

Note de recherche no 2007-5 de la
Chaire de recherche Bell en technologies et organisation du travail

Conciliation, activite professionnelle
Et vie familiale:
Le cas de la ville de Cotonou, au Bénin

Par
Blandine Armande **HOUNHANOU**

Sous la direction de Dr. Elisabeth **FOURN** (Université d'Abomey-Calavi)
et la codirection de Diane-Gabrielle **TREMBLAY** (professeure Téléq-uqam)

Cette note de recherche est issue d'un mémoire de DESS réalisé à UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI, au Centre de formation et de recherche en matière de population, dans le cadre du DESS en population et dynamiques urbaines (7^e promotion). Le mémoire a été réalisé sous la direction du Dr. Elisabeth **FOURN** et a bénéficié de la collaboration et codirection de la Dr Diane-Gabrielle **TREMBLAY** (professeure Téléuq).

Distribution :

Chaire Bell en technologies et organisation du travail

Télé-université

Université du Québec à Montréal

100 rue Sherbrooke Ouest , Montréal, Québec, Canada H2X 3P2

Téléphone : 514-843-2015 poste 2878

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.uqam.ca

Note biographique de la titulaire de la Chaire

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est professeure à la Télé-Université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée à l'université de Paris I Sorbonne, à l'université de Lille I, à l'Institut d'administration des entreprises de l'université de Lyon e, à la European School of Management et à l'Université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est présidente du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, membre du conseil exécutif de la Society for the Advancement of Socio-Economics et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique Interventions économiques. (www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :

www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir

www.teluq.uqam.ca/chairebell

www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques

www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt;

e-mail : dgtrembl@teluq.uqam.ca

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Répartition des fiches par structures interviewées.....	5
Tableau 2: Nom et description des variables explicatives	7
Tableau 3 Age des femmes enquêtées et des enfants.....	11
Tableau 4 Répartition des femmes selon le niveau d'éducation et le groupe ethnique	13
Tableau 5 Perception des femmes (en %) sur le concept de « conciliation ».....	14
Tableau 6 Perception des responsables des ressources humaines sur le concept de « conciliation »	15
Tableau 7 Importance du concept de conciliation dans les ménages et entreprises	16
Tableau 8 Expériences extraprofessionnelles acquises	17
Tableau 9 Nombre d'heures consacrées aux activités professionnelles et domestiques durant la semaine.....	20
Tableau 10 Traitement offert par l'employeur accompagnant l'aménagement de temps	20
Tableau 11 Mesure de réinsertion offerte par type d'employeur.....	21
Tableau 12 : Facteurs affectant la conciliation emploi-famille par la régression logistique	22
Tableau 13 Initiatives entreprises par les femmes.....	25
Tableau 14 Proportion de femmes ayant de difficulté de conciliation	26
Tableau 15 Effet de la difficulté de conciliation sur l'activité professionnelle	26

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Carte de la ville de Cotonou.....	18
Figure 2: Statut matrimonial des femmes interviewées	13
Figure 3 Répartition des femmes enquêtées selon le groupe ethnique.....	12
Figure 4 Niveau d'instruction des femmes	12
Figure 5 : Répartition des femmes selon le secteur d'activité.....	13

Introduction

Dans un ménage où le mari et la femme travaillent tous deux sur le marché du travail, la prise en charge des enfants constitue souvent à un parcours du combattant. Si nombre d'études ont analysé la situation des femmes dans divers pays, aucune à notre connaissance ne s'est intéressée à la situation des femmes africaines. Pourtant leur situation est fort différente et elles sont nombreuses à être confrontées à des difficultés particulières, car les structures d'accueil sont pratiquement inexistantes au Bénin. De plus, face aux difficultés financières de plus en plus importantes dans les ménages en Afrique subsaharienne, les femmes sont contraintes de se lancer dans des activités plus rémunératrices pour contribuer aux dépenses de la famille. Alors comment font les femmes africaines ? C'est sur ce sujet que nous avons voulu nous pencher. Notre étude montre que pour les femmes de la ville de Cotonou, le problème de la garde des enfants reste un défi alors que la participation des femmes dans le monde du travail rémunéré s'est accrue. La question de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale est d'une plus grande actualité encore au Bénin depuis près d'une décennie, avec la publicisation des problèmes liés aux traitements non appropriés infligés aux enfants qui sont placés dans des familles comme aide ménagère.

Ce texte se penche sur cette question en s'intéressant aux femmes travaillant dans le secteur formel de l'Etat et dans le secteur formel privé. Plus spécifiquement, la recherche a été axée sur les différentes stratégies développées par les femmes dans la conciliation des activités professionnelle et familiale dans la ville de Cotonou ainsi que les mesures offertes par leur employeur.

La question de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale est d'une grande actualité au Bénin depuis près d'une décennie surtout avec les problèmes liés aux traitements non appropriés infligés aux enfants placés dans les familles comme aide ménagère communément appelé «*Vidomègon* » : *Vi* = enfant - *Do* = sous - *Mègon* = le toit d'un tuteur. En effet, concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches (Wacker, et Dalla Palma; 2005)¹. Mais aujourd'hui, la déficience de soutien aux ménages actifs constitue un frein aux femmes de participer à part égale au marché du travail, malgré leur niveau de formation sans cesse croissant. Elles sont confrontées dans leur vie conjugale à de nombreuses tâches souvent prenantes à tel point qu'au cours de la première année de vie de son enfant, une femme peut perdre jusqu'à 700 heures de sommeil (Wacker, et Dalla Palma; *op. cit*) :

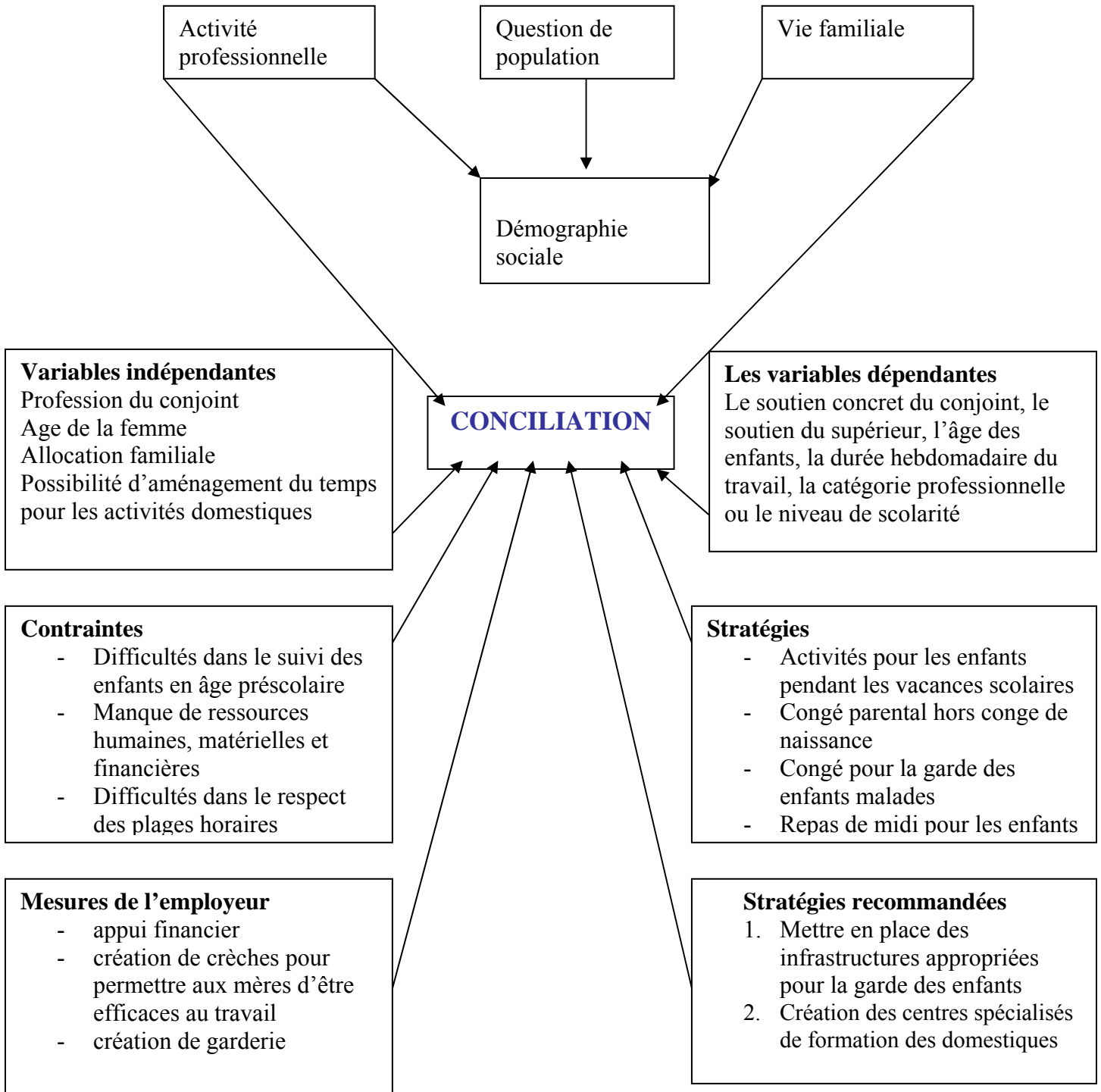
1. Problématique et cadre théorique

Au Bénin, on a constaté qu'il n'y a presque pas d'écrits sur le thème de la « conciliation entre activité professionnelle vie familiale ». Des auteurs ayant abordé la question dans d'autres contextes ont montré que les principales entraves à la promotion de la femme ne sont pas dues à la fatalité mais à des pratiques éducatives discriminatoires. De plus la division sexuelle du travail demeure nettement plus inégalitaire parmi les couples que ce n'est le cas ailleurs. Cette

¹ Wacker, N. C. et Dalla Palma, S. (2005) : Concilier activité professionnelle et famille : Enquête sur les mesures proposées aux employé (es) par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique. Association Via2 En collaboration avec le Centre Patronal ; Paudex. 2005

réalité d'une répartition sexuelle inégalitaire du travail total résulte à la fois de la hausse observée des taux d'activité des femmes 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. Au demeurant, même s'il y a eu un grand nombre d'écrits sur le thème dans les pays développés (voir les références en bibliographie), les aspects relatifs au type d'aide n'ont pas été suffisamment abordé sinon que les conjoints s'entendent dans la plupart des cas pour se partager les tâches. Notre travail vient combler non seulement ces insuffisances sur le type d'aide mais aussi vient combler le vide de recherches dans le contexte béninois et africain en général. Nous nous sommes toutefois inspirée des travaux des pays développés (Guérin et St-Onge, 1997, 1994 ; Tremblay, 2004, 2005 principalement) pour élaborer notre cadre conceptuel, que nous présentons dans le figure 1.

Figure 1. synthèse du cadre conceptuel d'analyse de la conciliation



2. Méthodologie

Pour mieux aborder les différents aspects de notre sujet et identifier les stratégies développées par les différentes catégories socioprofessionnelles (voir schéma 1), nous avons choisi la ville de Cotonou et plus précisément le secteur formel de l'État et le secteur formel privé. Cette ville est choisie compte tenu de l'importance des secteurs précités. En effet, la ville de Cotonou est à la fois la capitale économique et politique du Bénin. Elle concentre les deux tiers des entreprises industrielles et c'est aussi le siège du gouvernement, des ministères et des représentations diplomatiques.

L'étude s'est déroulée en deux phases complémentaires :

- Après avoir fait la la revue documentaire, nous avons fait une première phase de recherche exploratoire. Nous avons alors réalisé une entrevue de groupe avec quelques femmes afin d'avoir une vue globale du problème.
- Dans une deuxième phase, nous avons réalisé l'enquête approfondie (quantitative et qualitative).

Dans le but de mieux cibler ces femmes, nous avons mené nos enquêtes dans les structures de l'Etat et dans les structures non étatiques. Les structures de l'Etat ciblées incluent le Ministère de la Famille de la Femme et de l'Enfant ; le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Formation Professionnelle ; le Ministère du Travail et de la Fonction Publique ; le Ministère de la Santé ; le Ministère du Développement de l'Economie et des Finances ; le Ministère du Plan et la Mairie. Les enquêtes dans les structures non étatiques se sont déroulées auprès des banques et assurances et des organisations internationales (PNUD et UNICEF).

La technique d'échantillonnage retenue est l'échantillonnage par choix raisonné. Des considérations financières et le temps imparti pour les enquêtes sur le terrain nous ont amené à limiter l'échantillon à 210 femmes, soit 20 femmes par structure. Ces femmes ont été choisies de façon raisonnée dans chacune de ces structures. La base de sondage est composée des femmes ayant au moins un enfant mineur (0-12ans) à leur charge. Les femmes menant une vie conjugale sans enfant ne font pas partie de la base de sondage. Sur les 210 fiches distribuées, 188 ont été effectivement remplies compte tenu de la disponibilité des femmes, des procédures administratives et du nombre limité de femmes ayant des enfants mineurs ; soit un taux de 89,52%. Le tableau suivant présente la répartition des fiches remplies par secteur d'activité.

Tableau 1 Répartition des fiches par structures interviewées

Pourcentage (N = 188)	
Secteur formel prive	12.2
Secteur public	87.8
Total	100.0

Source: *Enquête faite par moi-même (août - sept 2006.)*

Par ailleurs, dans le but de connaître les dispositions ou les mesures internes prises par chaque structure face à ce problème, un questionnaire a été adressé aux responsables des ressources humaines des dites structures. Ceci nous a permis de recenser les stratégies mises en oeuvre par ces structures pour faciliter la conciliation des obligations professionnelles et familiales. De plus, des associations oeuvrant à faciliter la conciliation vie professionnelle et famille par la mise en place de structures sécurisantes et stables (gardiennage des enfants, jardins d'enfants, crèches, ...) ont aussi été contactées au cours de l'enquête et un entretien de groupe a été organisé avec les responsables de ces centres.

Les entretiens de la phase exploratoire ont porté sur la problématique de la conciliation de l'activité professionnelle et familiale, les contraintes rencontrées de

même que les stratégies développées par les femmes pour être aussi bien présentes sur les plans professionnel et familial. Les informations recueillies lors de cet entretien ont permis d'élaborer les questionnaires structurés devant servir à la collecte des données lors de la phase approfondie.

((Deux types de questionnaires sont élaborés: il s'agit d'un questionnaire spécifique aux femmes et d'un questionnaire spécifiques aux responsables des ressources humaines des structures ou entreprises visitées. Ces deux types de questionnaires sont testés pour apprécier leur validité. Ils sont par la suite corrigés et mis en forme pour la collecte des données.

Les données collectées ont été dépouillées et saisies à l'aide du logiciel Excel. Ensuite elles ont été traitées et analysées à l'aide des logiciels SPSS et Excel. Le logiciel Word a servi au traitement du texte. Deux types d'analyse ont été faits à savoir l'analyse quantitative et l'analyse qualitative. L'analyse qualitative a permis d'apprécier le temps alloué par les femmes dans l'exécution de chacune de leur activité d'une part, elle nous a ensuite permis de faire ressortir les contraintes auxquelles les femmes sont confrontées dans l'exercice de ces différentes tâches.

L'analyse quantitative a permis d'identifier et de mettre en relation les facteurs de conciliation. Pour analyser les facteurs influençant la conciliation emploi-famille, un modèle de prédiction de la conciliation est spécifié à l'aide de la régression logistique. Ce modèle nous a permis de mettre en évidence une série de variables explicatives ou facteurs affectant la conciliation emploi-famille. Les formes théorique et empirique sont ci-dessous détaillées.

**Modèle théorique*

Ce modèle a été utilisé par Tremblay (2003) pour évaluer les facteurs qui affectent la conciliation emploi-famille. La forme fonctionnelle utilisée est la forme exponentielle « Logit » pour déterminer les facteurs susceptibles d'affecter la

conciliation entre activité professionnelle et famille. La forme mathématique du modèle Logit se présente comme suit:

$$P(Y_j = 1 / X_{1j} \dots X_{kj}) = \frac{1}{1 + \exp\left(-\sum_{i=1}^k \beta_i^0 X_{ij}\right)}$$

Où

$P(Y_j = 1)$ est la probabilité pour que le $i^{\text{ième}}$ facteur affecte positivement ou négativement la conciliation emploi-famille.

X_{ij} est le vecteur des variables explicatives ou facteurs susceptibles d'affecter la conciliation; i est l'observation ($i=1, \dots, n$); j la modalité de la variable dépendante, β_i^0 sont les valeurs des k paramètres. Ce modèle peut être estimé par le maximum de vraisemblance de la même manière. La fonction du maximum de vraisemblance est donnée par:

$$\ln[Ln(\beta_1, \dots, \beta_k)] = -\sum_{j=1}^n (1 - Y_j) \sum_{i=1}^k \beta_i X_{ij} - \sum_{j=1}^n \ln[1 + \exp(-\sum_{i=1}^k \beta_i X_{ij})]$$

Où n représente le nombre d'observation

** Le modèle empirique*

Les spécifications empiriques du modèle de prédiction de la conciliation ont permis de mettre en évidence une série de variables explicatives ou facteurs affectant la conciliation emploi-famille. La variable expliquée Y est une variable dichotomique traduisant la difficulté de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Elle prend la valeur 1 lorsque qu'une femme éprouve de la difficulté de concilier l'emploi et la famille et 0 sinon. La description des variables incluses dans le modèle empirique et les signes attendus sont donnés dans le tableau ci-après.

Tableau 2: Nom et description des variables explicatives

Noms des Variables	Description	Modalités	Signes attendus
--------------------	-------------	-----------	-----------------

<i>Dépendant:</i>		
Y (p = 0 ; 1)	Difficulté de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale	1= Difficulté de conciliation 0 = Pas de difficulté
<i>Variables indépendantes</i>		
PCONJOINT	Profession du conjoint	-
NENFANTMIN	Nombre d'enfants mineurs	+
AGE	Age de la femme	-
MESURE_AIDE	Mesure d'aide pour les activités domestiques	-
ALLOCATION	Allocation familiale	-
TRAITEMENTS	Traitements offerts par l'employeur	-
AMENAGEMENT_TEMPS	Possibilité d'aménagement du temps pour les activités domestiques	-

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Limite de l'étude

Deux contraintes majeures sont observées au cours de nos enquêtes sur le terrain. La première est liée à l'accessibilité des structures ciblées et la seconde au choix et à la disponibilité des femmes.

En effet, la difficulté au niveau des structures se situe dans la gestion hiérarchique de l'information. Il faut nécessairement passer par la structure hiérarchique, avoir une autorisation de la structure, passer par le responsable des ressources humaines de la structure, le directeur, le chef service si possible. Certes l'envoi sur le terrain est subordonné à une autorisation de recherche en vue de faciliter notre accès dans ces structures mais ceci n'est pas suffisant pour notre accès direct à ces services. Cette procédure prend souvent assez de temps avant d'aboutir. Certaines structures n'ont pas pu donner un avis favorable jusqu'à la fin du délai prévu pour la phase d'enquête. En conséquence les enquêtes n'ont pas été réalisées dans ces structures.

La deuxième contrainte est liée au choix et à la disponibilité des femmes. Les femmes du secteur privé formel ont de la difficulté à remplir le questionnaire comparativement à celles du secteur formel de l'Etat. Malgré les multiples

passages pour retirer les questionnaires, le taux est demeuré relativement faible dans ces structures. Par ailleurs il n'est pas aisé de retrouver les femmes qui ont encore des enfants mineurs en charge, ceci a contribué à la réduction du nombre de questionnaires distribués. Il est certain que le nombre de questionnaire traités statistiquement (188) est trop petit pour être représentatif de toutes les femmes en activité et ayant au moins un enfant mineur en charge au Bénin. Toutefois les résultats présentés ici rendent compte des difficultés que ces femmes rencontrent dans la gestion de l'activité professionnelle et de la vie familiale.

3. Les résultats

Sur les 210 fiches distribuées, 188 ont été effectivement remplies compte tenu de la disponibilité des femmes, des procédures administratives et du nombre limité de femmes ayant des enfants mineurs ; ce qui représente tout de même un taux de 89,52% de réponse. Nous présentons certains des principaux résultats, puis présentons les détails de certains éléments sur les difficultés de conciliation propres à ce groupe de femmes africaines.

D'abord un portrait des répondantes. Du point de vue de statut matrimonial, deux catégories de femmes sont rencontrées: il s'agit des femmes mariées représentant 74% et des femmes vivant seules avec un (01) ou plusieurs enfants. L'âge moyen est de 37 ans ($\sigma = 6.93$ ans). Le nombre moyen d'enfants en âge préscolaire et scolaire est d'environ 02 ($\sigma = 0.73$ enfants) par femme. L'âge moyen des enfants est de 09ans ($\sigma = 6.68$ ans). Les femmes ont pour la plupart fait les études supérieures.

Deux catégories de femmes sont rencontrées selon le statut matrimonial : il s'agit des femmes mariées représentant 74% (soit 139 sur les 188 interviewées) et des femmes vivant seules avec un (01) ou plusieurs enfants. Cette catégorie de femme est désignée sous le thème de « femmes célibataires avec enfants » et représente 26% des femmes (Cf. figure 2). L'âge des femmes oscille autour de 37 ans ($\sigma = 6.93$ ans) en moyenne. Le nombre moyen d'enfants par femme en âge préscolaire et scolaire est d'environ 02 ($\sigma = 0.73$ enfants) par femme. L'âge moyen des enfants est de 09ans ($\sigma = 6.68$ ans). (cf. tableau 3). L'origine ethnique des femmes

est assez diversifiée. Les principaux groupes ethniques rencontrés sont constitués de Fon (35,53%), de goun (30,26%). Les groupes ethniques Mina (18,42%) et Yoruba (13,15%) sont relativement inférieurs aux précédents et représentent respectivement 18,42% et 13,15%. Les Baribas et Dendi occupent 2,63% des femmes (Cf. figure 3). Ces femmes résident pour la plupart dans la ville de Cotonou (61,72%) contre 8,64% venant de Porto-Novo. Les 29.64% restantes résident dans les zones périurbaines de la ville de Cotonou telle que Abomey-Calavi.

Figure 2 Statut matrimonial des femmes interviewées

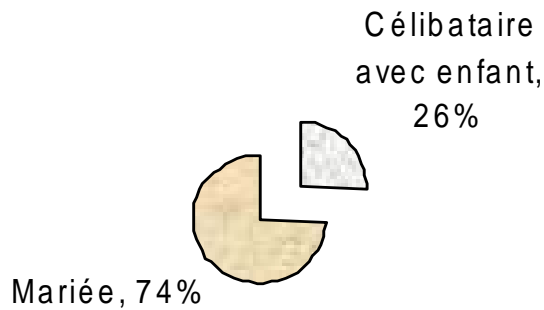


Figure 3 Répartition des femmes enquêtées selon le groupe ethnique

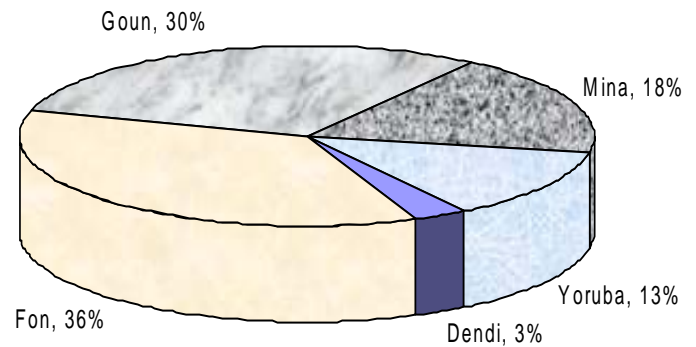


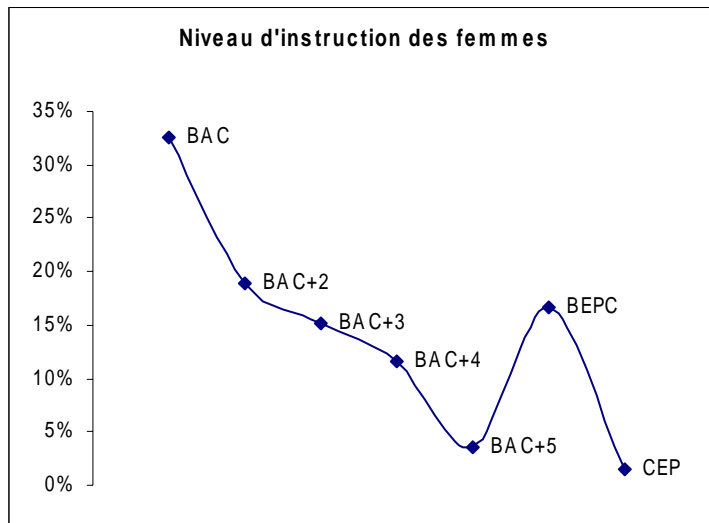
Tableau 3 Age des femmes enquêtées et des enfants

	Moyenne	Ecart-type
Age des femmes	36.51	6.932
Age des enfants	9	6.68
Nombre d'enfant par femme	1.60	.729

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Les femmes rencontrées ont des niveaux d'instruction assez variables. Le niveau du Baccalauréat est celui qui concentre la plus grande proportion des femmes. Cette catégorie représente environ 33% des femmes interviewées. La catégorie moyenne est constituée d'une part des femmes ayant le niveau du brevet du technicien supérieur - BTS (19%), le niveau Licence (15%) le niveau maîtrise (12%) et d'autre part le niveau du brevet d'étude de fin du premier cycle (17%). La troisième catégorie est celle constituée par les femmes ayant le niveau ingénieur et des femmes ayant le certificat d'étude primaire. Elles représentent respectivement (4%) et 1% des femmes. (Cf. figure 4)

Figure 4 Niveau d’instruction des femmes



Source: Enquête (août - sept 2006.)

Par ailleurs, une répartition des femmes selon leur groupe ethnique et le niveau d’éducation a révélé que les groupes ethniques Fon et Goun concentrent à eux seuls plus des 3/5^e des femmes (34,78% et 31,16% respectivement). Ils sont suivis des Mina et Yorouba qui représentent presque le 1/3 de l’effectif des femmes (17,39% et 13,77% respectivement). Le groupe Dendi est minoritaire ($\approx 3\%$). Ceci signifie donc que les femmes enquêtées sont majoritairement du Sud Bénin. En outre la distribution des femmes selon l’éducation indique que les groupes ethniques Fon et Goun ont également les proportions les plus élevées quelque soit le niveau d’éducation à l’exception du certificat d’étude primaire (CEP) et du niveau maîtrise (BAC + 4) où les Mina occupent les mêmes proportions avec les Fon pour le niveau CEP et avec les Goun pour le niveau maîtrise (Cf. tableau 4).

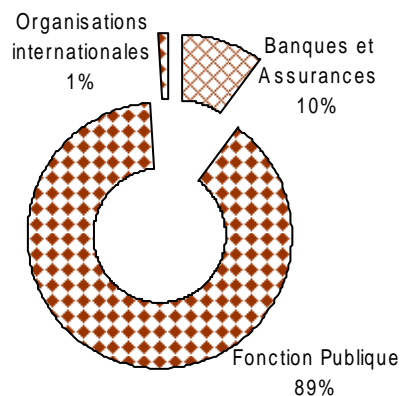
Tableau 4 Répartition des femmes selon le niveau d'éducation et le groupe ethnique

EDUCATION								
ETHNIE	CEP	BEPC	BAC	BAC+2	BAC+3	BAC+4	BAC+5	Total
Dendi	0.00	0.72	0.00	2.17	0.00	0.00	0.00	2.90
Fon	0.72	7.97	13.04	5.07	2.90	3.62	1.45	34.78
Goun	0.00	5.07	7.97	5.80	5.80	5.07	1.45	31.16
Mina	0.72	0.72	5.07	3.62	2.17	5.07	0.00	17.39
Yoruba	0.00	2.17	6.52	2.17	0.72	1.45	0.72	13.77
Total	1.45	16.67	32.61	18.84	11.59	15.22	3.62	100.00

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Ces résultats montrent que la plus grande partie des femmes (4/5^e) ont un niveau d'instruction élevé (Bac et plus). En conséquence, elles sont capables de prendre des décisions appropriées et significatives pour une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Ces femmes travaillent majoritairement dans la fonction publique (89%). Celles du secteur privé ne représentent que 10% (Cf. figure 5) tandis que dans les organisations internationales elles sont en infime proportion (1%)

Figure 5 : Répartition des femmes selon le secteur d'activité



Source: Enquête faite par moi-même (août - sept 2006.)

3.1. Perception sur le concept de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale

Les définitions données au concept « conciliation entre activité professionnelle et vie familiale » varient d'une femme à une autre et d'une entreprise ou structure à une autre. Le tableau ci-dessous présente la perception des femmes enquêtées et des responsables des ressources humaines sur le concept de conciliation.

Tableau 5 Perception des femmes (en %) sur le concept de « conciliation »

	Avoir des possibilités de garde pour enfant	Cela ne signifie rien de particulier	Diminuer le temps de travail hebdomadaire pour les activités familiales	Disposer des heures de travail flexibles	Disposer les heures de travail utiles	Prévenir le stress
Célibataire avec enfant (N= 49)	4.30	0.00	6.45	7.53	0.00	5.38
Mariée (N= 139)	5.38	8.60	12.90	44.09	2.15	3.23
Total (N = 188)	9.68	8.60	19.35	51.61	2.15	8.60
<i>Khi-deux = 47,59 dl = 12 p=0.000***</i>						

Source: Enquête (août-sept 2006.) *** la probabilité p est inférieure à 0.001

L'analyse de ce tableau montre que les proportions observées entre les femmes célibataires avec enfant et les femmes mariées sont significativement différentes (test du Khi deux). Nous pouvons donc conclure que le statut matrimonial de la femme influence sa perception sur le concept de conciliation. En effet, pour plus de la moitié des femmes (51,61%), une meilleure conciliation réside dans la possibilité de disposer des heures de travail flexibles alors que 19% le définissent comme la possibilité de diminuer le temps de travail hebdomadaire pour les activités familiales (19%). 10% des femmes enquêtées affirment que pour assurer une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale, il est important d'avoir la possibilité de garde pour les enfants tels les jardins d'enfant, les crèches et garderies. alors que 9% soulignent que c'est un moyen de prévention

du stress dans le cadre professionnel.

Pour les responsables des ressources humaines ou les structures dans lesquelles travaillent ces femmes (Cf. tableau 6), une meilleure conciliation réside principalement dans la prise en compte des besoins personnels de chaque employé(e) dans l'organisation de son poste de travail d'une part (27,3%) et d'autre part dans l'offre des possibilités de garde pour les enfants (27,3%). La proposition d'horaire flexible aux nourrices et femmes ayant des enfants en âge préscolaire et scolaire est suggérée par 18,2% des entreprises. La prévention du stress, la promotion de la carrière des femmes ou la diminution de temps de travail au profit des obligations familiales est faiblement considérée par les entreprises (9,1%).

Tableau 6 Perception des responsables des ressources humaines sur le concept de « conciliation »

Disposer des heures de travail flexibles	Diminuer le temps de travail hebdomadaire pour les activités familiales	Avoir ou offrir des possibilités de garde pour les enfants	Prévenir le stress	Prendre en compte les besoins personnels de chaque employé(e) dans l'organisation de son poste de travail	Promouvoir la carrière des femmes
18,2%	9,1%	27,3%	9,1%	27,3%	9,1%

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Initiatives des femmes et des responsables des ressources humaines des entreprises

A la question: « *le concept conciliation activité professionnelle et famille est-il une préoccupation pour votre ménag/entreprisee*», les $\frac{3}{4}$ environ des femmes ont répondu à cette question parmi lesquelles nous distinguons celles qui n'ont entrepris aucune initiative pour l'instant (26%). 27% des femmes ont entrepris des initiatives dans ce sens mais sans résultat tangible pour l'instant contre 21% qui sont satisfaites des initiatives entreprises. Par contre pour 26% restant des femmes, la conciliation ne constitue pas encore une préoccupation pour leur ménage. (Cf. tableau 7)

Tableau 7 Importance du concept de conciliation dans les ménages et entreprises

	Femmes (N = 188)	Entreprises (07)
Oui, nous avons entrepris des initiatives dans ce sens mais sans résultat tangible pour l'instant	27%	-
Oui, mais rien n'a été entrepris pour l'instant	26%	29%
Oui, nous avons entrepris des initiatives dans ce sens et en sommes satisfaits	21%	14%
Nous n'avons pas encore abordé ce concept		57%
Pas du tout	26%	-

Source: *Enquête (août - sept 2006.)*

Au niveau des entreprises, plus de la moitié des responsables d'entreprise n'ont pas encore abordé cette problématique de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale bien qu'elle soit présente dans les esprits. Seulement, 14% ont entrepris des initiatives et sont satisfaites. Les initiatives observées sont la création des crèches et garderies pour permettre aux femmes de reprendre leur activité professionnelle. On note donc un écart important entre la présence du concept dans les ménages et l'absence de discussions sur ce plan dans les entreprises.

3.2. Analyse des déterminants affectant la performance des femmes dans l'exercice de leur profession

L'analyse de l'environnement de travail des femmes permet de comprendre les conditions dans lesquelles les femmes travaillent et d'identifier les mesures d'accompagnement spécifiques proposées aux femmes dans leur milieu de travail. Les résultats obtenus ont révélé que lors du recrutement, peu d'employeurs exigent des compétences clés pouvant avoir une influence positive sur la performance de l'entreprise. La structure d'accueil dans la plupart des cas ne prend pas en compte les compétences acquises hors cadre professionnel lors de l'embauche à moins que celles-ci soient positivement liées au poste proposé. Sur les 188 femmes, seulement 10% des femmes interviewées affirment que leur employeur a exigé des

compétences clés lors du recrutement. Il s'agit des femmes employées dans le secteur privé formel. Ces compétences se réfèrent aux expériences acquises dans le domaine concerné par le recrutement. Ces compétences ne sont pas exigées pour les femmes exerçant dans le secteur public. Les compétences acquises hors cadre professionnel à savoir la capacité d'organisation, l'esprit de travail en équipe, etc. sont parfois demandées par les employeurs du secteur privé formel.

Par ailleurs, les femmes ont la possibilité d'entreprendre des activités extraprofessionnelles dans leur milieu de travail et ce dans le but de réduire le stress lié à l'activité professionnelle. Cette mesure permet aussi de gérer la cellule familiale. Les principales activités extraprofessionnelles sont consignées dans le tableau ci-après

Tableau 8 Expériences extraprofessionnelles acquises

Type d'activité extraprofessionnelle	Pourcentage N = 188
Aucune	14
Activité sportive significative	9
Engagement politique	13
Gestion de la cellule familiale	22
Vie associative	43

Source: Enquête faite par moi-même (août - sept 2006.)

L'analyse de ce tableau montre que la vie associative telle que les mutuelles, les diverses formes d'association sont les plus observé en milieu professionnel. L'impact de ses activités sur la conciliation entre activité professionnelle et engagement familial est la création d'une plate-forme où les employées peuvent échanger leurs expériences sur les contraintes auxquelles elles sont confrontées dans l'exercice de leur profession et des facteurs affectant leur performance. Ceci leur permet dès lors d'élaborer des stratégies en vue de réduire l'influence des dites contraintes.

L'environnement de travail des femmes montre que les femmes sont recrutées sur

la base de leur formation de base. Les compétences clés de même que les expériences professionnelles viennent au second plan et sont souvent demandées lors du recrutement dans le secteur formel privé. Des activités extraprofessionnelles sont observées dans quelques structures visitées et permettent de réduire le stress lié à la pression occasionnée par les activités professionnelles.

3.3. Aménagement du temps de travail et soutien aux familles

La moitié des entreprises ou structures enquêtées (50%) ont mentionné qu'elles offrent des possibilités d'aménagement du temps de travail tels que les horaires de travail plus flexible aux femmes enceintes ou allaitantes. La proportion de femmes bénéficiant de possibilités d'aménagement de temps représente 62,5% des femmes enquêtées. Parmi ces femmes bénéficiaires, 95% ont révélé que l'aménagement de temps est offert en l'occurrence pendant les périodes de grossesse ou d'allaitement contre seulement 5% qui ont signalé avoir bénéficié de cette possibilité pour la garde de leurs enfants malades. Notons que les femmes utilisent en moyenne 40 heures par semaine pour l'activité professionnelle et 25 heures pour les tâches domestiques (Cf. tableau 9). Cette différence du nombre d'heures consacrées à chaque type d'activité comme l'indique le tableau ci-après est hautement significative (1%) indiquant ainsi que l'activité professionnelle exerce une influence sur l'allocation du temps chez la femme. Ce déséquilibre horaire en faveur de l'activité professionnelle peut affecter positivement ou négativement les femmes dans leur activité domestique et rendre difficile la conciliation. Toutefois, ceci ne veut pas pour autant dire de reléguer l'activité professionnelle au second rang puisque le fait de travailler est décrit par les femmes interviewées comme un aspect important de leur identité. L'analyse des trajectoires professionnelles des femmes en rapport avec leur vie de famille montre bien en effet que « le temps » biographique des femmes est régi selon des principes différents de ceux régissant le temps des hommes. C'est ainsi qu'un éclairage nouveau a pu être apporté aux

mouvements d'aller-retour que les femmes ont effectué entre l'emploi et le hors emploi à travers les générations (Kempeneers, 1991)².

C'est d'ailleurs dans ce sens que Antoine Philippe et *al.*³ en 2006 affirment que: « quand la femme travaille aussi, elle élève mieux ses enfants. Psychologiquement, elle est libre et épanouie ».

² Kempeneers, Marianne et Saint-Pierre Marie-Hélène (1991) : Travail et famille : une relation à construire. In *Population, Reproduction, Sociétés : perspectives et enjeux de démographie sociale*. Ed. Les presses de l'Université de Montréal, Canada, 1993.

³ Antoine, P., Adjamagbo, A. et Beguy, D. (2005) : Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé ? . In *Villes du Sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux*. FNUAP, Novembre 2005

Tableau 9 Nombre d'heures consacrées aux activités professionnelles et domestiques durant la semaine

Type d'activités	Moyenne	Différence de moyenne	Erreur moyenne standard	T	dl	Sig
Nombre d'heures consacrées aux activités domestiques	25.31 (8.55)	-15.00	.96	-15.65	109	.000
Nombre d'heures consacrées aux activités professionnelles	40.33 (5.18)					

Source: Enquête (août - sept 2006.)

NB: Les nombres entre parenthèses représentent les écart-types

Par ailleurs, les types de mesure d'accompagnement pour les cas ci-dessus cités sont résumés dans le tableau 10.

Tableau 10 Traitement offert par l'employeur accompagnant l'aménagement de temps

	Aucun	Congé de maternité non payé et Assurance emploi	Congé de maternité payé et Assurance emploi
Secteur formel de l'Etat (N = 139)	13.37	0.00	74.42
Secteur formel privé (N = 49)	0.58	4.07	7.56
Total	13.95	4.07	81.98
<i>Khi-deux = 134.41</i>		<i>dl = 6</i>	<i>p=0.000***</i>

Source: Enquête faite par moi-même (août - sept 2006.)

L'analyse de ce tableau montre que les types de mesures d'accompagnement se limitent au congé de maternité. Nous remarquons qu'il y a une différence significative entre les deux secteurs d'activité ($p = 0.000$). Nous concluons donc qu'il y a une relation évidente entre le secteur d'activité et les mesures d'accompagnement dont bénéficient les femmes. La proportion de femmes ayant bénéficié de congé payé avec une assurance pour l'emploi est de 74,42% dans le secteur formel de l'Etat contre 7.56% dans le secteur formel privé. Seulement 4% de femmes ont bénéficié de congé non payé. Celles-ci sont du secteur formel privé. Pour 14% des femmes, aucune mesure d'accompagnement ne leur est offerte pour l'un ou l'autre des cas ci-dessus énumérés. Ces résultats viennent confirmer ceux de Chenevier (1996), Guérin et al. (1997) cités par Tremblay

(2003a) sur les pratiques d'aide à l'employé et à sa famille. Selon ces auteurs ainsi que Tremblay (2004), les pratiques les plus fréquentes au sein des entreprises sont entre autres les compléments de salaire, les congés à la naissance et les garderies.

Les organisations interviewées n'accordent pas un congé de maternité plus long que le délai légal à leurs employés. Par contre, les congés de paternité sont observés et sont de trois jours au maximum. Quant à l'allocation parentale, elle constitue aussi l'une des mesures d'accompagnement offertes aux employées. Certaines femmes affirment que leur ménage bénéficie de ce soutien.

Les mesures de réinsertion offertes varient selon le type d'employeur. La totalité des femmes du secteur public de l'Etat bénéficie d'une réinsertion automatique tandis que 50% des femmes travaillant dans le secteur privé formel maintiennent un contact régulier pendant la durée de leur absence; la moitié restante bénéficie d'une planification de la réinsertion (Cf. tableau 11). En tout état de cause, tous les employés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité réintègrent leur poste de travail une fois les congés terminés.

Tableau 11 Mesure de réinsertion offerte par type d'employeur

	Type d'employeur	
	Secteur formel privé	Secteur formel de l'Etat
Contact régulier pendant la durée de l'absence	50%	0%
Entretien avant le départ	0%	0%
Planification de la réinsertion	50%	0%
Réinsertion automatique	0%	100%

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Les mesures d'aides offertes aux femmes pour la conciliation emploi-famille varient selon le type d'employeur. Ces mesures incluent les possibilités d'aménagement de temps surtout après la naissance d'un enfant, les congés de maternité, les compléments de salaire en terme d'allocation familiale et la possibilité de reprendre le travail après une période donnée d'absence. Dans ce dernier cas, les traitements sont fonction du type d'employeur.

3.3. Analyse des facteurs affectant la conciliation emploi-famille

L'analyse des facteurs affectant la conciliation emploi-famille est effectuée à l'aide d'un modèle de prédiction de la conciliation. Le modèle utilisé est la régression logistique. Ce modèle nous a permis de mettre en évidence une série de variables explicatives ou facteurs affectant la conciliation emploi-famille. La variable expliquée Y est une variable dichotomique traduisant la difficulté de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Le tableau suivant montre les facteurs susceptibles d'affecter cette conciliation de même que leur niveau de signification.

Tableau12 : Facteurs affectant la conciliation emploi-famille par la régression logistique

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
PCONJOINT	.177	.452	.153	1	.695	1.193
NENFANTMIN	.477	.222	4.601	1	.032*	1.611
AGE	.036	.032	1.213	1	.271	1.036
MESURE_AIDE	-1.748	.799	4.791	1	.029*	.174
ALLOCATION	.280	.440	.405	1	.525	1.323
TRAITEMENTS	-1.137	.555	4.201	1	.040*	.321
AMENAGEMENT_ TEMPS	.068	.522	.017	1	.896	1.070
Constant	-.864	1.314	.432	1	.511	.422
Khi-square = 12.65		df = 7	Sig = .08	% de prédiction: 77.8%		

Source: Enquête (août - sept 2006.)

NB : Le symbole (*) indique que la variable en question est significative au seuil de 5%

Ce tableau montre que le modèle de prédiction de la conciliation emploi-famille est significatif et le niveau de prédiction est élevé (77,8%). L'analyse du tableau révèle que trois (3) facteurs affectent significativement au seuil $\alpha = 5\%$ la conciliation emploi-famille. Il s'agit:

- du nombre d'enfants mineurs présents dans la famille et dont la femme prend soin représenté par la variable **NENFANTMIN**
- du type de mesure d'aide dont bénéficie la femme dans son ménage pour les activités domestiques, noté par **MESURE_AIDE** et enfin

- de la nature des mesures ou traitements qu'offre l'employeur pour les femmes ayant des enfants mineurs, tels que les congés pour la garde des enfants malades, représentée par la variable **TRAITEMENTS** :

En effet, la variable **NENFANTMIN** est significative au seuil de 5% et est positivement corrélée ($B= 0.477$) à la variable dépendante qui représente la difficulté de conciliation emploi-famille. Ceci signifie donc qu'une augmentation du nombre d'enfants mineurs dans la famille, c'est-à-dire ceux en âge préscolaire et scolaire, rendent difficile la conciliation emploi-famille. Par contre, les variables **MESURE_AIDE** et **TRAITEMENTS** sont négativement corrélées à la difficulté de conciliation emploi-famille à cause du signe négatif de leur coefficient B (Cf. tableau 12). Le signe négatif signifie que ces variables rendent moins difficile, ou plus facile, la conciliation emploi-famille. Ceci signifie que le type de mesure d'aide dont bénéficie la femme dans son ménage pour les activités domestiques de même que la nature des mesures ou traitements qu'offre l'employeur aux femmes ayant des enfants mineurs constituent des mesures permettant effectivement de faciliter la conciliation. La profession du conjoint, l'âge de la femme considéré comme un proxy à son expérience sociale, l'allocation familiale et la possibilité d'aménagement du temps pour les activités domestiques semblent ne pas affecter la conciliation emploi-famille, selon nos données.

Conclusion partielle

L'environnement de travail des femmes montre que celles-ci sont recrutées en fonction de leur formation de base, les compétences clés et expériences professionnelles ne sont pas parfois considérées dans le secteur formel privé. Quant aux activités extraprofessionnelles organisées en vue de réduire le stress lié à la pression occasionnée par les activités professionnelles, elles ne sont qu'effectives que dans quelques structures. Les mesures d'aides offertes aux femmes pour la conciliation emploi-famille varient selon le type d'employeur et incluent les possibilités d'aménagement de temps lors de la naissance d'un enfant,

les congés de maternité, les compléments de salaire en terme d'allocation familiale et la garantie du poste de travail après une période donnée d'absence. En ce qui concerne les déterminants de la conciliation, la présence d'enfant mineur dans la famille rend difficile la conciliation. Plus le nombre d'enfants mineurs est élevé, plus la femme éprouve de la difficulté à concilier activité professionnelle et engagement familial. Par contre, les mesures d'aide dont bénéficie la femme dans son ménage pour les activités domestiques et la nature de traitements qu'offre l'employeur aux femmes ayant des enfants mineurs constituent des mesures visant à faciliter la conciliation.

3.4. Stratégies développées par les femmes pour mieux concilier activité professionnelle et vie

Les femmes interviewées ont développé des stratégies pour mieux concilier activité professionnelle et vie familiale. Ces stratégies renvoient souvent à une assistance pour la garde des enfants mineurs et pour les tâches domestiques. Les principales stratégies développées sont consignées dans le tableau 13.

Tableau 13 Initiatives entreprises par les femmes

Nature de l'initiative entreprise	Pourcentage (N = 90)
Domestique	60%
Aide familiale	27%
Enfant place «Vidomègon»	13%

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Dans ce tableau, la proportion de femmes ayant développé des stratégies pour faciliter la conciliation est d'environ la moitié de l'échantillon (48%). Parmi ces femmes qui ont entrepris une initiative, 60% ont engagé des domestiques, 27% reçoivent des aides familiales et 13% ont pris des enfants placés ou vidomègon. En effet, les aides familiales et les enfants placés sont plus remarqués chez les femmes du groupe ethnique « Dendi » alors que chez les autres femmes (Fon, Goun, Mina, Yoruba) la principale stratégie qu'elles développent est le recours au domestique. Ceci suppose donc que chez ces dernières, l'aide familiale ou parentale est beaucoup moins remarquée comparativement au premier groupe. Quelle que soit la stratégie à laquelle ont recours les femmes, elle n'est pas sans contraintes sur leur vie familiale et ou professionnelle même si des opportunités évidentes sont observées.

Les $\frac{3}{4}$ des femmes trouvent difficile de gérer le rapport entre l'activité professionnelle et la maternité. Parmi ces femmes, 71% sont du secteur formel de l'état.

Tableau 14 Proportion de femmes ayant des difficultés de conciliation

	Secteur formel privé	Secteur formel de l'Etat
Pas de difficulté de conciliation (N = 49)	7.87	17.98
Difficultés de conciliation (N = 139)	2.80	71.35
Total	10.67	89.33
<i>Khi-deux = 190.26</i>	<i>dl = 4</i>	<i>p=0.000***</i>

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Les proportions indiquées dans ce tableau diffèrent significativement selon que la femme est fonctionnaire dans le secteur formel de l'Etat ou dans le secteur formel privé. Ces contraintes influencent parfois la performance des femmes comme le traduit le tableau 15

Tableau 15 Effet de la difficulté de conciliation sur l'activité professionnelle

	Pourcentage (N = 188)
Pas d'influence majeure	73.94
Baisse de rendement sur le plan professionnel	19.03
Retard et absence fréquents	7.04

Source: Enquête (août - sept 2006.)

Près des $\frac{3}{4}$ (73,94%) des femmes affirment que les difficultés rencontrées dans la conciliation n'ont pas une incidence majeure sur leur performance. Par contre pour 26% de ces femmes, l'influence liée à la difficulté de conciliation se traduit soit par une baisse de rendement (19,03% de femmes) ou soit par les retards et absences fréquents à leur poste de travail (7,04%). La baisse de rendement et les retards s'expliquent par l'absence d'initiative pour la garde des enfants en âge préscolaire et scolaire. Pour les femmes qui ont entrepris d'initiatives telles que l'engagement d'une domestique pour la garde des enfants, les formes de contraintes rencontrées sont d'une part d'ordre financière et d'autre part liées à l'instabilité de ces domestiques.

D'autres contraintes aussi bien pour les activités professionnelles que pour les engagements familiaux sont rapportées par les femmes. Il s'agit en particulier :

- de la difficulté de suivi des enfants en âge préscolaire ;
- du manque de ressources humaines, matérielles et financières ;
- de la difficulté dans le respect des plages horaires obligatoires ;
- de l'influence négative de la difficulté de conciliation sur leur vie familiale.

En ce qui concerne les femmes qui ont entrepris des initiatives, les améliorations liées à ces initiatives renvoient surtout à leur efficacité sur le plan professionnel et à l'épanouissement des enfants reporté respectivement par 88% et 12% des femmes. Sur le plan de la gestion du temps, 59% des femmes qui ont pris des initiatives en vue de mieux concilier l'emploi et la famille rapportent qu'elles arrivent à mieux allouer leur temps pour les activités professionnelles et familiales. Les 41% restants témoignent que leur rendement s'est amélioré sur le plan professionnel.

En conclusion, les femmes ont moins de latitude et d'autonomie que les hommes dans l'organisation de leur temps, ce qui rend difficile la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Ce même constat fait que les femmes sont souvent absentes aux postes de responsabilité et refusent des mutations tout simplement à cause de leurs obligations familiales

Quelques suggestions faites par les femmes concernant l'aide de l'employeur

Afin d'accroître leur performance sur le plan professionnel et de mener à bien la gestion de leur famille, les femmes interviewées suggèrent une légère augmentation des mesures d'aide offertes par leur employeur. Ainsi, 78% des femmes enquêtées suggèrent à l'employeur un appui financier ; 22% d'elles pensent que la création d'un service de garde enfant ou la création de crèche peut permettre aux femmes et aux nourrices d'être plus efficaces au travail.

La sollicitation de plus en plus forte des femmes pour la recherche de revenus a ses implications sur leur vie familiale. Ainsi, pour diminuer la tension et le stress au travail, des services ponctuels sont proposés par les femmes. Parmi ces

services, le congé pour la garde des enfants malades est proposé à la moitié environ des femmes (47%); mais ce service se limite pour la plus part des structures au minimum légal de 3 jours. 22% des femmes interviewées pensent au congé parental hors congé de naissance. D'habitude, ce dernier congé varie de 2 semaines dans le secteur formel privé à un mois dans le secteur public de l'Etat. Tandis que 20% d'elles préfèrent des activités pour les enfants pendant les vacances scolaires, 11% proposent des repas de midi pour les enfants au réfectoire de l'entreprise.

S'agissant des congés de maternité dont le délai légal prévu est de trois (3) mois, 54% de femmes désirent avoir un congé de maternité plus long que le délai légal afin de mieux faire face aux obligations professionnelles.

Conclusion

Sur la base des résultats obtenus, nous pouvons retenir qu'en somme la perception des femmes sur le concept de « Conciliation de l'activité professionnelle et vie familiale » varie selon le statut matrimonial. Mais pour la plupart, elles le définissent comme la possibilité de disposer des heures de travail flexibles. Les entreprises tant publiques que privées dans lesquelles travaillent ces femmes sont pour bon nombre d'entre elles conscientes de la problématique de la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale (quoique nous avons constaté qu'environ la moitié des organisations ne s'en est pas occupé) et la définissent par la prise en compte des besoins personnels de chaque employée dans l'organisation de son poste de travail. Toutefois, ces dernières ne sont pas encore décidées à prendre des mesures appropriées et élaborer des politiques incitatives envers ces femmes afin d'améliorer leur performance sur le plan professionnel.

Les mesures d'aides offertes aux femmes pour la conciliation emploi famille varient selon le type d'employeur et regroupent les possibilités d'aménagement de

temps lors de la naissance d'un enfant, les congés de maternité, les compléments de salaire en terme d'allocation familiale et la garantie du poste de travail après une période donnée d'absence. En ce qui concerne les déterminants de la conciliation, la présence d'enfant mineur dans la famille rend difficile la conciliation. Plus le nombre d'enfants mineurs est élevé, plus la femme éprouve de la difficulté à concilier activité professionnelle et engagement familial. Toute forme de mesure d'aide aux femmes pour les activités domestiques de même que la nature de traitements offerts par l'employeur ayant des enfants mineurs sont des mesures visant à faciliter la conciliation.

Les difficultés rencontrées par les femmes dans l'exercice de leur profession incluent le manque de disponibilité pour le suivi des enfants en age préscolaire, le manque de ressources humaines, matérielles et financières, et le non respect des plages horaires obligatoires. Face à ces contraintes, des stratégies sont développées pour mieux concilier activité professionnelle et vie familiale dont les plus pertinentes résident dans l'assistance pour la garde des enfants mineurs et pour les tâches domestiques. Les stratégies développées pour minimiser ces contraintes se résument en la création d'une source additionnelle de revenu pour faire face à la charge additionnelle induite par le recrutement d'une domestique ou de l'arrivée d'une parente; la motivation des domestiques telles que les primes, repos et l'aide parentale (conjoint, enfants, parents). Ces stratégies permettent aux femmes d'allouer efficacement leur temps aux activités professionnelle et familiale avec un rendement élevé sur le plan .professionnel.

Des propositions sont faites par les femmes à l'endroit de leur employeur. Celles-ci se résument à une amélioration des mesures d'aide telles que l'appui financier, la création de crèches et des services de garde pour les enfants. Les services ponctuels proposés à l'employeur consistent à l'organisation des activités récréatives pour les enfants pendant les vacances scolaires et l'octroi d'un congé de maternité plus long que le délai légal.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Antoine, P., Adjamagbo, A. et Beguy, D. (2005) : Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé ? *In Villes du Sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux. FNUAP, Novembre 2005*

Afsa C. (1998) : « L'Allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569.

Anxo, D. , Flood, L. et Kocoglu, Y. (2002) : Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède. *Économie et statistique* n° 352-353, 2002

Bayet A. (1996) : « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299.

Blanchet D. et S. Pennec (1996) : « Hausse de l'activité féminine, quels liens avec la fécondité ? », *Économie et Statistique*, n° 300.

Bloch L. et M-A. Estrade (1998) : « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? » in *France. Portrait social 1998-1999*.

Bonke J. et Kock-Weser E. (1999), « The Welfare State and Time Allocation in Denmark, Italy, France and Sweden », *mimeo*, Socialforskningsinstitutet, Copenhagen, Denmark.

Bonnet C. et Ch. Colin (1999) : « Les disparités de retraite entre hommes et femmes : vers une réduction » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*, Annexe C, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.

Chadeau A. et A. Fouquet (1981) : « Peut-on mesurer le travail domestique », *Économie et Statistique*, n° 136.

Chauvel L. (1998) : « Niveau d'éducation en Europe : le rattrapage français », in *France. Portrait social 1998-1999*.

Colin Ch. (1997) : « La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ? », *Cahiers du MAGE*, 2/97.

Colin Ch. (1999) : « Salaires et carrières : une comparaison hommes/femmes » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*. Annexe B, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.

Degenne A., G. Grimler, M-O. Lebeaux et Y. Lemel (1997) : « La production domestique atténue-t-elle la pauvreté ? », *Économie et Statistique*, n° 308-310.

Fermanian J-D., B Galtier et S. Lagarde (1999) : « Réduction collective du temps de travail, temps partiel : que souhaitent les salariés ? », *Économie et Statistique*, à paraître.

- Fermanian J-D. et S. Lagarde (1998) : « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et Statistique*.
- Fourn E. (2005) : « La situation de la femme béninoise hier et aujourd'hui » Annale de la Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines, UAC , Bénin, N°10 septembre 2005 pp 304-340
- Galland O. et D. Rouault (1998) : « Devenir cadre dès 30 ans », *Économie et Statistique*, n° 316-317.
- Galtier B. (1999) : « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé », *Économie et Statistique*, à paraître.
- Glaude M. et J-L. L'héritier (1995) : « Salaires et carrières incomplètes », in *Salaires minimum et bas salaires*, Édition L'Harmattan.
- Grimler G. et C. Roy (1987) : « Les emplois du temps en France en 1985-1986 », *Premiers Résultats*, n° 100.
- Herpin N. et L. Olier (1997) : Les familles monoparentales », in *France. Portrait social 1998-1999*.
- INSEE (1995) : « Les femmes », *Contours et Caractères*.
- Jaumotte F. (2006) : Les femmes et le travail : trouver la formule. Département des affaires économiques, OCDE, Janvier 2006
- Kathryn Wilkins et Marie P. Beudet : Le stress au travail et la santé Rapports sur la santé, hiver 1998, vol. 10, no 3 Statistique Canada, no 82-003 au catalogue. 18p
- Kempeneers, Marianne et Saint-Pierre Marie-Hélène (1991) : Travail et famille : une relation à construire. In *Population, Reproduction, Sociétés : perspectives et enjeux de démographie sociale*. Ed. Les presses de l'Université de Montréal, Canada, 1993. pp 129-148
- Legendre F. (1998) : « Politique familiale et offre de travail », *Note interne de l'INSEE*.
- Le Minez S. (1999) : « Faibles rémunérations et durée du travail dans les entreprises en 1996 », *INSEE Première*, à paraître.
- Maldonado, C.(1994) : Analyse des résultats du recensement national des établissements économiques urbains du Bénin. Genève, BIT, SINF.1-6, 1994
- OCDE (1998) : « Les femmes sur le marché du travail : regards sur l'égalité entre les sexes », *Conférence d'Oslo*.
- OIT(2001) : Les femmes dans les filières techniques et professionnelles. Situation des enseignantes dans quatre pays Ouest –Africains (Bénin, Côte-d'Ivoire, Mali, Sénégal). Rapport de synthèse des travaux de recherches et des ateliers nationaux. Novembre 2001
- Program on Population East-West center (1996) :Emploi des femmes et Maternité dans Promotion de la femme et évolution démographique .
- Rimbert S. et C. Sofer (1999) : « Le travail des femmes en France : que s'est-t-il passé en quinze ans ? », *Travail et Emploi*, à paraître.

Thélot C., M. Villac, L. Toulemon et E. Lapierre-Adamcyk (1995) : « Demographic Patterns of Motherhood and Fatherhood in France », *Communication au Colloque IUSSP de Zacatecas*.

Toulemon L. (1998) : « La famille depuis cinquante ans », in *Politique familiale, bilan et perspectives*, La Documentation Française.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2005, sous la dir.). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!* Québec : Presses de l'université du Québec. Collection Économie politique. 287 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 340 p.

Tremblay, D-G. (2003 a) : Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux : Les sources de difficultés et les perspectives de solution. Note de recherche 2003-2005 de la chaire de recherche de Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Télé-Université ; Université du Québec

Tremblay, D-G. (2003 b) : Conciliation emploi-famille et temps de travail : De nouveaux enjeux sociétaux : Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques. Note de recherche 2003-2007 de la chaire de recherche de Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Télé-Université ; Université du Québec

Verger D. (1995) : « Les inégalités de niveau de vie : essai de prise en compte de la production domestique », *Communication au XLIV^e Congrès annuel de l'AFSE*, Paris.

Wacker, N. C. et Dalla Palma, S. (2005) : Concilier activité professionnelle et famille : Enquête sur les mesures proposées aux employé (es) par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique. Association Via2 En collaboration avec le Centre Patronal ; Paudex. 2005

<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11063.htm>

ANNEXE

Questionnaire individuel pour les femmes

=====

*Bonjour Madame. Je suis Etudiante en fin de formation au Centre de formation et de recherche en matière de population à l'Université d'Abomey-Calavi. Dans le cadre des travaux à conduire en fin de formation, j'ai décidé de mener mes recherches sur **la conciliation activité professionnelle et vie familiale**. A cet effet, je vous demande de bien vouloir apporter votre contribution à ces quelques préoccupations ci-après. Vous n'êtes pas obligé de donner votre nom et le document final est anonyme.*

NB : Pour répondre aux questions, les personnes doivent avoir au moins un enfant dont l'âge est compris entre 0 et 6 ans à leur charge.

=====

1. DEFINITION DU CONCEPT DE CONCILIATION ET PERCEPTION DES FEMMES

Q1. *Comment comprenez-vous le concept de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale?*

- a. Disposer des heures de travail flexibles
- b. Diminuer le temps de travail hebdomadaire pour les activités familiales
- c. Avoir des possibilités de garde pour les enfants
- d. Prévenir le stress
- e. Cela ne signifie rien de particulier
- f. Autre (à préciser) _____

Q2. *Le concept « Conciliation activité professionnelle et famille » est-il une préoccupation pour votre famille ou ménage? (Si réponse **a** ou **b**, allez à Q4),*

- a. Pas du tout
- b. Oui, mais rien n'a été entrepris pour l'instant
- c. Oui, nous avons entrepris des initiatives dans ce sens et en sommes satisfaits
- d. Oui, et nous avons entrepris des initiatives dans ce sens mais sans résultat tangible pour l'instant

Q3. *Faites-nous une description brève de l'initiative entreprise de même que les avantages ou difficultés rencontrés*

Description : _____

Avantages	Difficultés
1. Assiduité au travail	1. Retard et absence fréquents
2. Rendement élevé sur le plan professionnel	2. Baisse de rendement sur le plan professionnel

3. Autre (à préciser) _____

3. Autre (à préciser) _____

2 - L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET SOUTIEN AUX FAMILLES

Q4. *Comment organisez-vous votre temps au cours de la journée, après le service, durant la semaine et pendant le week-end*

	Nombre d'heures consacrées aux activités domestiques	Types d'activités menées	Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle	Types d'activités menées
Très tôt le matin				
Dans la journée				
Après le service				
Durant la semaine				
Pendant le week-end				

Q5. : *Bénéficiez-vous des possibilités d'aménagement du temps dans vos activités domestiques ?*

1. Oui 2. Non

Q6. *Si oui, quels sont les types de mesures d'aide dont vous disposez?*

- a. aucun
- b. aide ménagère
- c. votre époux
- d. domestique
- e. enfant placé (vidomègon)
- f. autres (à préciser) _____

Q7. *Quelles sont les contraintes ou opportunités liées à ces mesures?*

Q8. *Avez-vous développé des stratégies pour minimiser les contraintes évoquées ci-dessus?*

1. Oui 2. Non

Q9. *Si oui, lesquelles ?*

Q10. *Bénéficiez-vous de possibilités d'aménagement du temps de travail dans votre service?*

1. Oui 2. Non

Q11. *Si oui, dans quel cas?*

- a. Grossesse
- b. Allaitement
- c. Garde des enfants de moins de 03 ans
- d. Autres (à préciser) _____

Q12. *Quels sont les traitements qu'offre votre employeur dans les situations précitées?*

- a. Assurance emploi uniquement
- b. Congé de maternité sans solde de la part de l'employeur uniquement
- c. Congé de maternité payé de la part de l'employeur uniquement
- d. Congé de maternité sans solde et assurance emploi
- e. Congé de maternité payé et assurance emploi
- f. Aucun
- g. Autre(s). (à préciser) _____

Q13. *Recevez-vous une allocation familiale du gouvernement?*

1. Oui 2. Non

Q14.: *Quelles possibilités d'aménagement du temps de travail proposez-vous ?*

- a. Temps partiel égal ou inférieur à 80%
- b. Horaire libre
- c. Partage d'un poste entre 2 employées
- d. Annualisation du temps de travail (télétravail)
- e. Travail à distance ou à domicile
- f. Autre (à préciser) _____

Q15. *Quels services ponctuels désirez-vous obtenir de votre employeur?*

- a. Congé pour la garde des enfants malades
- b. Congé parental hors congé de naissance
- c. Repas de midi pour les enfants au réfectoire de l'entreprise
- d. Activités pour les enfants pendant les vacances scolaires
- e. Autre, (à préciser) _____

Q16. *Désirez-vous un congé de maternité plus long que le délai légal ?*

1. Oui 2. Non

Q17. *Quelles mesures de réinsertion vous est offerte par votre employeur suite à votre absence pour un congé de maternité ou de paternité?*

- a. Planification de la réinsertion
- b. Entretien avant le départ
- c. Contact régulier pendant la durée de l'absence
- d. Autre, (à préciser) _____

Q18. *Quelles expériences extraprofessionnelles avez-vous la capacité d'entreprendre au niveau de votre structure ?*

- a. Vie associative
- b. Activité sportive significative
- c. Engagement politique
- d. Gestion de la cellule familiale
- e. Autre, (à préciser) _____

Q19. *Lors du recrutement, la structure d'accueil exige-t-elle des compétences-clés requises à votre endroit pouvant avoir une influence positive sur la performance de l'entreprise?*

1. Oui 2. Non

Q20. *Si oui, de quelle manière?*

Q21. *Votre structure prend – elle en compte des compétences acquises hors cadre professionnel lors de l'embauche ?*

1. Oui 2. Non

3. CONTRAINTES RENCONTREES DANS LA GESTION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILLIALE

Q22. *Est-ce que vous trouvez difficile de gérer le rapport entre le travail et la maternité?*

1. Oui 2. Non

Q23. *Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de la mise en place de mesures de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale?*

- a. Manque de ressources humaines et matérielles
- b. Manque de rigueur dans le respect des plages horaires obligatoires
- c. Difficultés dans le suivi des enfants en âge préscolaire et scolaire
- d. Autres (à préciser)

Q24. *La persistance de ces obstacles a-t-elle une influence sur votre vie familiale et professionnelle ?*

1. Oui 2. Non

Q25. *Si oui, de quelle manière?*

Q26. *Quelles sont les mesures d'aide gouvernementale auxquelles vous avez droit ?*

- a. **-argent**
- b. déduction
- c. service de garde
- d. Autre, (à préciser) _____

Q27. *Que pensez vous de ces mesures d'aide ?*

4 – SUGGESTIONS

Q28. *Qu'est-ce que vous proposez pour l'avenir du point de vue professionnel ?*

Q29. *Dans l'ensemble, quelle importance le travail et la famille occupent-ils dans votre vie ?*

Q30. *Selon vous, quels genres de mesures les employeurs et le gouvernement devraient mettre sur pied pour aider les mères à gérer la vie familiale et la vie professionnelle ?*

5 - IDENTIFICATION DU REpondant(E)

- 1- Age
- 2- scolarité (diplôme, formation, etc.)
- 3- état matrimonial
- 4- age de(s) l'enfant (s) en mois
- 5- profession (temps plein ou partiel)
- 6- profession du conjoint
- 7- lieu de résidence
- 8- les coordonnées du répondant(e)

Cadre logique

OBJECTIFS	HYPOTHESES	DONNEES A COLLECTER	SOURCES D'INFORMATION	INSTRUMENT DE MESURES
Montrer l'état conflictuel dans lequel les femmes exercent leur activité professionnelle et de famille	H ₁ : Les femmes élaborent des stratégies d'ajustement et d'adaptation face à la faiblesse du soutien dans les tâches domestiques et à l'absence et/ou à la faiblesse de mesures offertes par les entreprises leur permettant de mieux assurer la double fonction "Profession-Famille"	Etat conflictuel : Organisation journalière du travail - temps consacré ou nombres d'heure investie aux activités familiales et domestiques avant de vaquer aux activités professionnelles (tot le matin) et préciser les types d'activité menée durant la semaine et pendant le week-end - temps consacrés aux activités familiales domestiques après le service et préciser les types d'activités exercées en semaine et pendant le week-end - temps consacrés aux activités familiales et domestiques pendant les heures de pause en semaine - allocation du temps aux activités professionnelles - type d'activité professionnelle (AP) : libérale publique - nombre d'heure investie à l'AP durant la semaine : lundi-vendredi pour le secteur public ; lundi-samedi pour d'autre cas - nombre d'heure investie durant le week-end par activité professionnelle - différents types de mesures d'aide dans les activités domestiques - contraintes et opportunités liées à chaque type de mesure d'aide recensé - stratégies développées pour minimiser les contraintes liées à ces mesures - différents types de mesures offertes par les entreprises - perceptions des femmes sur l'efficacité et la qualité des mesures offertes par les entreprises - stratégies développées pour améliorer les mesures offertes par les entreprises	Interview individuelle auprès des Femmes et des hommes	questionnaire
Identifier et analyser les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes dans l'accomplissement de leur rôle de mère et de travailleuse	Les tâches domestiques, l'encadrement et l'attention aux enfants de moins de 15 ans constituent des contraintes susceptibles d'affecter les femmes dans leurs activités professionnelles	- quels obstacles avez-vous rencontrés lors de la mise en place de mesures de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale - manque de ressources humaines et matérielles - manque de rigueur dans le respect des plages horaires obligatoires - concilier activité professionnelle et vie familiale présente-elle de contrainte pour vous ? - difficultés dans le suivi des enfants en âge préscolaire et scolaire - problèmes si possible couramment survenus lors de l'absence des parents - mode de résolution des dits problèmes	Interview individuelle auprès des Femmes et des hommes Interview individuelle avec le chargé des ressources	Questionnaire et Guide d'entretien

		<ul style="list-style-type: none"> -la persistance des problèmes et son influence sur votre vie familiale et professionnelle -qui s'occupe des enfants et des taches domestiques ou familiales en votre absence - difficultés dans l'harmonisation des exigences liées à la vie professionnelle et vie familiale -autres contraintes 	humaines des institutions ou entreprises	
Proposer des stratégies efficaces et efficientes sur la base des mesures offertes par les employeurs pour faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale	H ₃ : La mise en oeuvre de stratégies appropriées pour une meilleure conciliation entre activité professionnelle et familiale permet d'améliorer la performance des femmes dans leur milieu professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - types de stratégie à proposer pour chaque type d'entreprise ou institutions échantillonnées sur la base des informations reçues et des résultats des analyses - 	Interview individuelle auprès des Femmes et des hommes Interview individuelle avec le chargé des ressources humaines des institutions ou entreprises Discussion avec personnes ressources	Guide d'entretien, observation participante

