmente respectivement de 7 et 18 points la probabilité d'une femme en couple d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet.

En effet, l'hétérogénéité de la population des femmes travaillant à temps partiel est forte, dépendant en particulier de leur position dans le cycle de vie, de la durée de leur temps partiel et du caractère plus ou moins choisi ou contraignant de leur situation. Quatre groupes assez différents peuvent être identifiés en 1995, dans le secteur privé: des jeunes femmes en phase d'insertion professionnelle pour lesquelles le temps partiel est un passage; des femmes d'âge mûr très peu diplômées qui passent fréquemment par le chômage et souhaitent travailler davantage; des femmes peu qualifiées dont la durée de travail est inférieure à quinze heures par semaine et qui sont majoritairement employées dans le nettoyage ou comme femmes de ménage; enfin des femmes plus diplômées, reprenant parfois une activité et qui sont satisfaites de leur condition. Dans ce dernier cas, la moitié a opté pour un temps partiel. Ainsi, le temps partiel relève davantage d'un choix pour les femmes diplômées ou bénéficiant de la sécurité de l'emploi, alors qu'il apparaît fortement contraignant pour les femmes pas ou peu qualifiées. Parmi les couples, il semble que la présence des jeunes enfants confère au temps partiel un caractère plus souvent volontaire. En outre, certains résultats de recherche montrent qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent stressés parce qu'ils parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroîtrait d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille.

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le *conflit* emploi-famille (Guérin, St-Onge, Trottier, Haines et Simard, 1994). Tout en mettant l'accent sur l'importance de la catégorie socioprofessionnelle, Carlson et al. (2000) trouvent que les études menées jusqu'à maintenant ont permis de dégager trois formes de conflit : les conflits de temps, de tension et de comportement. Le conflit de temps découle de la surcharge due aux multiples rôles (Chenevier, 1996) et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun d'eux. Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, à savoir celui de parent ou d'employé. Le conflit de comportement apparaît lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits ou ne peuvent être faits par la personne.

En outre, l'étude américaine effectuée par l'organisme Families and Work Institute (1997) intitulée *National Study of the Changing Workforce* s'est intéressée entre autres à l'effet des emplois exigeants et d'un faible soutien de la part de l'employeur sur la qualité de vie des employés. Par ailleurs, au Canada, Duxbury *et al.* (1993) ont étudié l'influence du genre d'emploi et de famille sur le conflit et la perception du stress. Dans la même perspective, Galinsky *et al.* (2001) observent que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés. Le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes, même s'ils préfèrent travailler moins. Duxbury *et al.* (op.cit) obtiennent les mêmes résultats : les personnes occupant un emploi professionnel travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes de travailleurs, ce qui peut amplifier le conflit emploi-famille.

Guérin *et al.* (1997) ont trouvé comme solution pour une meilleure conciliation les garderies, les compléments de salaire et de congés à la

naissance, le temps partiel volontaire et le travail à domicile. Tremblay et Amherdt (2000) ont constaté que les aménagements de temps de travail sont la mesure de conciliation la plus recherchée par les parents. Guérin *et al.* (op.cit) ont trouvé que la culture organisationnelle influence le niveau de conflit emploi-famille; ainsi, lorsque l'employé ne se sent pas pénalisé à cause de ce qu'il fait pour sa famille, il ressent moins de difficultés de conciliation. Chenevier (op.cit) recense trois études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité du supérieur sur l'employé et le conflit emploi-famille : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stresse l'employé, le rend insatisfait et il s'absente plus souvent de son travail. Selon Descarries et Corbeil (1995), la situation de monoparentalité induit des différences dans la conciliation emploi-famille et certaines variables peuvent influencer la charge de travail des mères monoparentales, notamment l'âge des enfants ainsi que la situation professionnelle, l'absence du conjoint, ou encore le fait que le conjoint travaille de longues heures. Pour sa part, Chenevier (op.cit) n'a pas obtenu de différence significative entre ces deux situations de vie, (biparentales et monoparentales).

Selon Duxbury *et al.* (op.cit), cette variable est surdéterminée par les qualifications professionnelles de la personne et le type d'emploi qu'elle occupe, joue sur son engagement vis-à-vis de sa famille. Duxbury et Higgins (1991 : 62) définissent ainsi l'engagement vis-à-vis de la famille comme suit : « C'est donc d'implication psychologique dont il s'agit, ainsi que de l'importance accordée par la personne à sa famille et de son engagement envers ses rôles familiaux ». Plusieurs auteurs ont trouvé une relation entre l'engagement vis-à-vis de la famille et le conflit entre les exigences professionnelles et familiales. (Chenevier op.cit) n'a pu démontrer cette influence dans le groupe étudié ; apparemment parce qu'il n'y avait pas suffisamment de sujets masculins dans son échantillon. Selon Guérin *et al.* (op. cit) et Caussignac (2000), le conflit emploi-famille augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable. Guérin et al.

(op.cit) ajoutent que le nombre d'enfants ne peut être dissocié de leur âge, et que cette dernière variable est en fait plus déterminante. Chenevier (op.cit) ne trouve pas de relation significative liée au nombre d'enfants. Pourtant, d'autres enquêtes le montrent (Descarries et Corbeil, op.cit; Frederick, 1995).

Comme le soulignent Maillé, Guberman et Maheu (1995), la prise en charge d'une personne dépendante par un employé est souvent une situation méconnue de l'employeur. La recherche de Chenevier (op.cit) montre que l'appui du conjoint a un effet significatif sur le conflit emploi-famille. La qualité de la relation et des interactions du conjoint aurait aussi des répercussions sur la conciliation famille, travail. Cette conciliation sera d'autant facilitée par la présence d'un appui et d'un partage des tâches entre les conjoints. De plus la division sexuelle du travail demeure nettement plus inégalitaire parmi les couples. En effet, si durant la dernière décennie, la part relative des hommes dans les activités domestiques s'est accrue, elle est nettement insuffisante au regard de la hausse du taux d'activité des femmes en Europe et en Amérique (Bonke et Kock-Weser, 1999). Cette réalité d'une répartition sexuelle inégalitaire du travail total résulte à la fois de la hausse observée des taux d'activité sur le marché du travail, de l'allongement des durées du travail féminin et du fait qu'elles continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques. Le travail qui s'effectue au sein de la maisonnée, comme l'écrit Scott (1995 : 133), est un autre type de travail en même temps que le sens qui y est rattaché est différent. Bénéria (1985 :163) cité par Fourn (op.cit, 2005) a fait observer que les activités de subsistance généralement omises dans les statistiques de la production et du revenu correspondent en grande partie au travail des femmes. Que nous révèlent les écrits béninois sur la question de la conciliation?

Très peu de travaux ont été effectués sur la question à travers quelques mémoires et articles qui ont abordé quelques stratégies de conciliation utilisées par les femmes salariées, la problématique des femmes fonctionnaires et

l'éducation des enfants. Ainsi, Fourn (2011), Fourn et al. (2009), Savi (2010) dans leurs recherches ont travaillé sur les différents aspects sus-cités. D'après ces auteurs, les femmes sujettes à des difficultés de conciliation se retrouvent écartelées entre la sphère familiale et la sphère professionnelle.

En somme, on peut dire que les différents auteurs bien qu'ayant mis l'accent sur quelques déterminants de la conciliation, quelques stratégies développées par les femmes pour résoudre le problème de la conciliation, ils ont occulté quelques aspects que la présente étude veut mettre en exergue. Il s'agit des implications de la conciliation plus précisément du travail salarié sur la vie conjugale de la femme mais aussi sur l'éducation de ses enfants.

CHAPITRE II: ITINÉRAIRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIÉ DES FEMMES ET VIE FAMILIALE

2.1 BREVE MONOGRAPHIE DU CADRE D'ETUDE

La ville de Cotonou se prête remarquablement à l'exploration des perspectives théoriques de cette recherche. Plusieurs raisons militent en faveur du choix des structures de cette ville dans lesquelles travaillent les acteurs ciblés ; il s'agit notamment de leur diversification et du nombre important de femmes y exerçant leurs activités. En effet, ce travail s'est proposé d'étudier les implications du travail salarié sur la vie familiale des femmes. Ceci s'est fait grâce à une analyse minutieuse des divers rôles conférés à l'homme et à la femme par la société.

Toutefois, il n'est pas inutile de préciser certaines caractéristiques sociodémographiques qui font de Cotonou, un excellent cadre d'étude. En effet, la ville de Cotonou est située sur le cordon littoral qui s'étend entre le lac Nokoué et l'Océan Atlantique. Elle représente la seule commune du département du littoral. Elle est limitée au Nord par la commune de Sô-Ava et le lac Nokoué, au Sud par l'Océan Atlantique, à l'Est par la commune de Sèmè Kpodji et à l'Ouest par celle d'Abomey-Calavi. Elle couvre une superficie de 79km². A l'Ouest de Cotonou se trouvent le Port Autonome et l'Aéroport International, deux principales portes d'entrée ou de sortie qui font de cette ville la plus attrayante du Bénin tandis que l'Est dispose d'une vaste zone industrielle.

Par ailleurs, la ville de Cotonou concentre à elle seule la majorité des activités économiques et regroupe la quasi-totalité des ressortissants des différentes régions du pays et des locuteurs des principales langues nationales (Fon, Goun, Mina, Aizo, Dendi, Bariba etc.). Sa population est estimée à plus d'un million (1.000.000) d'habitants en 2013 (RGPH4). En raison du coût de la vie, de la pollution atmosphérique et de l'inondation saisonnière les populations résidentes migrent vers les localités des Communes environnantes (Abomey-Calavi et

Sèmè Kpodji). Cette situation crée un éloignement entre le lieu du travail et leur milieu de résidence.

En outre, selon les données de l'INSAE, l'étude de la population active de Cotonou et de la structure de l'emploi montre que cette tranche de la population est occupée en majorité dans le secteur informel. En effet, ce secteur utilise 82% des actifs contre 17,2% pour le secteur formel réparti de façon inégale entre le secteur public (7%) et le secteur privé (10,2%). De plus, il occupe les grands axes de développement de la ville tels que le commerce, les services et les industries. Cotonou abrite les principaux centres de décision pour l'administration du pays. La totalité des représentations diplomatiques de pays étrangers, des institutions internationales près le Bénin et la direction de grands projets socio- économiques y sont également domiciliées.

L'importance du choix d'un tel cadre d'étude se perçoit mieux à travers la présence des femmes dans ces structures administratives exerçant une fonction. Ce travail de recherche a suivi une méthodologie dont voici la quintessence.

2.2 DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Tout travail scientifique dans sa réalisation appelle forcément une démarche méthodologique générale pour la collecte des données. En effet, la démarche se définit comme la manière de progresser vers un objectif. Elle repose sur des méthodes bien définies et se base sur des techniques et outils. De ces techniques et outils dépend la nature de l'étude.

2.2.1 Nature de l'étude

Cette étude portant sur la conciliation travail salarié des femmes et la vie familiale relève plus des prescriptions des recherches de type qualitatif compte tenu de la recherche de l'approfondissement du sujet d'une part et d'autre part de l'analyse discursive des données recueillies. En conséquence, elle s'est inspirée de certaines sources.

2.2.2 Les sources d'informations

✓ Sources documentaires

Tout travail de recherche scientifique se réfère toujours à des auteurs. Pour ce faire, une recherche documentaire a été faite. Cette étude documentaire a permis de prendre connaissance d'écrits existants sur la problématique investiguée. A cet effet, il a fallu parcourir plusieurs centres de documentations et recueillir des informations qui ont apporté des éclairages par rapport au sujet en vue de dégager des pistes d'investigations précises. La synthèse de ce travail se présente comme suit :

Tableau I : Récapitulation des centres de documentation et informations recueillies

N° d'ordre	Lieu	Centres de documentation	Informations recueillies
1	UAC	Centre de documentation de la FLASH	Informations générales et méthodologiques
2	Cotonou	Institut Français de Cotonou	-Informations sur la crise de l'éducation -Le travail de la femme. -La femme comme chef de famille -La difficile conciliation du travail et de la famille par la femme
3	Cotonou	Institut Pontifical JEAN PAUL II	- Rôles des parents dans le foyer - Les conditions pour une meilleure éducation de l'enfant - Femmes, famille et travail
4	Cotonou	Ministère de la Famille	Informations sur la vie des femmes et des enfants
5	Cotonou	UNICEF	Informations sur les femmes, la vie des enfants et leur éducation
6	Abomey Calavi	Informations sur le net	Conciliation vie professionnelle et vie familiale Non valorisation du travail reproductif de la femme Femme féconde et accessibilité à l'emploi salarié

Source : données de recherche, 2012-2013

✓ Les sources orales

Cette phase, consacrée à la prise de contact et aux premiers entretiens a permis de regrouper les éléments pouvant aider à mieux comprendre le sujet de recherche et à lui donner une direction précise. A cet effet, il y a eu des échanges avec quelques personnes ressources qui ont favorisé une meilleure formulation du sujet. Elles nous ont également orientée vers des centres de documentation pour prendre connaissance des travaux existants sur le sujet choisi afin de bien le positionner. Cette phase a surtout permis de faire la collecte des données de terrain au niveau des groupes cibles.

2.2.3 *Groupes cibles, échantillonnage et démarche de collecte des données*

✓ Groupes cibles

Quatre catégories d'acteurs ont été ciblées dans le cadre de cette recherche. Il s'agit des femmes salariées avec enfants (mariées ou vivant en couple, et les femmes chef de ménage), les hommes ayant des femmes salariées, les collaboratrices ménagères puis les enfants.

D'abord, les femmes salariées ont livré leur vécu de la conciliation, les stratégies qu'elles développent, les contraintes auxquelles elles sont confrontées.

Ensuite, les maris des femmes salariées interviewés ont fait part de leur appréciation du travail salarié des femmes et de ce qu'ils font pour aider leurs femmes à répondre à leurs exigences professionnelles.

Quant aux collaboratrices ménagères, elles ont décrit les rôles qui sont les leurs dans ces ménages et ce qui revient à la maîtresse de maison.

Enfin, les déclarations des enfants ont permis de comprendre avec qui ils passent leur journée entière et qui s'occupe réellement d'eux.

✓ Échantillonnage

Ne connaissant pas la liste de tous les acteurs concernés par ce sujet et compte tenu de sa nature, trois techniques d'échantillonnage non-probabilistes ont été utilisées pour définir les unités significatives enquêtées. Il s'agit des techniques de choix raisonné (choix intentionnel du chercheur en fonction de l'orientation des objectifs), d'échantillonnage accidentel (utilisée pour les unités rencontrées

fortuitement) et la boule de neige (procédure de proche en proche à partir d'une unité qui a rempli les critères voulus pour la collecte). Les unités enquêtées sont des unités en phase avec la problématique de recherche. Ceci a offert l'avantage de travailler sur une diversité d'acteurs dont les divers points de vue ont enrichi l'analyse.

Les entretiens à l'intérieur de chaque catégorie d'acteurs ont permis d'atteindre une taille exemplaire de 76 enquêtés pour l'échantillon et après effet de saturation des données c'est-à-dire la mesure dans laquelle les réponses fournies n'ont plus varié d'un enquêté à un autre, la collecte des données a été arrêtée. Les différents acteurs enquêtés se résument dans le tableau ci-après :

Tableau II : Acteurs enquêtés

Catégories d'Acteurs	Nombres	%
Femmes salariées avec enfants (mariées ou chef de ménage)	35	46,04
Hommes ayant de(s) femmes salariées	23	30,26
Aides ménagères	8	10,52
Enfants	10	13,15
Total	76	100

Source : données de terrain, 2012-2013

Cela n'a été possible qu'avec les techniques de collecte de données y afférentes.

✓ Techniques et outils de collecte de données

▪ *La revue de littérature*

Cette technique a aidé à mieux cerner la problématique d'une part, et a été utile durant toutes les étapes de la recherche d'autre part. L'outil relatif à cette technique est la grille de lecture.

▪ *L'entretien*

Cette technique s'avère la plus appropriée pour apprécier la réalité en étude. Elle a servi de repère au cours des entretiens exploratoires (entretiens avec

quelques acteurs avertis par rapport au sujet). Ces divers entretiens ont permis en plus des différentes lectures faites, d'approfondir la problématique de recherche et de trouver des pistes de réflexion et des idées par rapport aux hypothèses de travail. Elle a été utilisée pour les deux premiers groupes cibles (femmes salariées et les hommes). En outre, l'entretien a été utilisé dans sa forme semi directive car, en offrant des opportunités de relance, celle-ci a donné l'occasion de creuser les aspects qui paraissent pertinents, mais peu élucidés. L'outil correspondant étant le guide d'entretien, celui-ci a été administré individuellement. L'entretien a été articulé autour des objectifs fixés dans ladite étude d'une part, et autour des types d'informations recherchées par groupe cible d'autre part.

Par ailleurs, le questionnaire a aussi été mis à contribution en dehors de la revue documentaire et de l'entretien. Ainsi, destinée aux collaboratrices ménagères et aux enfants, cette technique a été utilisée pour compléter les données d'entretien et d'observation.

- *L'observation*

Elle a permis d'observer directement l'« objet » d'étude sans être impliquée dans la production des données. Elle a été utile pour la confrontation entre les discours des enquêtés et leurs pratiques. L'outil conçu à cet effet est la grille d'observation. Cette technique a servi à approfondir non seulement l'analyse relative aux données sur la manière dont les femmes salariées gèrent leurs activités domestiques dans les ménages, mais aussi à voir le temps qu'elles consacrent aux enfants, au conjoint et au ménage. De même, un accent a été mis sur ce que fait chaque membre de la famille (homme et femme) lorsque tous sont présents. De ce fait, un séjour (une semaine /ménage) a été fait dans certains ménages concernés par l'étude. Toujours dans le souci de mieux comprendre la réalité en étude, des structures publiques et privées où travaillent ces femmes ont été des unités d'observation pour saisir les heures d'arrivée et de sortie des femmes du service.

Après le terrain, les données ont été traitées et analysées. Lors de l'analyse, ces données ont fait l'objet d'une triangulation (usage croisé de techniques de recueil de données afin de réduire les biais et augmenter ainsi la fiabilité et la validité de l'étude). Le récapitulatif des techniques utilisées se présente comme suit :

Tableau III : Techniques et outils de collecte de données

Techniques	Objet	Outil
Revue documentaire	Elaboration de la problématique et analyse des données	- Grille de lecture
Entretien semi-directif	Entretien exploratoire et collecte de données	- Guide d'entretien
Questionnaire	Collecte des données	- Questionnaire
Observation directe	Collecte des données	-Grille d'observation

Source : Données de recherche, 2012

En somme, les techniques et outils ci-dessus ont permis une collecte aisée des données de terrain. Dans le cadre de cette recherche le chronogramme suivant a été suivi.

2.2.4 *Cadre temporel*

L'organisation de cette recherche s'est déroulée en plusieurs étapes. Ainsi, quatre différentes étapes ont été raisonnées dans le temps suivant le tableau ci-après :

Tableau IV : Calendrier d'exécution de la recherche

	Mars 2012 à Avril 2013													
<i>Mois</i>	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A
<i>Etapes</i>														
Recherche documentaire														
Pré enquête														
Enquête														
Traitement des données et rédaction plus correction														

Source : données de terrain 2012-2013

2.2.5 Aspects éthiques de l'étude

Tout bon chercheur en sciences sociales ne peut se passer d'un certain nombre de principes moraux dans la quête de l'information. Ainsi, les acteurs enquêtés ont été informés des objectifs de la recherche et mis en confiance par rapport à l'anonymat et à la confidentialité de leurs réponses. En effet, l'anonymat et la confidentialité sont utiles non seulement pour la fiabilité des réponses données par les enquêtés mais aussi pour leur sécurité physique et morale. Pour ce faire, des noms fictifs leur ont été donnés lors de la présentation des résultats de terrain.

2.2.6 Contraintes de l'étude

Aucun travail de recherche ne se déroule sans contraintes. Ce fût le cas lors de ces travaux de recherche. Lesdites contraintes sont de divers ordres et se résument notamment à :

- L'insuffisance de littérature sur la question de la conciliation dans les centres de documentation de Cotonou et environs. Les écrits existants se résument presque à quelques mémoires. En effet, la plupart des écrits se retrouvent sur le net et se présentent sous forme d'articles, de revue spécialisées, des rapports, des colloques etc.
- La réticence et la démission de certains hommes qui estiment que le sujet n'est pas de leur domaine mais plutôt de celui des femmes. Cette situation est peut être dûe au fait que dans notre société les femmes sont considérées comme des femmes épouses et mères, femmes au foyer, celles qui sont chargées des travaux ménagers et autres dans le foyer ;
- Notre état de santé qui, à un moment ou à un autre s'est dégradé, a conduit à notre hospitalisation. Ce qui a empiété sur le chronogramme élaboré au préalable.

Toutefois, ces difficultés n'ont pas empêché de recueillir les données de terrain indispensables pour cette étude dont voici la présentation synthétique suivie d'analyse.

2^{ÈME} PARTIE :

ARTICULATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES: UNE PRÉOCCUPATION DES TEMPS MODERNES

CHAPITRE III : INCOMPATIBILITE DES RESPONSABILITES FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES DES FEMMES

Dans ce chapitre, l'analyse de l'évolution des rôles et devoirs de la femme dans la société a été mise en exergue; ce qui a permis de montrer que les responsabilités familiale et professionnelle de la femme ne sont pas aisément compatibles. Cette analyse est basée sur les données de terrain et les écrits d'auteurs.

3-1 RÔLES ET DEVOIRS DE LA FEMME AU FOYER TEL QUE CONÇUS PAR LA SOCIÉTÉ DANS LA TRADITION

Les responsabilités familiales de la femme dans le foyer sont multiples. En effet, de par son statut d'épouse et de mère, elle a le devoir de prendre soin des membres de sa famille notamment de son mari, d'éduquer ses enfants, de faire le ménage etc. Cette réalité est confirmée par la majorité des femmes enquêtées à travers la mise en exergue des propos suivants :

- *Les femmes en dehors de leurs fonctions biologiques, ont le devoir d'éducation et de socialisation des enfants par la transmission des valeurs sociales.*
- *Elles doivent prendre soin à tout point de vue de leur époux en assurant la qualité de son alimentation, être efficaces dans leur rôle d'épouse en garantissant la satisfaction psychologique et affective de leur époux, faire le ménage et veiller à la propreté de la maison.*
- *La femme est appelée à travailler de toutes ses forces au bonheur de son mari et de ses enfants. Et pour remplir les devoirs du foyer, elle doit cultiver les trois vertus que sont : le dévouement, la constance et la patience.*

En considérant la conception générale des responsabilités spécifiques à la femme au foyer selon les femmes enquêtées, il est révélé que le meilleur critère de définition du statut de la femme réside dans la maternité, l'entretien de son foyer (ménage, travaux culinaires), l'éducation des enfants et enfin les soins à son époux. S'inspirant de ce fait, beaucoup d'auteurs affirment que le domaine de la femme est la maison puisque quand on parle de femme, généralement on

pense à la femme mariée. C'est par elle que la procréation se réalise au sein du foyer. Sa première fonction dans la vie matrimoniale est d'assurer la « reproduction » car, c'est la présence d'enfants au sein du foyer qui fait la stabilité et la joie des parents surtout en Afrique en général et au Bénin en particulier. Selon Fourn (op. cit, 1997) la plus grande bénédiction qu'une fille reçoit lors de son mariage est celle de la fécondité. Après avoir fait preuve de fécondité dans le foyer, les soins et l'éducation des enfants constituent la seconde fonction primordiale de la femme. Autrement dit c'est la femme qui est beaucoup plus chargée de l'éducation des enfants, tant du point de vue matériel qu'affectif et moral. C'est la femme seule qui est considérée comme la personne bien outillée en éléments pédagogiques fondamentaux pour assurer une éducation équilibrée aux enfants. Aussi se révèle-t-elle le siège de l'affectivité, de l'amour et de la délicatesse. La femme a le devoir impératif d'éduquer ses enfants à la vertu. Cette responsabilité vient de ce que Dieu l'a associée, à son œuvre de création par la maternité. La femme va encore plus loin dans son rôle. Elle est la gardienne de la maison (la femme, l'épouse de la maison) appelée « yonnu xuessi » en langue locale fon tandis que « sunnu glégbénu » est attribué à l'homme parce qu'il est l'être chargé des champs, l'homme du dehors, de l'extérieur, le pourvoyeur de la famille (Fourn, op.cit.). La femme est chargée des travaux domestiques. Elle s'occupe du ménage et de la mise en ordre du foyer. Elle est chargée de faire la cuisine et d'accueillir l'étranger par l'eau qu'elle offre. La vie matérielle du foyer est ainsi modifiée lorsque la femme est absente ou empêchée. Par elle, la maison existe et l'homme acquiert son statut social, sa renommée, son prestige et tout le sens de son existence. On dit dans l'ethnie Gun qu' « *une maison sans femme ne vaut pas mieux que la brousse, et la maison n'est digne que s'il y a une femme digne* » (Henriette, mariée et mère de 02 enfants). Ce qui justifie l'importance particulière que l'on porte à l'éducation des filles futures épouses dans les familles.

Outre ces devoirs, « *la femme est appelée à travailler de toutes ses forces au bonheur de son mari*, (Bernice, âgée de 33ans). Ici, on peut parler de la trilogie « amour, force et patience ». La femme dévouée à son foyer consacre presque toutes ses journées à ces travaux (éducation et suivi des enfants, cuisine, entretien de la maison etc.).

Au vue des propos des femmes enquêtées, on se rend à l'évidence que les rôles et devoirs de la femme se limitaient seulement au foyer, c'est-à-dire à la sphère domestique et se résument en la reproduction biologique et sociale ; autant d'éléments qui justifient la valeur accordée à l'enfant. Qu'en est-il aujourd'hui des attributs de la femme dans la société ? Ses rôles ont-ils changé ? Se limitent-ils seulement à la sphère reproductive ?

3-2 RÔLES ET DEVOIRS DE LA FEMME DANS LA SOCIÉTÉ MODERNE

Les différentes mutations subies par la société béninoise ont agi sur les rôles traditionnels dédiés à la femme. Le travail salarié de la femme induit un changement dans le mode de production qui a toujours reposé sur l'apport économique de l'homme. Ainsi, le modèle de l'homme « pourvoyeur » principal des ressources, caractérisé par l'apport des ressources financières a diminué au profit de la femme active sur le marché de l'emploi.

La plupart des femmes interviewées ont exprimé les rôles et devoirs de la femme d'aujourd'hui, en dehors de ceux qu'elle joue au foyer, en ces termes:

- *La femme aujourd'hui est libre. Elle peut tout faire. Elle travaille tout comme l'homme à cause de son niveau d'instruction.*
- *Ce n'est plus celle qui est dans le ménage à longueur de journée à s'occuper des enfants et des travaux domestiques.*
- *La femme fait ce que l'homme fait. Mais son travail à la maison demeure. Elle est obligée de travailler au dehors et aussi de remplir ses devoirs dans son foyer.*
- *Avec la promotion des femmes dans l'administration publique et privée, la femme peut aller travailler sans problème.*

- *En dehors des rôles et devoirs de la femme au foyer, elle peut aussi travailler pour gagner de l'argent.*

En somme, on peut retenir que les femmes interviennent maintenant dans deux sphères différentes. Ce sont les sphères domestique et professionnelle.

Les déclarations indiquent que les femmes ont connu une relative autonomie en accédant au marché de l'emploi salarié. Toute une série de forces à l'œuvre ont contribué à cette évolution. En effet, les aspirations croissantes des femmes à l'indépendance et à l'épanouissement, les nouvelles avancées vers l'égalité entre les hommes et les femmes, le changement des situations familiales, la composition des ménages et le coût de vie nécessitent aussi que la femme ait un revenu important pour les besoins de la famille. Autrement dit, ces mutations font de plus en plus apparaître l'importance des gains de la femme dans le revenu du ménage. La structure de l'emploi s'est donc transformée au Bénin d'une façon qui a favorisé les femmes.

3.2.1 Approche genre en matière du travail salarié de la femme

« Les chances de promotion du statut sont théoriquement améliorées pour la femme avec la colonisation qui a introduit un nouveau fondement philosophique dans la société béninoise avec les idées d'égalité entre les individus », affirme Assogba (1990) cité par Fourn (2004 : 39). Cette idée d'égalité était déjà traduite dans la loi fondamentale du Bénin de 1977 avec la proclamation pour la première fois d'égalité juridique de l'homme et de la femme en son article 124. Avec les conférences de Beijing (+10 et +15), des mesures importantes ont été prises par l'ONU et certains gouvernements dont le Bénin, en vue de garantir les droits des femmes, dont les objectifs n°1 et 3 des (OMD) consacré à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Ces mesures renforcent les idées d'égalité contenues déjà dans la constitution du Bénin de 1990 en son article 26, conduisant ainsi:

- à la création de la commission nationale pour l'Intégration de la femme au Développement en 1993;

- à la création en 1996 d'une direction de la condition féminine;
- et en 1998, au ministère chargé de la promotion de la femme qui est devenu l'actuelle ministère de la Famille, des Affaires sociales, de la solidarité Nationale, des Handicapés et des Personnes du troisième Age.

En outre, la vision exhaustive du rôle de la femme, sa place dans l'économie et le suivi de la plate forme de Beijing ont permis d'élaborer une politique Nationale de la promotion du Genre au Bénin. Toutes ces dispositions et résolutions ont conduit plusieurs femmes sur le marché de l'emploi; ce qui a modifié plus ou moins l'ordre social au sein des foyers notamment la division sexuelle du travail. Les deux sexes participent au développement de leur nation de par leur présence sur le marché de l'emploi. *“Les femmes sont aujourd'hui privilégiées lors des appels à recrutement et cela me rejouit. Le genre est vraiment venu à point nommé. N'eut été la promotion du genre, beaucoup de femmes seraient encore dans leur chaudron”*(Propos de Claire, administrateur de travail).

3.2.2 La surcharge des rôles

Avec les mutations sociales et notamment l'avènement de l'approche genre apparue dans la période post-coloniale et plus spécifiquement après les indépendances (1970-1980), les femmes sont de plus en plus présentes dans la sphère professionnelle. Ces dernières occupent des postes de responsabilités dans les structures publiques et privées de la place. Ainsi, les données de terrain montrent que la plupart des femmes enquêtées sont dans presque tous les domaines d'activités jadis réservés uniquement aux hommes (économie, social, politique, environnemental, technologique etc.).

Cette présence féminine dans tous les secteurs de développement montre que les pouvoirs publics se rendent compte qu'il est important d'inscrire la progression du taux d'emploi féminin au rang de leurs priorités.

Toutefois, la femme exerce son nouveau rôle dans un espace autre que l'espace domestique (familial). Or, l'organisation de la vie familiale et en particulier les questions des relations conjugales entre conjoints, de l'éducation des enfants, des travaux ménagers restent majoritairement le fait des femmes qui cumulent plus qu'elles ne concilient. Le temps de travail, le temps des activités domestiques, le temps parental et le temps pour le conjoint s'entremêlent. D'après Nadia, nous sommes dans une société africaine où « *les femmes sont surchargées à la maison en dehors de leur propre travail. A elles seules, elles gèrent les enfants, les besoins de chacun, les activités domestiques et vont au travail dans des conditions telles qu'on a constaté beaucoup de stress, de difficultés.* ».

Au total, il se révèle que les femmes salariées doivent répondre non seulement aux exigences professionnelles mais aussi, aux obligations familiales. Elles sont à des moments donnés débordées. De ce fait, comment les femmes salariées concilient-elles leurs obligations professionnelles et familiales?

3-3 CARACTÉRISTIQUES SOCIO DÉMOGRAPHIQUES DES FEMMES ENQUÊTÉES

Elles sont faites selon l'âge, le nombre d'enfants et le niveau d'instruction des femmes enquêtées. En effet l'âge des femmes enquêtées varie de 30 ans à plus de 40 ans. Plus de la moitié des enquêtées est relativement jeune (23 enquêtées sur les 35 sont âgées de 30 à 40ans). Quant à l'âge de leurs enfants, il est compris entre 0 et 16 ans avec comme caractéristique, plus d'enfants ayant entre 0 et 10 ans. En outre, la répartition des femmes selon le niveau d'instruction révèle un capital éducatif important (BAC et plus).

3-4 LES FEMMES SALARIÉES DANS UNE POSITION CHARNIÈRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Pour plus de la moitié des femmes enquêtées, concilier vie professionnelle et vie de famille c'est « *pouvoir assumer ses rôles dans les univers professionnel et familial* ». Pour d'autres, « *c'est réussir ce que l'on a comme tâche dans les espaces familial et professionnel* ».

De ces différentes réponses, on retient que les femmes ont une idée large de la conciliation. Le concept en lui-même ne leur dit rien même si tous les jours elles sont dans la conciliation. Ici la conciliation consiste pour la femme salariée à assumer ses rôles et devoirs aussi bien sur le plan familial que professionnel. L'ensemble des femmes enquêtées avouent difficilement qu'elles ont du mal à harmoniser les exigences liées aux deux sphères.

Globalement, 22 femmes sur les 35 femmes actives interviewées, considèrent qu'elles arrivent à concilier vie professionnelle et vie familiale de façon satisfaisante. Reste que 10 sur les 35 soit 28% avouent toutefois spontanément éprouver des difficultés à le faire. Mises en situation (implication de tierce personne dans la gestion des activités ménagères et la prise en charge des enfants), la majorité des enquêtées notamment celles qui sont à des postes de responsabilité (directrice, chef service etc.) changent d'attitude et se montrent beaucoup plus touchées par le problème. Ces dernières consacrent une bonne partie de leur temps journalier à leurs activités professionnelles. Comment cela se passe-t-il ?

3.4.1 Temps consacrés à l'emploi et à la famille par les femmes

Ici, il a été question de décomposer l'organisation du temps des femmes enquêtées. Cette décomposition de l'organisation quotidienne est le résultat d'une observation précise des emplois du temps des femmes concernées par la présente recherche et renvoie donc à des pratiques et comportements uniquement individuels. En effet, la vie sociale (professionnelle et familiale) des

femmes enquêtées se structure autour de temps multiples et diversifiés. Barrère-Maurisson, (2004) dans son étude en a distingué cinq pour les hommes et les femmes. Il s'agit du *temps physiologique*, du *temps de travail professionnel ou d'études*, du *temps domestique*, du *temps personnel* et du *temps parental*. L'organisation de ces différents temps est représentée dans le tableau suivant :

Tableau V: Description des différents temps de la vie des ménages

Les cinq temps de la vie des ménages	
<p>Le temps physiologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - dormir ; - faire sa toilette ; - prendre ses repas. 	<p>Le temps de travail professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - exercer ou rechercher un emploi ; - suivre une formation ou des études ; - se déplacer entre le domicile et le lieu de travail ou de formation.
<p>Le temps domestique</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparer les repas, dresser et débarrasser la table, faire la vaisselle ; - faire les courses ; - faire la lessive, repasser et ranger le linge ; - nettoyer et ranger la maison ; - jardiner ; - bricoler, réparer, entretenir la maison. 	<p>Le temps personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne rien faire de spécial ; - regarder la télévision ; - avoir des loisirs à la maison (lire, écouter de la musique, recevoir des amis, etc.) ; - avoir des loisirs à l'extérieur (sport, cinéma, sorties, promenades, etc.) ; - exercer des activités bénévoles ou associatives.
<p>Le temps parental</p> <ul style="list-style-type: none"> - le temps parental domestique : comprend toutes les activités consistant à s'occuper des enfants, comme les habiller, leur faire la toilette, leur faire prendre les repas ; - le temps parental « taxi » : les conduire à l'école ou les accompagner à des activités extra-scolaires ; - le temps parental scolaire : les aider à faire leurs devoirs ; - le temps de sociabilité parentale : jouer avec eux à la maison ou à l'extérieur, consacrer du temps aux adolescents (parler, regarder ensemble une émission de télévision, etc.). 	

Source : Marie-Agnès Barrère-Maurisson, 2004.

La gestion de ces différents temps se fait dans deux espaces différents. En dehors du temps professionnel qui est consacré au travail salarié, les autres temps sont consacrés à la vie du ménage. Selon les données de terrain, les rythmes et horaires de travail des femmes sont déterminants sur l'organisation de la vie privée, avec une compétition assez vive entre l'engagement professionnel et la vie de famille. Le temps familial (temps domestique, temps

pour le conjoint et plus particulièrement le temps parental) entre directement en concurrence avec les contraintes imposées par l'activité professionnelle des femmes. Les réponses données par les femmes justifient cette réalité.

Encadré n° 1

- *Je ne suis plus à la maison à partir de 06h45, car je fais une longue distance pour aller au boulot. Du coup, je ne rentre que le soir vers 21h ; (Anick, Assistante de direction).*
- *J'ai trop de boulot. Je quitte à 7h30 et reviens à 21h ;(Chimène, Comptable).*
- *Je suis au travail toute la journée, disons de 8h-19h. Je rentre vers 20h voire 20h 30 compte tenu du poste que j'occupe ;(Lydie, Directrice commerciale).*
- *Dès mon retour du boulot le soir, je fonce au cours de 19H pour ne rentrer qu'à 22H30 ;(Zaria, Chargée des ressources humaines).*
- *Lorsque je quitte la maison pour le boulot, je fais parfois 24h avant de rentrer ;(Stella, professionnelle de santé).*
- *Je quitte la maison à 7h30, je ne rentre que le soir vers 22h;(Bernice Coordinatrice de programme).*

Pour la moitié des femmes enquêtées, le travail salarié tient au quotidien la place la plus importante. Pour celles qui occupent des postes de décision ou de grandes responsabilités, cette proportion atteint 59%. Elles quittent tôt leur domicile et rentrent tard le soir ou vont même en mission pour des jours voire des semaines. Certaines d'entre elles ont révélé qu'elles travaillent soit de jour soit de nuit ou 24 heures d'affilée sans rentrer chez elles. C'est le cas notamment des professionnelles de la santé et les femmes en activités dans le tourisme et l'hôtellerie. Or, les rôles familiaux qui incombent à ces dernières demeurent toujours. En effet, temps de travail, temps pour la famille (parental et pour le conjoint), temps domestique et temps pour soi s'entrelacent, se partagent et s'articulent de ce fait.

Somme toute, il est à noter que le travail salarié de la femme absorbe toutes ses journées au point où elle a du mal à trouver le temps nécessaire non seulement pour elle-même mais aussi pour sa famille. Le temps professionnel absorbe donc tous les autres temps qui sont le plus sous la responsabilité de la femme. Le tableau ci-après en dit long :

Tableau VI : Statistiques des femmes avec les temps consacrés soit à la vie familiale ou la vie professionnelle

Arrivez-vous à consacrer du temps à							
Vos Enfants ?		Votre Conjoint ?		Vos activités ménagères ?		Votre travail ?	
Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
14	21	09	16	16	19	21	14

Source : résultats d'enquête, 2012-2013

Selon le tableau VI, les femmes avouent ne pas consacrer suffisamment de temps à la sphère familiale et plus spécifiquement à leurs enfants (21 enquêtées sur 35), à leur conjoint (09 enquêtées sur 25 femmes mariées), aux activités ménagères (19 enquêtées sur 35). Par contre, 21 enquêtées sur 35 arrivent à trouver du temps pour leur travail. Le plus marquant est que l'incapacité de disposer suffisamment de temps pour les activités extra-professionnelles et familiales se soit désormais installé au sein de l'ensemble de la population féminine parentale. Il est aussi bien ressenti par les plus jeunes que par les plus âgées. Ainsi, qu'elles débutent dans la vie professionnelle ou qu'elles aient déjà acquis une certaine expérience dans le monde du travail, la majorité des femmes salariées ayant de jeunes enfants ne semble pas pour autant aujourd'hui capable de trouver des solutions adéquates leur permettant de gérer efficacement les deux sphères. Par ailleurs, les femmes dont la carrière professionnelle s'apparente de plus en plus à celle des hommes et qui, par conséquent envisagent de moins en moins de l'interrompre pour s'occuper de leur foyer, accordent peu de temps à leur famille. Ainsi, aujourd'hui, plus de la majorité d'entre elles disent ne pas passer assez de temps avec leurs familles (enfants et époux) et même les travaux ménagers sont confiés à de tierces personnes.

Somme toute, la femme salariée du fait de ses obligations professionnelles et familiales est « déchirée » entre ses deux vies (professionnelle et familiale). Elle passe presque toutes ses journées hors de la sphère domestique. Par conséquent, le temps passé dans la sphère professionnelle rend la femme peu disponible pour la sphère familiale. Comment cela se manifeste-t-il ?

3.4.2 Difficultés de conciliation des vies familiale et professionnelle par les femmes salariées

Les femmes salariées ont des difficultés à assumer leurs différents rôles et devoirs au foyer à cause des exigences professionnelles pour la plupart (28 femmes sur les 35). Les propos ci-après justifient cette situation :

Encadré n°2

J'ai des difficultés :

- *A cause de l'âge de mes enfants (2ans et 6 ans) ; (Clarisse, Secrétaire particulière).*
- *A m'occuper correctement de mon foyer ; (Sophie, Chef d'Agence d'une banque).*
- *A amener les enfants à l'école surtout les plus petits. C'est la domestique qui les accompagne et les raccompagne ; (Estelle, Directrice générale d'une structure étatique).*
- *A apprêter le repas à temps, je rentre souvent tard et fatiguée. De plus, je n'ai pas quelqu'un pour m'aider et mes enfants sont encore tous petits ; (Anick, Assistante de direction).*
- *A répondre convenablement aux besoins affectifs de mon mari. Les soirs, je suis tellement fatiguée que je lui tourne le dos au lit ; (Lucette, Directrice d'école).*
- *A trouver le temps nécessaire pour l'éducation de mes enfants ; (Yvette, Professionnelle des médias).*
- *A voir mes enfants en journée à cause de la distance qui sépare la maison de mon lieu de travail ; (Nina, fonctionnaire dans le système des Nations-Unies).*
- *A gérer famille et travail. Je travaille toute la journée avec mes élèves. Du retour à la maison le soir, je dois soit préparer les cours soit corriger les copies. En plus de cela, je dois faire la cuisine et m'occuper des enfants. Ce n'est pas aisé pour moi ; (prunelle, enseignante).*

Au vue de l'encadré n°2, les difficultés de conciliation rencontrées par les femmes salariées se situent plus au niveau de la famille et varient selon le type

de travail ou le poste occupé par ces dernières. Ce sont entre autres les difficultés liées à la gestion du ménage, aux soins à l'égard d'époux et des enfants etc. En effet, les salariées compte tenu des exigences professionnelles ont du mal à répondre à leurs obligations familiales. Cette situation est parfois due au stress, à la fatigue, au type de responsabilité professionnelle et à la distance entre résidence et lieu de travail. La situation est encore plus difficile au niveau des femmes ayant d'enfants mineurs.

3.4.2.1 Les femmes ayant des enfants mineurs

Au vu des résultats de terrain, on note que plus de la moitié des femmes actives ont de jeunes enfants (0 et moins de 06 ans). Les enquêtées ont aujourd'hui le sentiment que chacune de ces sphères de leur vie (professionnelle et familiale) a des interactions sur l'autre et qu'elles ne sont pas toujours positives, loin s'en faut. Ainsi, la plupart des femmes qui travaillent, considèrent qu'aujourd'hui le fait d'avoir un ou des enfants mineurs, constitue un frein important dans leur carrière professionnelle (26 enquêtées sur 35). Parmi elles, 11 enquêtées sur les 35 enquêtées estiment même que c'est un handicap *très important*. Ce sentiment est encore plus le fait des femmes chef de ménage (8 enquêtées sur 10) que des femmes mariées (17 enquêtées sur 25). « *C'est très difficile de concilier la vie professionnelle à la vie familiale, mais on fait avec...* » (Déclarations d'Aline, 4 enfants à charge dont les âges varient entre 2 et 12ans).

En résumé, les femmes salariées ayant d'enfants mineurs ont plus de difficultés que celles qui n'en ont pas à concilier vies familiale et professionnelle.

3.4.2.2 Les femmes n'ayant pas de collaboratrices ménagères

Les femmes n'ayant pas de collaboratrice ménagère ont plus de difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle que celles qui en ont. « *Je suis*

obligée de me lever tôt, je reviens tard et le repas n'est jamais prêt à l'heure car il n'y a personne pour m'aider dans mes travaux ménagers » (Dires de Clarisse, mariée et mère de 2 enfants ayant respectivement 2ans et 6 ans).

En conclusion, on se rend à l'évidence que la majorité des femmes salariées vivent un déchirement entre l'importance qu'elles accordent à leur travail et celle qu'elles peinent à donner à leur vie privée. La difficile conciliation découle aussi du niveau d'instruction des femmes ; ce qui leur permet de faire valoir leur droit au travail.

Toutefois, ces femmes développent plusieurs stratégies de conciliation pour pallier les différentes difficultés auxquelles elles font face. Quelles sont donc ces stratégies et leurs implications ?

3-5 STRATÉGIES DÉVELOPPÉES PAR LES FEMMES POUR UNE CONCILIATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

Quel que soit leur niveau de responsabilité au plan professionnel, les femmes salariées développent différentes stratégies pour concilier les deux sphères. Ces stratégies se présentent comme suit :

Encadré n° 3

- *Je me réveille déjà à 5H du matin pour faire le ménage et j'apprête le repas de midi pour mes enfants et mon mari. Je quitte la maison à 6h30 à cause de la distance à parcourir et du go slow pour ne pas être en retard au boulot. Au retour du boulot le soir, je passe par le marché pour faire les emplettes et je rentre probablement vers 20h ; (Anick, Assistante de direction).*
- *J'ai une collaboratrice de ménage qui s'occupe de la grande partie des activités domestiques, ce qui me permet de ne pas trop me tracasser ; (Stella, professionnelle de santé).*
- *Je laisse mes deux enfants à la garderie (2ans et 5 ans) et les soirs, ma belle-mère m'aide à les récupérer ; (Françoise, Chargée des Affaires juridiques dans une structure de la place).*
- *Je laisse mon bébé auprès de mon père qui s'en occupe très bien ; (Bernadette, Assistante sociale).*
- *Mon salaire ne me permet pas de prendre une domestique ; alors, j'ai été obligée de rester sur les deux enfants que j'ai eus. J'ai adopté une méthode de planning familial ; (Mélissa, Magistrate).*
- *Mon mari m'aide beaucoup dans les travaux domestiques ; (Chantal, Animatrice dans un projet)*
- *J'ai envie de faire un deuxième enfant, mais je ne peux pas pour l'instant sinon je perds mon job ; (Anicette, responsable marketing dans une structure privée).*

Au regard de cet encadré, l'on peut dire que quelle qu'en soit la nature de leurs responsabilités professionnelles, de leur situation matrimoniale et de leur situation socio-économique, les différentes femmes salariées développent des stratégies pour concilier les vies familiale et professionnelle. Certaines d'entre elles ont recours à des collaboratrices ménagères, les autres aux garderies ou aux parents (sœurs, beaux-parents etc.) pour s'occuper des enfants. D'autres encore optent pour la répartition des tâches ménagères entre époux d'une part et la possibilité de maîtriser leur fécondité pour ne pas tomber enceinte de façon inopportune d'autre part.

3.5.1 Le recrutement des collaboratrices ménagères, l'aide d'autres membres de la famille et l'accès aux garderies d'enfants comme formes de stratégies

La plupart des femmes interrogées ont déclaré : « *Mes enfants sont importants pour moi et influencent mes décisions sur le plan professionnel* ». « *Pour ne pas laisser les enfants seuls à la maison et laisser mon mari s'occuper de la cuisine*

pendant mes absences répétées dues aux missions professionnelles, j'ai été obligée de prendre de domestique ». Dans certains cas d'obligation, les femmes s'assurent de la présence à la maison de leurs maris ou d'une personne âgée tels les grands parents ou des collaboratrices ménagères pour veiller sur les enfants en cas de mission professionnelle. « *A la maison, c'est moi qui m'occupe de l'enfant de ma patronne, je lui donne son bain, je lui donne à manger et il reste avec moi quand ma patronne va au boulot. Je fais le ménage, je balaie, je fais la lessive, j'écrase les condiments et prépare certains repas* » ; (Inès, Collaboratrice ménagère). Aussi, les enfants sont-ils confiés à des tierces personnes pour les accompagner à l'école et les raccompagner ensuite à la maison. En outre, il arrive parfois que les bébés qui n'ont pas l'âge d'aller à la garderie, y soient déposés pour que les mères aillent répondre à leurs obligations professionnelles. Les déclarations de cette nourrice confirment ce fait : « *Mon enfant a huit mois, je le confie à une garderie pour aller vaquer à mes occupations professionnelles car je n'ai pas autre solution* ».

3.5.2 La répartition entre époux des responsabilités familiales au sein du foyer

Plus de la moitié des femmes salariées mariées vivent dans un foyer à double revenu. La présence des deux conjoints (l'homme et la femme) sur le marché de l'emploi devrait conduire à une répartition des activités domestiques au sein du ménage. Et à l'Institut National de Santé Publique du Québec (2005) de dire que les membres du couple doivent maintenant composer avec les exigences de deux milieux de travail en plus de répondre aux demandes de la famille. Au Bénin d'après le code des personnes et de la famille, les conjoints se répartissent selon leur revenu les responsabilités matérielles et financières mais rien n'a été dit de façon spécifique sur le partage des travaux domestiques. En effet, les résultats de terrain traduisent ce fait et montrent qu'à peine le tiers des hommes enquêtés aident leur épouse salariée dans les travaux domestiques. Voici en bref, ce que font certains d'entre eux pour soutenir leur femme dans la conciliation :

Encadré n° 4

- *Je l'aide de temps à autre dans la cuisine ; (Georges).*
- *Je prends soin des enfants quand elle est à la cuisine ;(Albert).*
- *Je l'aide à déposer les enfants à l'école ;(Charles).*
- *Je lui ai prise une domestique ;(Serge).*
- *Je fais le repassage de nos vêtements tous les week-ends ;(Habib).*

A l'analyse, il est révélé que certains époux consacrent un peu plus de leur temps aux tâches familiales qu'auparavant, mais les femmes continuent à assumer la plus grande part des travaux ménagers. Si l'investissement (matériel et financier) des pères dans la sphère familiale se fait plus fort, leur implication dans les activités domestiques demeure insuffisante. En effet, la plupart des femmes salariées enquêtées ont leur mari dans les administrations c'est-à-dire que ces derniers sont aussi des salariés comme leur épouse. Or, les besoins de conciliation sont aujourd'hui ressentis par les deux parents, même si c'est de manière encore bien inégale. Cette faible implication des hommes dans les travaux ménagers est fonction non seulement de la culture et de l'éducation des conjoints (car l'éducation donnée à l'enfant dans la culture béninoise est une éducation basée sur le sexe et non sur le genre) mais aussi de leur indisponibilité due au travail salarié.

3.5.3 Utilisation des méthodes contraceptives

Certaines femmes salariées contrôlent même leur période de fécondité pour ne pas tomber enceinte à cause de leur travail. C'est le cas de Anicette qui a déclaré ceci : « *J'ai envie de faire un deuxième enfant mais je ne peux pas pour l'instant sinon je perds mon job. J'utilise donc des méthodes contraceptives à l'insu de mon homme pour avancer un peu dans ma carrière* ». A ce rythme-là, les femmes

prennent de l'âge avant de procréer, ce qui joue sur le nombre d'enfants qu'elles souhaitent avoir.

En conséquence, aujourd'hui, près d'une femme sur deux avoue que sa vie professionnelle a une incidence *importante* sur le moment choisi pour concevoir son (ses) enfant(s) (51%) et sur le nombre d'enfant(s) qu'elle compte avoir (47%). Là encore, au-delà de l'importance du chiffre, on est frappé par l'homogénéité des réponses : 52% des moins de 35 ans disent que cela a eu une interaction sur le moment choisi pour la conception contre 50% pour les plus de 35 ans. Ceci étant, peut-on affirmer que la promotion de la femme au plan professionnel lui importe plus que les enfants ?

Selon Ban Ki Moon (2012), lors de sa déclaration à l'occasion de la Journée internationale des familles célébrée le 15 mai 2012 sous le signe de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, l'urbanisation croissante et la mobilité dictée par la recherche d'un emploi sont autant de tendances contemporaines qui mettent en évidence la nécessité de plus en plus pressante d'adopter des mesures permettant de concilier plus facilement travail et vie familiale. Pour lui, à une époque où la taille des familles se réduit et où les générations vivent séparées les unes des autres, il devient plus difficile d'activer son réseau familial et les parents qui travaillent, connaissent une situation de plus en plus difficile. A en croire le Secrétaire général de l'ONU, dans les pays en développement, il est rare que les parents puissent confier leurs enfants à des structures d'accueil abordables et de qualité, ce qui les oblige souvent à les laisser seuls à la maison lorsqu'ils ne sont pas encore en âge d'aller à l'école.

Au total, en dépit des motivations des femmes en emploi, lorsque l'on examine plus spécifiquement leurs pratiques, il nous faut constater que les aménagements observés camouflent une certaine relation asymétrique entre le

travail et la famille : les exigences journalières de la sphère professionnelle apparaissent avoir davantage d'impact sur l'organisation de la vie familiale que l'inverse. Ce serait donc la famille qui se plie davantage aux exigences du travail que la structure de l'emploi qui s'adapte aux besoins ou aux situations familiales. Et même si, en dernière instance, la plupart des femmes en emploi disent toujours finir par accorder la priorité à la famille, dans leur pratique quotidienne, ce sont les exigences de leur travail qui déterminent la répartition de leur temps et de leur énergie entre les deux sphères.

3-6 CONSÉQUENCES DU TRAVAIL SALARIÉ DE LA FEMME SUR LES ACTIVITÉS MÉNAGÈRES

3.6.1 Les travaux culinaires

Réalisés par les femmes, les travaux culinaires sont porteurs d'exigence concrète, car « *cuisiner n'est pas non seulement mettre à disposition de chaque membre de la famille une certaine quantité de repas mais, c'est aussi créer quotidiennement un lien fort entre ses membres* », (Sophie, mariée et mère d'un enfant de 05 ans). Cela dit, ce travail n'est pas aisément substituable qu'on pourrait le penser. Et comme le souligne Dussuet (1997), les plats tous prêts de l'industrie agro-alimentaire ne remplacent pas les plats cuisinés à la maison, même s'ils comportent des ingrédients identiques. La femme cuisine à la maison afin que les enfants apprennent et qu'avec le temps ils essaient de le faire d'une part, le repas familial fait par la femme renforce la cohésion familiale d'autre part. Mais compte tenu des exigences professionnelles, ce rôle est délégué à la collaboratrice ménagère par certaines, « *Quand je me lève, je dois faire le feu et préparer le petit déjeuner. Après le départ de ma patronne, je m'apprête pour le déjeuner des enfants* » ; (Sara, Collaboratrice ménagère).

Pour d'autres, le repas familial est acheté au dehors. En effet, il existe à Cotonou des femmes qui font la cuisine (différentes sortes de mets) pour les femmes salariées qui n'ont pas le temps d'aller à la cuisine. « *Je commande*

d'avance les repas de famille à St Michel du lundi au vendredi pour gagner du temps à la sortie du service à 18h30, car nous dinons à 19h30 » (Michelle, mariée et mère de 03 enfants).

3.6.2 *Les travaux d'entretien*

Ils sont aussi l'apanage des femmes. Ils ont pour fonction la purification du cadre familial. Le cadre familial est purgé des souillures accumulées par les gestes quotidiens. L'entretien d'une maison fait partie intégrante de la vie traditionnelle et familiale d'une femme salariée ou non. Cette pratique transmet un savoir-faire, des valeurs, des règles de conduite. Cet entretien passe par des travaux de balayage, le nettoyage, le rangement ainsi que l'entretien du linge. *« L'entretien d'une maison prend beaucoup de temps en journée. » (Alice, chef de ménage).* Mais les exigences du travail salarié font que ces travaux sont relégués au second plan. Ils sont confiés aux femmes de ménage qui n'ont souvent pas de la motivation pour les faire. *« C'est moi qui fais le ménage tous les jours » « je fais la lessive, nettoie les carreaux » ; (Propos de quelques collaboratrices ménagères).*

CHAPITRE IV LES EXIGENCES PROFESSIONNELLES DE LA FEMME ET LA RECHERCHE EN VAIN DE L'HARMONIE AU SEIN DES COUPLES

4.1 LA PERCEPTION DES ÉPOUX DU TRAVAIL SALARIÉ DE LA FEMME

La majorité des hommes enquêtés (plus de 87% soit 20 sur les 23) estiment que le travail que réalise la femme au sein du foyer est plus important que celui qu'elle peut exécuter à l'extérieur de la maison mais, ils ne lui accordent pas une valeur marchande. Pour eux, *«les femmes ne sont pas faites pour travailler dans l'administration. Elles doivent avoir un travail libéral qui leur permette de concilier le dedans et le dehors»*. Ils estiment aussi que le travail salarié des femmes est en fait la principale cause qui les empêche d'assumer pleinement leurs obligations familiales. Elles délèguent leurs devoirs aux domestiques et cela n'est pas du goût des maris. *«Ma femme revient fatiguée du boulot et même la nuit quand j'ai envie de la toucher, elle ne me le permet pas. C'est ça qui fatigue les hommes»* (Déclarations de Jaurès). En effet, les déclarations de Anick ont confirmé les propos tenus par les hommes *« Quand je quitte le matin, je ne rentre que vers 21h tellement épuisée et mon seul souhait est de me reposer pour être en forme pour la journée suivante»*. Par ailleurs, certains hommes pensent que *« la femme de l'administration se prostitue pour maintenir son poste ou pour avoir de la promotion »*. Aussi, *« certaines femmes à cause de leur travail ne respectent plus leur mari »*. (Propos d'hommes mariés à des femmes salariées).

Bref, la plupart des hommes enquêtés ont une perception dépréciative du travail salarié de la femme. Ils ont entre autres déclaré ce qui suit : *«La femme est faite pour la maison»*. *« La femme est la maîtresse de maison, elle a le devoir de s'occuper de son mari et de ses enfants »*. *« La femme se préoccupe plus de son travail au point où elle oublie parfois qu'elle a un mari et des enfants »* (propos des hommes).

En conclusion, le boulot absorbe une bonne partie du temps des femmes et ces dernières ont parfois du mal à harmoniser leur rôle d'épouse et de mère avec

celui d'agent salarié. De ce qui suit, quel est alors l'impact de la difficile conciliation sur la relation au sein du couple?

4.2 INSUFFISANCE DE COMMUNICATION DANS LE COUPLE

Allen et Coll (2000) démontrent que la difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, la perception que les hommes se font du travail salarié de la femme a une influence sur la nature de la communication au sein du couple. L'enquête sur les différentes femmes mariées au plan communicatif a révélé que, pour la plupart du temps les femmes salariées n'ont pas le temps de discuter avec leur partenaire. Les différentes déclarations des acteurs enquêtés traduisent fort bien cela.

Encadré n°5

- *Le travail me prend toutes mes journées, je quitte tôt et je reviens tard ; (Alice).*
- *Du retour du boulot, je suis souvent très fatiguée ;(Irène).*
- *J'ai à peine un petit moment (30 mn voire 1h) à consacrer à mon mari les soirs ;(Eliane).*
- *Le travail de ma femme nuit à notre couple(Charles).*
- *Mon mari est contre ma promotion ;(Bernice).*
- *Mon mari veut toujours décider à ma place et moi je ne suis pas d'accord ;(Chantal).*
- *Mon mari ne fait rien pour m'aider à avancer dans mon travail et cela me met hors de moi ;(Bernadette).*

Au vue de ce qui précède, les femmes n'ont pas suffisamment le temps pour communiquer avec leur partenaire à cause de leur statut professionnel. Ce qui d'ailleurs affecte la vie affective du couple. D'après certaines enquêtées, des paroles déplacées, des expressions grossières, des ordres, des instructions sont le lot quotidien des femmes salariées au sein du foyer. « *Il me parle mal parce que le repas n'est pas prêt à l'heure* ». « *Mon mari ne veut pas comprendre que je dois travailler. Je ne suis pas allée à l'école pour venir passer toutes mes journées au foyer*

à satisfaire ses désirs» (propos de femmes). Les femmes expliquent comment le travail rémunéré devient un facteur conflictuel dans le couple et comment il se transforme en une source de stress et de fatigue pour elles, tant est grande l'ambiguïté du vécu social du travail des femmes qui reste relativisé par rapport à la famille. Une femme moderne n'est-elle pas celle qui réussit à prendre totalement en charge son ménage d'abord et son activité professionnelle ensuite ?

4.3 LES DISPUTES AU SEIN DU COUPLE

Les femmes sont capables de produire de grandes joies ou de grandes tristesses dans le foyer. Beaucoup de femmes parmi celles interrogées se disputent presque toutes les semaines avec leur partenaire à cause de leur statut de femme salariée. « Pour avoir refusé de passer mes journées à la maison, nous passons tout le temps à nous disputer ». « Mon mari me demande d'arrêter le travail sous prétexte que mes activités professionnelles affectent notre foyer » (propos des femmes). Parmi celles interrogées, certaines n'ont reçu que de la souffrance et de l'anxiété à travers les relations détériorées avec leur partenaire. Voici quelques réponses recueillies auprès des femmes et des hommes :

Encadré n°6

- *Le repas n'est jamais prêt à l'heure ;(Anick).*
- *Ma femme revient toujours tard à la maison ;(Wilfried).*
- *Mon épouse me tourne le dos au lit sous prétexte qu'elle est revenue fatiguée du boulot ;(Augustin).*
- *Depuis que j'ai commencé par travailler, mon mari n'aime plus donner l'argent de la popote ;(Nadège).*
- *Mon homme est très jaloux et a peur qu'on me détourne dans mon travail ;(Bernadette).*
- *Mon mari a toujours le regard rivé sur mon salaire alors qu'il est le chef de famille ;(Bernice).*
- *Mon monsieur ne veut pas comprendre les exigences de mon travail ;(Françoise).*
- *Les femmes sacrifient leur rôle au foyer croyant que tout se limite au travail du bureau » ;(Christian).*
- *La bonne s'occupe du repas alors que ce n'est pas elle que j'ai épousée ;(Rémi).*
- *Mon mari s'est levé un matin et m'a interdit d'aller travailler mais j'ai désobéi, ce qu'il n'a pas du tout aimé ; (Awa).*
- *J'ai épousé une femme et non son travail ;(Charles).*

D'après ces différents discours, il se dégage les problèmes suivants : Il s'agit du retard dans la préparation des repas, de l'excès de fatigue qui affecte la vie sexuelle du couple, du désengagement de certains hommes au plan financier vis-à-vis de la famille, de la perception négative des hommes du travail de la femme et de sa promotion, de la jalousie des hommes et de leur manque de confiance à l'égard de leur femme et enfin la remise en cause de l'autorité du conjoint. Tout cela entraîne des disputes et affecte les deux partenaires conduisant l'homme parfois à l'infidélité. Les propos suivants en disent long : « *Des fois, on sort de la maison sous l'effet de la colère et on va voir une autre femme et tout ça, c'est le*

boulot de la femme» (Ignace, marié à une femme salariée). Ces infidélités dues à la conciliation ont conduit à la création des nouvelles formes de famille telle que le phénomène de deuxième bureau ou la polygamie déguisée, la monoparentalité. Cette réalité se confirme à travers les dires de Gén : « *Mon mari a deux enfants au dehors malgré les enfants que nous avons eus ensemble. Il cherche pour raison que je m'occupe plus de mon travail que de lui* ».

4.4 TRAVAIL SALARIÉ DE LA FEMME COMME SOURCE DE MENACE DU STATUT DE L'HOMME

Le statut de chef de famille conféré à l'homme par la société est en train d'être affecté par le travail salarié de la femme. Ainsi, près du tiers seulement des femmes enquêtées sont soumises à leur conjoint pour préserver l'harmonie de la famille. Leur avis n'est souvent pas pris en compte dans le foyer. Cependant, elles tentent généralement de donner une image de conformité et de normalité pour préserver leur famille car, « *la participation de la femme à la prise de décision dans le ménage n'est jamais interprétée en tant que telle mais toujours comme une prise de pouvoir qui déséquilibre l'ordre établi dans la hiérarchie domestique*» (Solange, chef de ménage). Les femmes salariées ressentent cette menace qui pèse sur leur couple et participent à la mise en scène de la soumission féminine et de l'apparence du pouvoir masculin vis-à-vis du regard social; « *j'ai abandonné mon travail parce que je ne veux pas perdre mon mari* » (Edith, ex-femme salariée); c'est ce que Bourdieu (1998) appelle la logique paradoxale de la domination masculine et de la soumission féminine, dont on peut dire à la fois, et sans contradiction, qu'elle est spontanée et extorquée, ne se comprend que si l'on prend acte des effets durables que l'ordre social exerce sur les femmes.

Par ailleurs, chez les femmes dotées d'un capital culturel élevé et de professions prestigieuses, bon nombre d'entre elles ne veulent pas se replier à la soumission de l'époux remettant ainsi son autorité en cause. En effet, certaines se sont révoltées contre leur mari qui ne les encourage pas dans leur choix à

travailler en dehors du foyer conjugal. « *Je vis maintenant avec mon père et mes deux enfants, car mon mari ne veut pas que je travaille* ». « *Je suis divorcée d'avec mon mari parce qu'il me soupçonne d'infidélité* » (Dires de quelques femmes). Ces dernières se retrouvent alors bafouées voire rejetées. Si les femmes pensent que leur épanouissement se trouve dans leur vie professionnelle, cela affecte leur situation matrimoniale et plus spécifiquement leur relation de couple.

Eu égard à ce qui précède, il est à retenir que le travail salarié éloigne les femmes de leur famille notamment de leur conjoint. Ainsi, pour elles, au lieu de passer son temps à jouer aux « *amourettes* » avec l'homme, il vaut mieux se consacrer d'abord à son travail pour ne pas être tout le temps soumise. On peut donc dire que le travail des femmes crée plus de soucis que de joies dans le foyer. Le travail rémunéré des femmes est sujet à controverse car il est perçu comme une menace pour le statut de l'homme, son autorité et sa position dominante. Certaines d'entre elles ont donc divorcé de leur mari pour réussir leur carrière professionnelle. Cette situation a donné naissance aux familles monoparentales avec des femmes chef de ménage. Mais, les femmes ont différentes raisons qui les amènent dans la sphère publique. Quelles sont ces raisons ?

4.5 MOTIVATIONS POUSSANT LES FEMMES À TRAVAILLER

Une large part du travail accompli hors de la maison par les femmes est destinée à « *équilibrer le budget familial* ». A la question pourquoi travaillez-vous ? Quelques-unes ont donné les raisons ci-après :

Encadré n°7

- *On ne sait pas ce que réserve le destin ;(Anick).*
- *Seul le travail libère l'homme ; (Estelle).*
- *La femme doit travailler pour aider son mari à faire face aux dépenses du foyer ;(Yvette).*
- *la femme doit se faire valoriser en dehors du foyer ;(Stella).*
- *Les femmes travaillent pour s'affirmer et s'épanouir ;(Bernice).*
- *Dans le monde d'aujourd'hui une femme qui ne travaille pas pour avoir son autonomie financière, ne peut pas se faire respecter de son époux ;(Bernadette).*
- *Je travaille parce que j'ai eu la chance d'aller à l'école ;(Mélissa).*
- *Après ma formation à l'école, je me dois aussi de participer au développement de mon pays ; (Awa).*

L'analyse du contenu de cet encadré montre que la majorité des femmes salariées travaillent non seulement pour gagner de l'argent mais pour une autre raison principale ; celle de l'épanouissement personnel. En effet, le travail salarié selon elles, est un certain engagement qui permet de se libérer. Le travail rémunéré est souvent toléré dans des situations particulières quand la famille a absolument besoin du salaire de la femme et comme un état transitoire et surtout, il est très peu perçu, par une majorité des hommes et des femmes (près de 72% des répondants) comme un moyen et une source d'épanouissement; bref, c'est un mal absolu mais parfois nécessaire. Si l'on se demande le pourquoi de cette situation, il faudra examiner le vécu du travail féminin dans l'espace public d'une part et les menaces qu'il fait peser sur les relations hiérarchisées entre les hommes et les femmes dans l'espace privé, d'autre part.

En somme, on comprend, que la femme autonome au nom de l'égalité, de l'équité est parfois obligée de sortir comme l'homme pour exercer une vie

professionnelle en plus de ses obligations naturelles, traditionnelles. Toutefois, la femme de par sa vie professionnelle, ne joue-t-elle pas un rôle économique important au sein de son foyer ?

4.6 PARTICIPATION DE LA FEMME SALARIÉE À LA GESTION FINANCIÈRE ET MATÉRIELLE DU FOYER

Comme le dit Fourn (op. cit, 2011 : 283), « le travail salarié de la femme n'en demeure pas moins rémunérateur car il permet à cette dernière d'être plus autonome financièrement, d'avoir un statut social élevé échappant du coup à certains conditionnements sociaux de famille ». Ici, il est question de la contribution financière de la femme salariée au bien-être de son foyer.

4.6.1 La satisfaction des besoins des enfants

Tableau VII: Statistique des enfants concernés selon la nature des besoins

Nature des besoins	Qui s'occupe de vos besoins?		
	Papa	Maman	Total
Vestimentaires	04	06	10
Alimentaires	02	08	10
Sanitaires	02	08	10
Scolaires	06	04	10

Source : données de terrain, 2012 -2013

D'après le tableau VII, on peut dire que les femmes satisfont les besoins de leurs enfants (besoins vestimentaires, scolaires, sanitaires puis alimentaires). Ainsi, aux dires de la plupart des femmes salariées enquêtées, les époux ne veulent plus assurer les charges familiales. C'est ce qu'a déclaré Alice : « *Ils ont le regard rivé sur le salaire mensuel de leur épouse et lorsque cette dernière refuse de céder, ils se mettent en colère après elle* ». Pour elles, en réalité, la prise en charge

de la maison (besoins des enfants, popote etc.) revient aux époux qui ne l'assurent pas totalement.

4.6.2 Le salaire de la femme comme seule source de revenu dans certains foyers

Certaines femmes à travers leur travail, viennent en aide à leur époux quand c'est nécessaire et contribuent de ce fait à la bonne gestion du foyer. En effet, « *ce que donne l'homme pour la gestion des besoins de la maison, ne suffit pas ; la femme complète toujours même si l'homme dit qu'elle ne contribue pas* » (Zaria mère de 02 enfants). Pour Ghislain, « *Seulement quelques femmes fonctionnaires viennent en aide à leur mari pour la bonne marche du foyer* ». Par ailleurs, les femmes qui ont des positions professionnelles supérieures à celles de leurs époux participent plus financièrement à la gestion du ménage que l'homme. C'est le cas par exemple de Bernice qui a déclaré: « *je gagne plus que mon mari, je suis donc obligée de beaucoup dépenser pour le bien-être de ma famille* » Parfois la femme se retrouve seule face aux dépenses de la maison parce qu'elle est celle qui est le plus souvent à la maison avec les enfants malgré son agenda professionnel chargé. Dans ce cas si elle n'a pas un travail rémunérateur, elle ne peut pas effectuer des dépenses même si elles sont supposées revenir à son mari. Grâce au travail, la femme donne un coup de main à son mari dans le foyer même si parfois certaines femmes se mettent à l'idée que ce sont des prêts qu'elles font à l'homme et qu'elles finiront par être remboursées.

En outre, la majorité des femmes salariées chefs de ménage (soit 6/10) assurent toutes seules les charges de leurs familles sauf quelques divorcées qui sont aidées par leurs ex-maris pour le paiement d'une partie de la scolarité des enfants.

Somme toute, dans la pratique quotidienne, le salaire de la femme ne sert pas seulement à renouveler sa garde-robe, à s'entretenir comme le disent certains hommes. Il vient en complément à celui de l'homme dans la plupart des foyers.

Dans certains cas, il constitue la seule source de revenus pour couvrir les dépenses du ménage (cas des femmes chef de ménage). Ainsi, les femmes participent financièrement à l'épanouissement de leurs enfants et ceci de diverses manières. Elles dépensent une bonne partie de leur salaire dans les besoins domestiques, l'entretien de la maison, l'habillement des enfants, leur prise en charge sanitaire. Mais les enfants en dehors de ces différents besoins que comblent les femmes n'ont-ils pas besoin d'être éduqués pour mieux intégrer la société ? Les femmes de par leur travail assurent-elles pleinement leur rôle éducatif à l'égard de leur progéniture ?

CHAPITRE V: INFLUENCES DU TRAVAIL SALARIE DES FEMMES SUR L'EDUCATION DES ENFANTS

Lorsque l'enfant apparaît, le cercle de famille applaudit à grands cris a dit Hugo. Il est le milieu naturel où l'enfant s'épanouit à la vie sociale avant et pendant ses années scolaires ou d'apprentissage d'un métier. En d'autres termes, c'est dans la famille que l'enfant acquiert l'essentiel de l'éducation qui fera de lui un membre véritable de la société. C'est également dans ses relations avec ses parents qu'il parviendra à se défaire de ses préoccupations embarrassantes au sujet de la vie. Ceci exige donc une présence effective et efficiente des parents notamment des mères. Or, ce n'est pas toujours le cas. Les femmes salariées sont souvent absentes. L'absence des femmes salariées peut être définie par le fait qu'elles ne soient pas quotidiennement à la maison avec leur progéniture. C'est aussi le fait qu'elles ne soient pas proches d'eux. La femme à cause des rôles et statut naturels à elle conférés par la société n'est-elle pas celle qui doit être plus présente aux côtés de ses enfants ?

5.1 LE SUIVI COMPORTEMENTAL ET SCOLAIRE DES ENFANTS

Selon les données de terrain, il y a une absence de suivi des enfants par les femmes compte tenu de leur travail. La majorité des femmes enquêtées méconnaissent les fréquentations de leurs enfants parce qu'elles sont souvent absentes de la sphère domestique « *aujourd'hui, le plus important est de pouvoir survivre grâce au travail* ». « *Je suis au travail toute la journée, comment pourrais-je connaître les amis de mes enfants ?* » (Propos de quelques femmes salariées). Certaines mères interdisent même à leurs enfants de venir à la maison avec leurs camarades ; ceci fait que les enfants ont des camarades qu'ils fréquentent sans que les parents ne soient au courant. En effet, connaître les fréquentations de ses enfants est très important. Cela permet aux mères de mieux suivre leurs enfants et de leur éviter de mauvaises fréquentations.

Pour le suivi scolaire des enfants, la plupart des mères affirment leur avoir pris des répétiteurs. Mais toutes n'arrivent pas à contrôler ce que ces derniers font avec leurs enfants puisqu'elles sont occupées par leurs activités professionnelles. Ceci entraîne le harcèlement sexuel à l'égard des filles de la part des répétiteurs à l'insu des mères. Même les weekends, les femmes sont occupées par d'autres activités telles que les cérémonies festives et funéraires. Elles n'ont pas non plus le temps de se rapprocher des enseignants de leurs enfants pour savoir comment ces derniers assimilent les cours. Rares sont celles qui le font. Tout ceci joue sur les résultats scolaires des enfants.

Au total, le suivi comportemental et scolaire des enfants incombe aux mères qui n'arrivent pas à le faire comme cela se doit. Les enfants ne sont donc pas suffisamment disciplinés, cette situation crée une déviance comportementale à leur niveau et ne favorise pas leur plein épanouissement. Leur habillement laisse à désirer. Les filles n'ont pour la plupart aucune idée de la manière dont se font les travaux domestiques. Les enfants s'auto-éduquent à travers les Technologies de l'Information et de la Communication avec les conséquences que cela implique. Par ailleurs, les mères pour combler leur absence à cause de la difficile conciliation, développent divers types de relations avec leurs progénitures.

5.2 RELATIONS MÈRES SALARIÉES/ENFANTS

Aux temps des anciens, toute la famille se retrouvait autour d'un grand feu les soirs et les adultes notamment les grands-parents, racontaient des histoires aux petits-enfants. On mettait ainsi de la joie et de la convivialité dans les cœurs de tous les membres de la famille et plus précisément des enfants après une rude journée de travail. Aussi, de ces histoires racontées, les petits-enfants tiraient tant bien de conseils que des leçons de morale qu'il fallait mettre en pratique dans la vie quotidienne. Cette réalité renforçait en outre, les relations affectives entre les membres de la famille. Mais aujourd'hui, cette pratique a disparu

surtout dans les villes compte tenu de la modification de l'organisation familiale d'une part, et de la séparation des espaces d'autre part. Les mères à qui revient l'éducation des enfants revenues du boulot, trop fatiguées le soir, ne sont pas disposées à jouer ce rôle des grands-parents. Seulement près du tiers des mères passe du temps avec leurs enfants surtout les week-ends où ces dernières font des sorties ensemble avec eux ou bien partagent le repas familial ensemble. En effet, l'enfant au cours de sa croissance a besoin de la présence de ses parents spécifiquement de sa mère à travers son affection et son amour pour que se développe entre eux la confiance. Cependant, ce sont les collaboratrices ménagères, les garderies et les tiers parents qui se substituent à ces mères en leur absence.

En résumé, les temps de qualité au sein de la cellule familiale (repas, sociabilité familiale, loisirs collectifs, etc.) sont plus rares entre les mères et leurs enfants. Cette situation entraîne diverses formes de relations entre mères salariées et enfants.

5.2.1 Les types de relations entre mère et enfants

5.2.1.1 Le type permissif

C'est celui dans lequel les mères apportent un grand soutien émotionnel à leurs enfants et les contrôlent très peu. « *Maman quitte la maison déjà à 6h45 et rentre vers 20h 30. Personne n'impose aucune limite aux enfants ici, si bien qu'ils sont tous gâtés. Ma patronne a une confiance aveugle en ses enfants si bien qu'ils se croient tout permis* », (Irina, Collaboratrice ménagère, âgé de 19 ans).

Les mères salariées pour combler leur absence mettent le confort nécessaire à la disposition des enfants et ne contrôlent plus rien à leur niveau. Ils les croient sur parole. En effet, ces enfants sont issus des mères salariées ayant de grandes responsabilités professionnelles. Ces femmes confient la plupart de leur rôle au foyer à la domestique. Sur l'ensemble des femmes enquêtées, près de la moitié

sont permissives avec leurs enfants. Elles ne leur imposent pratiquement pas de restriction. Ceci les amène vers des pratiques déviantes telles que la mauvaise compagnie, la délinquance, le refus d'apprendre les leçons. « *Les enfants de ma patronne passent une bonne partie de leur temps devant la télévision à suivre des films pornographiques au lieu d'aller apprendre leurs leçons* ». « *Les filles de ma patronne ne savent faire ni le ménage, ni la cuisine* ». (Propos de quelques collaboratrices ménagères).

5.2.1.2 Le type négligent

Il s'agit du type de relation dans lequel les mères sont extrêmement larges sur la discipline et de plus ne sont pas disposées à consacrer du temps à leurs enfants, à les écouter ou à les encourager. Elles les considèrent comme une charge ou un obstacle pour continuer à vivre leur propre vie. Cette négligence est plus constatée au niveau des mères chef de ménage. Les enquêtes ont révélé que la plupart des mères chef de ménage interrogées consacrent moins d'une heure par jour à leurs enfants et prétendent que ce rôle revient aux collaboratrices ménagères et autres personnes ayant la garde de l'enfant en leur absence. Les propos suivants confirment ce fait : « *je suis la seule qui pourvoit aux besoins de mes trois enfants, je n'ai donc pas assez de temps à leur consacrer. Heureusement pour moi que j'ai une domestique qui m'aide énormément* », (Rihane, chef de ménage ayant à charge trois enfants âgés de 6ans, 8ans et 11ans). « *Maman passe beaucoup de temps au dehors à cause de son travail* » (Fréjus, 10 ans). Les mères reviennent alors fatiguées et parfois les enfants dorment presque déjà. Mères et enfants se voient donc à peine.

Grosso modo, les mères salariées négligent l'éducation de leurs enfants et rechignent aux sacrifices de temps et de loisirs pour ces derniers au détriment du travail salarié.

5.2.1.3 Le type coopératif

Les mères salariées exercent un contrôle sur leurs enfants mais leur offrent en même temps un soutien émotionnel. Ceux-ci ont une part importante dans les prises de décisions, ce qui permet le dialogue dans la famille. Dans ce type de relation, la décision ultime appartient à ces mères, mais après avoir d'abord analysé les autres points de vue c'est-à-dire ceux de leurs enfants. « *Je me dois de donner à mon enfant la meilleure éducation possible pour son bien-être et sa réussite, car il est ce que j'ai de plus cher au monde* » (Propos de Claire). « *Maman contrôle mes cahiers tous les week-ends* ». « *Maman discute beaucoup avec moi, elle m'aide dans mes devoirs* ». « *Quand j'ai des soucis, maman m'aide à les résoudre* ». (Propos des enfants ayant entre 8 et 12 ans). Toutefois, rares sont les femmes qui sont coopératives avec leurs enfants.

De ce qui précède, il est à retenir qu'il existe plusieurs types de relations entre mères et enfants. Ce sont entre autres la mère négligente (relation négligente) qui confie l'éducation de ses enfants à la collaboratrice ménagère et aux garderies ; les relations sont presque inexistantes ; la mère débonnaire (relation permissive) avec des enfants qui vivent sans aucune règle de morale ; ils sont donc rois ; la mère entraîneur (relation coopérative) qui est préoccupée par l'éducation de ses enfants au même titre que ses activités. L'éducation prenant en compte plusieurs aspects, qu'en est-il de l'éducation spirituelle ?

5.3 L'ÉDUCATION SPIRITUELLE DES ENFANTS

« Enseigner les valeurs spirituelles est la tâche la plus délicate et requiert non seulement une éducation mais aussi de la fidélité de la part des parents » (Posse et Melgosa 2004 :183). Ils continuent en disant que « la dimension spirituelle de l'enfant peut être spécifiquement affermie à la maison ». Le rôle de la femme est alors primordial dans l'éducation spirituelle de l'enfant. A la question « priez-vous avec vos enfants et discutez-vous de la spiritualité avec eux ? », la plupart ont répondu par la négation. « *Nous n'avons pas le temps pour cela* ». Les femmes salariées ne font rien dans ce sens-là. Elles sont trop occupées par autre chose :

le travail. Or, « l'éducation spirituelle aide l'homme à regarder au-delà de lui-même et à s'offrir lui-même au service des autres » (Posse et Melgosa, 2004 : 16). Les enfants n'ont aucune crainte de Dieu et s'adonnent à des actes immoraux. C'est le cas par exemple d'un couple de fonctionnaire dans un quartier de Cotonou qui laisse leur enfant de cinq (5) ans avec la domestique. Mais en leur absence, cette domestique de 12 ans entretient des relations sexuelles avec cet enfant.

Au vue de ce qui précède, comment les femmes salariées chefs de ménage arrivent-elles à inculquer des valeurs morales à leurs enfants ?

5.4 FEMMES SALARIÉES CHEFS DE MÉNAGE ET L'ÉDUCATION DES ENFANTS

Pour Castellan (1982), les familles monoparentales sont les ménages où l'un des parents vit seul avec un ou plusieurs enfants non mariés. Les familles monoparentales à Cotonou sont en grande majorité à référence féminine (25,01%). Les femmes chefs de ménage enquêtées sont entre autres, des femmes répudiées par leur époux ou divorcées, des veuves et des unions libres encore appelées phénomène de 2^{ème} bureau. La charge de la famille monoparentale est essentiellement supportée par ces femmes or, selon Castellan (op. cit) la femme est le chef d'une famille marquée d'un manque. La monoparentalité n'est donc pas sans influence sur l'éducation des enfants.

En effet, la femme salariée chef de famille pourvoit à toutes les charges familiales et doit de ce fait veiller seule sur ses enfants. De par son absence, ses enfants s'adonnent à des jeux et fréquentations peu recommandables. Elever seul un enfant signifie des responsabilités et des difficultés quotidiennes bien particulières. Le temps, la solitude et le manque d'affection maternelle ont des influences sur la réussite scolaire de l'enfant et sur son épanouissement personnel. Eduquer un enfant est très complexe et ne saurait être l'affaire d'une seule personne. Les enfants sont parfois confiés à une tierce personne (garderie, collaboratrices ménagères ou autres parents) et font parfois l'objet de

maltraitance ou laissés à eux-mêmes. Ils s'auto éduquent, vont dans des lieux peu recommandables, n'apprennent pas leurs leçons. Certains d'entre eux fréquentent les cybers café à la recherche de gain facile. La preuve en est qu'un jeune adolescent vivant avec sa mère fonctionnaire a été arrêté à cause de la cybercriminalité.

5.5 LA QUESTION DE L'ÉDUCATION SEXUELLE DES ADOLESCENTS

(Fourn, op. cit, 2005) affirme que l'adolescence est par excellence la période des pulsions sexuelles souvent suivies de conséquences graves si elles ne sont pas maîtrisées par une éducation adéquate. Or, nombreuses sont les mères qui considèrent l'éducation sexuelle des enfants comme un sujet tabou.

Les propos de certaines enquêtées confirment cette conception, « *la sexualité est un sujet tabou* ». Pour d'autres, « *parler de la sexualité avec les enfants, c'est les "gâter", leur inculquer une mauvaise éducation* ». Pour d'autres encore, « *la sexualité est un sujet dont on ne peut discuter avec les enfants, car c'est une honte* ». Par exemple, Florence a avoué ceci lors de la collecte des données : « *Mon garçon de seize (13) ans et même ma fille de dix (10) ans m'acculent de questions ayant trait à la sexualité, c'est-à-dire l'apparition des poils aux aisselles et au pubis, mais je n'arrive pas à leur répondre. Parfois, je suis obligée de leur crier dessus pour qu'ils me collent la paix* », (Mère salariée chef de ménage, âgée de 39 ans)

En dépit de ce qui suit, les mères ont des difficultés à parler librement de la sexualité surtout devant leurs enfants. Bien que n'ayant aucune mauvaise intention, les mères qui fuient la question de la sexualité introduisent une déviance sur le sujet. Or tôt ou tard, les enfants découvriront la vérité soit par les autres enfants, soit par déduction, ou encore par les médias surtout que les mères ne sont souvent pas à la maison pour les canaliser dans le choix de leurs amis ou de leurs programmes de télévision. « Si mes parents m'ont raconté cette histoire de cigogne, c'est sûrement que ce qui a trait au sexe est honteux et sale » (Posse et al. op. cit, 2004 : 112). La conséquence à cet état de choses est que les enfants ne mentionnent plus le mot « sexe » et gardent leurs sentiments pour eux. C'est

ainsi qu'ils se forgent des idées parfois vraiment fausses tandis que les mères se félicitent d'avoir réussi à éviter le sujet. Mais des concepts erronés ou frivoles s'accumulent et s'autoalimentent dans leur tête, alors que le sexe est probablement l'une des plus belles facettes de la vie humaine. Bien de parents (mères) n'ont pas eux-mêmes reçu une éducation sexuelle appropriée et ignorent par exemple qu'un bébé vit un premier stade de la sexualité. (Cf. tableau ci-après).

Tableau VIII : Développement de la sexualité chez l'enfant

Stade	Age	Manifestations	Conséquences
Oral	0-12 mois	Succion	Plaisir de la stimulation de la muqueuse buccale
Anal	02-04 ans	Rétention /Evacuation	L'enfant parvient à contrôler son anus. Le fait de pouvoir désormais retenir et évacuer ses selles lui procure une grande satisfaction
Phallique	03-04 ans	Frottement des parties génitales	Garçons et filles touchent leur partie génitale pour les explorer et y trouver de la satisfaction

Source : Posse et al. (2004 :112)

L'ignorance des mères sur le premier stade de la sexualité chez le bébé peut les amener à renforcer inutilement les tabous qui ont des influences peu positives sur la vie de leurs enfants. C'est le cas par exemple de certains enfants notamment des filles qui ont été victimes de grossesses non désirées parce que les parents surtout les mères n'ont jamais eu le temps d'aborder la question de la sexualité avec elles. Cet état de chose renforce les cas de déboires relatés par des personnes ressources.

« Il s'agit de la fille de ma patronne (15 ans). Elle est allée en vacances et a eu une aventure avec un homme marié. Conséquence, elle tomba grosse de ce fait, mais les parents n'ont su qu'à deux semaines avant son accouchement et comment ? Sa mère voulut lui coudre une tenue pour son anniversaire. Elle l'amena donc chez la couturière et c'est cette dernière qui en voulant prendre la mesure de sa hanche annonça à la dame que sa fille était grosse. Cette maman fut surprise par l'information et n'en revenait pas. Sa fille la rassura et lui fit comprendre qu'elle connaissait l'auteur de sa grossesse ».

Un autre cas plus choquant est qu'« une autre fille de la même classe d'âge et vivant avec ses deux parents a gardé une grossesse qu'elle a contractée sans que sa mère ne s'en rende compte pendant les neuf mois, parce que portant une gaine. Elle accoucha à l'insu des parents et mit le bébé dans son sac de voyage puis jeta le placenta au WC. Alors, la maman du retour du service le soir entendit les pleurs d'un bébé. Elle suivit les traces d'où venaient les cris et alla retrouver le nouveau-né non nettoyé dans le sac de voyage de sa fille. Elle l'amena à l'hôpital pour lui sauver la vie. Sa fille du retour de l'école fut informée. Elle avoua que c'est à elle le bébé et qu'elle ne connaissait pas son vrai père car elle a couché avec ses trois copains dans une même période ».

Au total, il se révèle que la plupart des femmes salariées n'abordent pas la question de la sexualité avec leurs enfants et ne sont pas non plus présentes pour les surveiller. C'est donc avec leurs paires que les enfants font cette expérience qui conduit aux dérives et autres abus sexuels de leur part. Dans un tel contexte, de nombreux adolescents deviennent sexuellement actifs avant d'obtenir une éducation sexuelle adéquate.

5.6 LE PROFIL SOCIOLOGIQUE DES COLLABORATRICES MÉNAGÈRES ET INFLUENCE DE LEUR PRÉSENCE DANS LE MÉNAGE

Les résultats de terrain ont montré que la plupart des collaboratrices ménagères employées par les femmes salariées n'ont aucun niveau d'instruction ni aucune formation sur la prise en charge des enfants ni pour la cuisine et autres activités ménagères. Mais ce sont ces filles et femmes qui constituent pour la

majorité des femmes salariées une porte de sortie pour pallier les difficultés de conciliation des deux sphères. Par exemple, les enfants ont besoin de l'affection et de l'amour maternel mais, on se demande si ces collaboratrices ménagères sans expériences peuvent leur en donner. Il est révélé qu'elles n'ont pas le profil requis et certaines d'entre elles ne sont même pas motivées pour la garde des enfants et autres activités à elles confiées. « *Ma domestique versait l'eau utilisée pour nettoyer le sol dans la tisane de mon bébé et ce n'est que récemment que je l'ai su* » (Dires de Christelle, ayant un bébé de 07mois). Ces domestiques sont aussi passibles de harcèlement sexuel par les époux de leur patronne. « *Pouvez-vous imaginer que j'ai surpris mon mari au lit avec ma domestique ?* », (propos d'une femme mariée, mère d'un enfant). Certaines d'entre elles prennent définitivement la place de la maîtresse de maison à force de tout faire dans la maison (travaux ménagers, travaux culinaires et soins aux enfants).

De ce qui précède, il est à noter que la conciliation tant voulue par les femmes n'est pas chose aisée. Les nombreuses et diverses implications qui en découlent confirment-elles les hypothèses annoncées plus haut ?

6- VERIFICATION DES HYPOTHESES

La recherche sur le sujet "conciliation travail salarié des femmes et vie familiale à Cotonou": quelle alternative? a débuté par des réponses provisoires qui ont servi de pistes de recherche. En effet, le travail d'investigation a permis de confronter ces réponses provisoires aux données empiriques sur le terrain afin de les confirmer ou de les infirmer.

Hypothèse1: Le travail salarié rend la femme peu disponible dans l'accomplissement de ses rôles et devoirs au foyer.

Les enquêtes de terrain ont révélé que les femmes salariées au nom de leurs objectifs professionnels sacrifient parfois un certain nombre de leurs responsabilités familiales qu'elles confient à d'autres personnes qui se substituent à elles de par les stratégies développées. En effet, les femmes

interrogées travaillent tous les jours de la semaine et ce, du matin au soir pour la plupart. Ainsi, la nature de leur travail de même que la distance à parcourir quotidiennement, ne leur permettent pas de rentrer en fin de matinée. Or, leurs activités traditionnelles dans la sphère reproductive demeurent. Les femmes ont donc du mal à harmoniser temps professionnel et temps familial malgré les différentes stratégies développées. Le temps professionnel prend le dessus sur le temps familial. La première hypothèse est ainsi confirmée, (confer encadrés n°1,2 et 3 dans le chapitre III).

Hypothèse 2 : Le travail salarié de la femme entraîne des conflits conjugaux au sein de son foyer.

En effet, plusieurs raisons justifient ces conflits. Il s'agit entre autres de la perception dépréciative des hommes du travail salarié des femmes. Le fait que la femme privilégie plus son travail met certains maris hors d'eux-mêmes. L'intérêt de l'homme à compter sur le salaire de la femme constitue un autre problème. Par ailleurs, les stratégies de conciliation telles que la collaboratrice ménagère qui doit tout faire dans le ménage surtout la cuisine n'est pas du goût des maris. Le manque de confiance de la part de certains hommes en leur femme joue aussi sur les relations conjugales. Les hommes harcèlent parfois sexuellement les collaboratrices ménagères de leur épouse et donnent comme raison que la patronne lui a conféré sa place en lui léguant ses responsabilités au nom du travail salarié.

Il ressort de ces différents résultats que la seconde hypothèse de recherche est confirmée. (Confer encadrés n° 5 et 6 du chapitre IV).

Hypothèse3 : Le travail salarié de la femme a des répercussions sur l'éducation des enfants dans les ménages.

Avec la nucléarisation de la famille, l'éducation des enfants revient uniquement aux parents plus précisément aux mères qui se font absentes au nom du travail salarié. Cette absence de la femme fait que les enfants sont

laissés à eux-mêmes. Il n'y a presque pas de contrôle de la part des mères ni des pères puisque les deux sont sur le marché du travail. Les enfants sont donc confiés à de tierces personnes. La situation est encore plus préoccupante au niveau des enfants issus des femmes chef de ménage. Ils manquent d'affection maternelle. Ils n'ont donc pas de repères cardinaux. Il y a absence de suivi par les mères. Les enfants capitulent de ce fait dans des comportements déviants comme la délinquance, la cybercriminalité. Ils passent leur temps en de mauvaises compagnies. Ils préparent donc leur échec s'ils sont écoliers.

La troisième hypothèse est aussi confirmée, (confer Chapitre V).

En résumé, on peut dire que les hypothèses de départ sont confirmées et que la conciliation des vies familiale et professionnelle telle que vécue par les femmes influence négativement les cellules familiales à Cotonou.

Conclusion

Les mutations sociales et les transformations subies par les familles ont conduit de nombreuses femmes sur le marché de l'emploi occupant ainsi des postes de responsabilité à l'extérieur des foyers. Or, sphère domestique et sphère professionnelle sont séparées. Au plan professionnel, elles sont obligées de faire des dizaines de kilomètres chaque matin pour aller à leur lieu de travail et ne reviennent que tard le soir. Elles passent donc le maximum de leur temps à l'extérieur de leur foyer au nom de l'autonomie financière et de l'épanouissement personnel. Cependant leur rôle traditionnel demeure ; ceci les amène à concilier ce rôle traditionnel avec celui d'agent économique tout en développant des stratégies de conciliation. Mais au regard des résultats de terrain, il est révélé que le temps professionnel des femmes absorbe leur temps familial ; ce qui a donc des inconvénients sur leur famille. C'est ainsi que les travaux ménagers, l'entretien de la maison, la cuisine, les soins à l'époux et l'éducation des enfants sont relégués au second plan. Elles délèguent un certain nombre de leurs obligations familiales aux collaboratrices ménagères, et assument à peine leur rôle d'épouse car elles reviennent fatiguées et stressées les soirs et se préoccupent déjà du lendemain. Ce qui n'est souvent pas du goût des époux. Le travail salarié des femmes entraîne de ce fait les disputes entre elles et leur époux conduisant ainsi aux divorces avec des femmes salariées chef de ménage, à la création de nouvelles formes de famille (phénomène de deuxième bureau, familles monoparentales).

Par ailleurs, les données de terrain ont révélé que dans la majorité des familles, où les femmes sont salariées, l'éducation des enfants est confiée à la domestique ou aux garderies ou encore les enfants sont carrément laissés à eux-mêmes. Elles n'ont souvent pas le temps nécessaire à y consacrer. Les enfants manquent d'affection de leur part. Les enfants n'ont donc pas de repères. Les filles ne savent même pas faire la cuisine. Les enfants sont entraînés dans les pratiques qui empiètent sur la morale.

En outre, il y a peu de conversation directe et sérieuse entre mères et enfants. Les petits secrets ne sont jamais dévoilés par les enfants. Les femmes également s'intéressent peu à la vie quotidienne de leurs progénitures à cause de leur travail. Elles n'ont donc pas connaissance de comment les enfants passent leur journée

Somme toute, la conciliation des vies familiale et professionnelle par la femme salariée crée l'insuffisance d'affection, de tendresse et d'amour, le laisser-aller au niveau des enfants, le déficit de communication entre les membres de la famille, le défaut de suivi des enfants du fait de l'absence des parents notamment des mères et la dysharmonie dans certains couples, Tous ces éléments ont une influence sur les crises que subissent les familles aujourd'hui. Cela se traduit par les séparations au niveau des couples avec la création de nouvelles formes de famille, la crise de l'éducation des enfants qui se manifeste par la délinquance, la débauche, les grossesses non désirées au niveau des filles, les échecs scolaires répétés, la cybercriminalité. « Il est bon qu'un enfant hérite de tout ce qui est positif chez ses parents et qu'il l'apprenne d'eux. Il est encore mieux qu'il le perfectionne », pense Miguel de Cervantes cité par Posse et al. (2004). Cela n'est possible que si les parents vivent en harmonie et qu'ils sont présents plus spécifiquement les mères. Il importe que les femmes accordent à leurs familles toute l'assistance nécessaire pour leur mise en confiance en étant présentes à tout moment en dépit de leur travail. Cette assistance doit être affective et morale.

En résumé, les pressions de la vie moderne, le travail salarié de la femme placent la famille dans une situation toujours plus difficile, affaiblissant sa stabilité, réduisant sa dimension, changeant sa configuration. Cette situation amène à s'interroger sur la façon dont elle pourra continuer à l'avenir sa mission de cellule fondamentale de la société, pont entre cette société et l'individu, et matrice intégrative de l'être humain dans cette société.

Alors, face à toutes ces crises, face à ces menaces qui guettent les cellules familiales, n'est-il pas opportun de revisiter et de redéfinir les concepts de production et reproduction ? Autrement dit, faut-il que les femmes retournent à leur chaudron pour jouer leur rôle traditionnel de reproductrice ? Si oui, à quelle condition ? Faut-il reconsidérer les activités reproductives vouées à la femme et les valoriser en terme de production ?

Cette condition suffit-elle à limiter la huée des femmes sur le marché de l'emploi ? Voici quelques pistes qui peuvent faire ultérieurement objet de recherche.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 1- ALPE, Y., BEITONE, A. & al. 2005, *Lexique de sociologie*, Paris : Dalloz.
- 2- AMOUZOUVI, M., 2008, *Le rapport de C2 du mémoire présenté à mon étudiant (e)*, PIE : Bénin
- 3- ALLEN, T. D. & al. 2000, *consequences associated with- to- family conflict: A review and Agenda for future research.* Journal of Occupational Health psychology, 5 (2), pp. 278-308
- 4- ARTINIAN, A. & BOCCARA, L., 1992, *Femme au travail*, Paris : Hatier
- 5- BARD, C. & al. 2004, *Quand les femmes s'en mêlent*, Paris : Matinière
- 6- BEAUD, S. & al., 2003, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris : La Découverte.
- 7- BONKE, J. & KOCK-WESER, E. 1999, *The Welfare State and Time Allocation in Denmark, Italy, France and Sweden*, mimeo: Socialforskningsinstitutet, Copenhagen, Denmark.
- 8- BOURDIEU, P., 1998 *La domination masculine*, éd Seuil : 134p.
- 9- CARLSON, D., S., MICHELE, K., & WILLIAMS, L., 2000, «Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict », *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp. 249-276.
- 10- CASTELLAN, Y. 1982, *La famille*, Paris: PUF : 125 p.
- 11- CAUSSIGNAC, É., 2000, *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi famille, son ampleur et ses impacts*, mémoire de maîtrise, École des Hautes Études commerciales : Montréal.

- 12- **CHENEVIER, L. 1996**, *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal : École des hautes études commerciales, 172 p.
- 13- **COLLECTIF., 2003**, *Dictionnaire Hachette*, Paris : Cedex : 597p.
- 14- **COOPERATION UNION EUROPEENNE-BENIN., 2006**, *Profil Genre du Bénin*, Cotonou. Bénin
- 15- **COQUERY, C-V., 1994**, *Les Africaines. Histoire des femmes d'Afrique noire du XIXe au XXe siècle*, Paris : Desjonquères, 291p.
- 16- **DESCARRIES, F. & CORBEIL, C. 1995**, *Famille et travail : Double statut ... double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal: Université du Québec à Montréal : Institut de recherches et d'études féministes.
- 17- **DURKHEIM, E., 2004**, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris : PUF : 34
- 18- **DURKHEIM, E., 2005**, *Education et Sociologie*, Paris : PUF : 51
- 19- **DUSSUET, A., 1997**, *Logiques domestiques : essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris : l'Harmattan, 269p.
- 20- **EDHOLM, F., HARRIS, O., & YOUNG, K., 1982**, "Conceptualisation des femmes", *Nouvelles questions féministes*, 3, pp. 37-69
- 21- **FOURN, E., 1997**, La maternité, un pouvoir ambigu pour la femme, in *revue de la Commission nationale de l'UNESCO*, n° spécial, pp. 165-171
- 22- **FOURN, E., 2003**, « Les nouvelles formes de famille au Bénin », in : *La famille et les défis du développement au Bénin*, Cotonou, pp. 33-44

- 23- **FOURN, E., 2005**, *La situation béninoise de la femme hier et aujourd'hui*, in *Annales de la FLASH*, n° 10, pp. 304-340
- 24- **FOURN, E., 2005**, *La sexualité des adolescents : déterminants et implications* in *la santé des adolescents : connaissances, approches et programmes de santé des jeunes*, Université de Sidi-Bel-Abbes & ANDRS, pp. 1-12
- 25- **FOURN, E., 2009**, *Conciliation activité professionnelle et vie familiale : enjeux et perspectives pour l'amélioration de la performance de la femme béninoise*, Labrys : Etudes féministes, n° 13
- 26- **FOURN, E., 2011**, *Genre et évolution des valeurs familiales*, In *Annales de la FLASH/Bénin* n°17, vol 2, pp. 383-314
- 27- **GUERIN, G. & al., 1994**, «L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations», *Gestion*, vol. 19, n° 2, pp. 64-73.
- 28- **GUERIN, G., & al. 1997**, *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 p.
- 29- **GUIDIBI, E., 2006**, *Monographie de la commune de Cotonou*, Afrique Conseil : Cotonou
- 30- **HIGGINS, C., & DUXBURY, L., 1991**« Gender Differences in Work-Family Conflict »*Journal of Applied Psychology*. Vol. 76, n° 1, pp. 60-74.
- 31- **INSAE, 2004**, *Cahier des villages et quartiers de ville*,_Cotonou, Bénin
- 32- **LEE, C., DUXBURY, L. & al. 1993**, « Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale», *Optimum: La revue de gestion du secteur public*, automne, no 2, vol. 23, pp. 68-78.

- 33- **MAILLE, C., GUBERMAN, N. & al. 1995**, « La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants », in : *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal : Université du Québec, pp. 123-130
- 34- **OPPONG, C., 1988**, *Les femmes africaines : des épouses, des mères et des travailleuses in Populations et sociétés en Afrique au Sud du Sahara*, Paris : l'Harmattan, pp. 421-440
- 35- **PECRESSE, V., 2007**, *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*, Paris : PUF
- 36- **POSSE & al. 2004**, *Pour élever votre enfant*, Editorial : Saféliz
- 37- **QUIVY, R., VAN CAMPENHOUDT, L., 1995**, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod, P.149
- 38- **SAVI, G.2010**, *Femmes fonctionnaires et éducation des enfants à Cotonou*, mémoire de maitrise, UAC : FLASH
- 39- **SCOTT, C. V., 1995**, *Gender and Development. Rethinking Modernization and Dependency Theory*, Boulder & Londres: Lynne Rienner Publishers.
- 40- **SEGALEN, M., 2000**, *Sociologie de la famille*, Paris : Armand Colin
- 41- **SIKOUNMO, H., 2000**, *Jeunesse et Education en Afrique Noire*, Harmattan.
- 42- **TILLY, L. & SCOT, J., 1978**, *Les femmes, le travail et la famille*, paris: Rivages
- 43- **TREMBLAY, D.G. & (de) SEVE, M., 2002**, *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.

- 44- **TREMBLAY, D.G., 2004** « Articulation emploi famille : les usages du temps chez les pères et les mères » in : *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16 n° 1, pp. 76-93.
- 45- **2006** « La conciliation famille-travail : perspectives internationales » in : *Introduction au numéro du Revue, Enfances, Familles Générations* 4, Printemps.
- 46- **WACKER, N.C. & al. 2005**, *Concilier activité professionnelle et famille : enquête sur les ressources proposées aux employés (es) par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique*, Association via 2- Paudex

WEBOGRAPHIE

- 47- **BARRERE-MAURISSON, M-A, 2004**, *Masculin/ féminin : vers un nouveau partage des rôles?*, In *Les transformations de la famille*, Cahiers français, 322, pp. 22-28, <http://www.halshs.archives-ouvertes.fr> du 20 mai 2013
- 48- **DESCARRIES, F. &al. 2002**, Articulation famille/travail : quelle réalités se cachent derrière la formule ? In : *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, les Editions du Remue-Ménage P.6 <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/> du 20 mai 2013
- 49- **FAMILIES AND WORK INSTITUTE 1997**, *National Study of the Changing Workforce*, New York. <http://www.familiesandwork.org> du 20 mai 2013

- 50- **GALINSKY, E., STACY, S. K., & Bond, J., 2001**, *Feeling Overworked : When Work Becomes too Much – Executive Summary*, New York: Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org> du 20 mai 2013
- 51- **INSP, 2005**, *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Québec, direction développement des individus et des communautés. [http://www. Inspq.qc.ca](http://www.Inspq.qc.ca) du 20 mai 2013
- 52- **KI-MOON, B., 2012**, « Ban Ki-moon appelle à concilier travail et vie familiale », in : *Quotidien national d'information*, 16 mai 2012. <http://www.russia-algeria.ru/5/moudjahid/052012/93700435-652-EM16052012.pdf>, du 25 juillet 2012.

ANNEXES

GUIDE D'ENTRETIEN ADRESSE AUX FEMMES SALARIEES

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de DEA en sociologie du Développement, nous voudrions nous entretenir avec vous sur la problématique de la de la conciliation travail salarié des femmes et vie familiale en vue d'analyser ses implications sur la cellule familiale. La réussite de cette étude dépend de la sincérité de vos réponses qui seront tenues strictement confidentielles.

Merci pour votre collaboration !

Age

Situation Matrimoniale

Profession

Nombre et Age des enfants

Niveau d'étude

➤ **Le marché de l'emploi**

- Définition du travail salarié
- Nombre de promotion depuis la prise de service
- Perception du genre
- Raisons ayant poussé au travail salarié
- Date de prise de service et nombre d'années de service
- Responsabilités au sein de la structure
- Connaissance d'affectation (dans quelle région) et conséquence sur votre famille
- Heure de départ au boulot
- Heure de retour du boulot
- Profession du conjoint, son lieu de travail, poste occupé
- Horaire de travail du conjoint
- Perception du conjoint de votre travail

➤ **La sphère familiale**

- Occupations de la femme dans le foyer

- Personne et/ ou structure s'occupant des enfants (Suivi comportemental et scolaire des enfants, garde des tout- petits enfants) en l'absence des mères
- Heure de réveil le matin et occupation avant l'heure de départ au boulot
- Existence d'une aide domestique
- Gestion du repas
- Difficultés rencontrées
- **Conciliation vie familiale, vie professionnelle par la femme**
- Définition de la conciliation
- Différentes stratégies développées par les femmes pour concilier les deux sphères
- Activités menées en weekend
- Les difficultés rencontrées
- **Implications du travail salarié de la femme sur la famille**
- *Sur la relation interpersonnelle entre vous et votre conjoint*
 - Temps consacré au conjoint du retour du boulot
 - Humeur du retour du boulot
 - Importance du travail par rapport au conjoint
 - Communication au sein du couple
 - Participation de la femme salariée à la gestion financière et matérielle du foyer
- *Sur les activités ménagères*
 - Moyens de gestion des activités domestiques
 - Sollicitation d'une tierce personne
 - Profil de cette personne
 - Heure de repas en famille
 - Réaction de votre conjoint lorsque le repas n'est pas prêt à l'heure
- *Sur l'éducation des enfants*
 - Plaintes enregistrées sur vos enfants de la part du voisinage, de la collaboratrice ménagère, de leurs enseignants
 - Causes de ces plaintes
 - Types d'apports financiers à l'égard des enfants
 - Sentiments par rapport à leurs résultats scolaires

GUIDE D'ENTRETIEN ADRESSE AUX HOMMES

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de DEA en sociologie du Développement, nous voudrions nous entretenir avec vous sur la problématique de la de la conciliation travail salarié des femmes et vie familiale en vue d'analyser ses implications sur la cellule familiale. La réussite de cette étude dépend de la sincérité de vos réponses qui seront tenues strictement confidentielles.

Merci pour votre collaboration !

➤ **Conciliation vie familiale, vie professionnelle par la femme**

- Responsabilités familiales de la femme
- Raisons pour lesquelles les femmes travaillent
- Perception du travail salarié de la femme et de la conciliation des deux sphères
- Connaissance d'affectation ayant éloigné votre conjointe de votre famille une fois
- Nombre de promotion de votre conjointe depuis sa prise de service
- Responsabilités au sein de sa structure
- Heure de départ au boulot
- Heure de retour
- Stratégies développées par la femme avec ou sans le consentement de l'époux
- Les difficultés rencontrées

➤ **Implications du travail salarié de la femme sur la famille**

- Sur la relation conjugale
- Sur les tâches ménagères
- Sur l'éducation des enfants

QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX COLLABORATRICES MENAGERES

- 1- Quelles sont tes tâches durant la journée dans le ménage ?
- 2- Que fais ta patronne avant d'aller au boulot et lorsqu'elle revient ?
- 3- Est-elle mariée ? Son mari travaille-t-il ?
- 4- Les deux ont-ils des enfants ?
- 5- Les membres de la famille s'entendent-ils bien ?
- 6- Qui fait la cuisine ?
- 7- Qui lave les enfants ? Vont-ils à l'école ? Quel âge ont-ils ? Qui les amène à l'école ?
- 8- Sont-ils corrects et polis envers toi et les autres membres de la famille ?
- 9- A quelle heure ta patronne quitte la maison les matins et à quelle heure revient-elle ?
- 10- Quand elle n'est pas là, que fais-tu ?

QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX ENFANTS

- 1- Que fais ta maman comme travail ?
- 2- Avec qui vis-tu ?
- 3- Qui se charge de te réveiller les matins ?
- 4- Quelle est la personne qui s'occupe de ton entretien corporel et vestimentaire ?
- 5- Qui t'amène à l'école ?
- 6- A quelle heure ta maman quitte la maison le matin pour le service ?
- 7- Qui s'occupe de la cuisine et du ménage à la maison ?
- 8- Que fais-tu les matins avant d'aller à l'école ou du retour de l'école ?
- 9- Quelle est la personne qui est chargée de t'aider à faire tes devoirs et à apprendre tes leçons ?
- 10- Qui paie tes frais d'étude ?
- 11- Qui te donne le petit déjeuner et t'achète les vêtements que tu portes ?
- 12- Qui prend soin de toi quand tu es malade ?
- 13- Y a-t-il des créneaux de discussion entre toi et ta maman ?
- 14- Que fais ta maman quand elle est à la maison ?
- 15- Travailles-tu bien à l'école ?
- 16- A qui remets-tu ton bulletin de notes après les évaluations et quelle est sa réaction ?

GRILLE D'OBSERVATION

Durée d'observation			
Unités d'observation	Jours	Mois	Eléments d'observation
Maison, Bureau Ecole			Heure de réveil de la femme le matin
			Activités avant l'heure du service
			Présence d'une aide domestique quelconque
			Heure de départ pour le boulot et heure de retour
			Taches effectuées par la femme quand elle est à la maison
			Temps consacré au ménage (enfants, travaux domestiques, cuisine, époux etc.)
			Tâches effectuées par le père quand il est à la maison
			Durée d'absence des femmes
			Temps consacré à l'enfant par la mère
			Personne s'occupant du déplacement de l'enfant pour l'école
			Présence d'enfants mineurs en âge préscolaire et scolaire dans le ménage

Table des matières

SOMMAIRE	1
DÉDICACE	3
REMERCIEMENTS	4
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	5
RESUME	6
ABSTRACT	6
Introduction	7
1 ^{ÈRE} PARTIE : PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE SUR L'ARTICULATION DES VIES PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE DES FEMMES.....	9
CHAPITRE I : CONSIDERATIONS THEORIQUES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIE DES FEMMES ET VIE FAMILIALE A COTONOU.....	10
1.1 PROBLEMATIQUE	10
1.1.1 PROBLEME	10
1.1.2 HYPOTHESES	12
1.1.3 OBJECTIFS	13
1.2 MODELE D'ANALYSE	13
1.3 CLARIFICATION CONCEPTUELLE.....	16
1.4 JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET	18
1.5 DELIMITATION THEMATIQUE	19
1.6 REVUE DE LA LITTERATURE	19
CHAPITRE II: ITINERAIRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL SALARIE DES FEMMES ET VIE FAMILIALE	26
2.1 BREVE MONOGRAPHIE DU CADRE D'ETUDE	26
2.2 DEMARCHE METHODOLOGIQUE	27
2.2.1 NATURE DE L'ETUDE.....	27
2.2.2 LES SOURCES D'INFORMATIONS	28
2.2.3 GROUPES CIBLES, ECHANTILLONNAGE ET DEMARCHE DE COLLECTE DES DONNEES.....	29
2.2.4 CADRE TEMPOREL	32
2.2.5 ASPECTS ETHIQUES DE L'ETUDE	33
2.2.6 CONSTRAINTES DE L'ETUDE	33

2 ^{EME} PARTIE : ARTICULATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES: UNE PRÉOCCUPATION DES TEMPS MODERNES.....	34
CHAPITRE III : INCOMPATIBILITE DES RESPONSABILITES FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES DES FEMMES.....	35
3-1 ROLES ET DEVOIRS DE LA FEMME AU FOYER TEL QUE CONÇUS PAR LA SOCIETE DANS LA TRADITION	35
3-2 ROLES ET DEVOIRS DE LA FEMME DANS LA SOCIETE MODERNE	37
3.2.1 APPROCHE GENRE EN MATIERE DU TRAVAIL SALARIE DE LA FEMME.....	38
3.2.2 LA SURCHARGE DES ROLES.....	39
3-3 CARACTERISTIQUES SOCIO DEMOGRAPHIQUES DES FEMMES ENQUETEES	40
3-4 LES FEMMES SALARIEES DANS UNE POSITION CHARNIERE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE.....	41
3.4.1 TEMPS CONSACRES A L'EMPLOI ET A LA FAMILLE PAR LES FEMMES	41
3.4.2 DIFFICULTES DE CONCILIATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE PAR LES FEMMES SALARIEES	45
3.4.2.1 LES FEMMES AYANT DES ENFANTS MINEURS	46
3.4.2.2 LES FEMMES N'AYANT PAS DE COLLABORATRICES MENAGERES	46
3-5 STRATEGIES DEVELOPPEES PAR LES FEMMES POUR UNE CONCILIATION DES VIES FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE	47
3.5.1 LE RECRUTEMENT DES COLLABORATRICES MENAGERES, L'AIDE D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE ET L'ACCES AUX GARDERIES D'ENFANTS COMME FORMES DE STRATEGIES.....	48
3.5.2 LA REPARTITION ENTRE EPOUX DES RESPONSABILITES FAMILIALES AU SEIN DU FOYER	49
3.5.3 UTILISATION DES METHODES CONTRACEPTIVES	50
3-6 CONSEQUENCES DU TRAVAIL SALARIE DE LA FEMME SUR LES ACTIVITES MENAGERES ...	52
3.6.1 LES TRAVAUX CULINAIRES	52
3.6.2 LES TRAVAUX D'ENTRETIEN	53
CHAPITRE IV LES EXIGENCES PROFESSIONNELLES DE LA FEMME ET LA RECHERCHE EN VAIN DE L'HARMONIE AU SEIN DES COUPLES	54
4.1 LA PERCEPTION DES EPOUX DU TRAVAIL SALARIE DE LA FEMME	54
4.2 INSUFFISANCE DE COMMUNICATION DANS LE COUPLE	55
4.3 LES DISPUTES AU SEIN DU COUPLE.....	56

4.4	<i>TRAVAIL SALARIE DE LA FEMME COMME SOURCE DE MENACE DU STATUT DE L'HOMME</i>	58
4.5	<i>MOTIVATIONS POUSSANT LES FEMMES A TRAVAILLER</i>	59
4.6	<i>PARTICIPATION DE LA FEMME SALARIEE A LA GESTION FINANCIERE ET MATERIELLE DU FOYER</i>	61
4.6.1	<i>LA SATISFACTION DES BESOINS DES ENFANTS</i>	61
4.6.2	<i>LE SALAIRE DE LA FEMME COMME SEULE SOURCE DE REVENU DANS CERTAINS FOYERS</i>	62
	CHAPITRE V: INFLUENCE DU TRAVAIL SALARIE DES FEMMES SUR L'EDUCATION DES ENFANTS	64
5.1	<i>LE SUIVI COMPORTEMENTAL ET SCOLAIRE DES ENFANTS</i>	64
5.2	<i>RELATIONS MERES SALARIEES/ENFANTS</i>	65
5.2.1	<i>LES TYPES DE RELATIONS ENTRE MERE ET ENFANTS</i>	66
5.2.1.1	<i>LE TYPE PERMISSIF</i>	66
5.2.1.2	<i>LE TYPE NEGLIGENT</i>	67
5.2.1.3	<i>LE TYPE COOPERATIF</i>	68
5.3	<i>L'EDUCATION SPIRITUELLE DES ENFANTS</i>	68
5.4	<i>FEMMES SALARIEES CHEFS DE MENAGE ET L'EDUCATION DES ENFANTS</i>	69
5.5	<i>LA QUESTION DE L'EDUCATION SEXUELLE DES ADOLESCENTS</i>	70
5.6	<i>LE PROFIL SOCIOLOGIQUE DES COLLABORATRICES MENAGERES ET INFLUENCE DE LEUR PRESENCE DANS LE MENAGE</i>	72
6-	<i>VERIFICATION DES HYPOTHESES</i>	73
	Conclusion	76
	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	79
	WEBOGRAPHIE	83
	ANNEXES	85