UNIVERSITE D'ABOMEY- CALAVI

(UAC)

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

(FASHS)

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

(DP)

MÉMOIRE DE LICENCE EN PSYCHOLOGIE

SUJET

INFLUENCE DE LA PROFESSION DES FEMMES MARIÉES SUR L'EQUILIBRE DE LEUR FOYER DANS LA COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI

RÉALISÉ PAR :

DANGOU Rudy Oswald

DIRECTEUR DE MÉMOIRE :

Docteur OGNIN Modeste

Enseignant chercheur au

Département de psychologie/

UAC

Membres du jury

Présidente : Dr. Sylvie de Chacus (Maitre de conférence CAMES)
Rapporteur : Dr Modeste OGNIN (Enseignant-Chercheur)
Examinateur : Dr Aristide AKOVOWANOU (Enseignant-chercheur)
Mention : Très Bien
Note : 17/20
Date de soutenance : 13 octobre 2023

Année Académique : 2022-2023

SOMMAIRE.....2
DEDICACE……..3
REMERCIEMENTS……....4
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS……..5
RESUME…….....6
INTRODUCTION……7
CHAPITRE I : CADRES THÉORIQUE ET CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE……...9
CHAPITRE II : CADRE DE L'ETUDE ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE……...……22
CHAPITRE III : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS……..26
CHAPITRE IV : DISCUSSION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE……35
CONCLUSION……....39
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES……41
ANNEXES…….….43
TABLE DES MATIÈRES ……..47

DEDICACE

A

- Mon cher père DANGOU TAKPARA Marc Ouorou
- Ma chère mère BONI Ambroisine

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers :

- ✓ Dr OGNIN Modeste, enseignant-chercheur au département de psychologie pour sa guidance précieuse, son expertise et son soutien inestimable tout au long de la rédaction de ce mémoire. Ses conseils éclairés ont été essentiels dans l'achèvement de ce travail,
- ✓ Tous les enseignants de la FASHS en particulier ceux du département de psychologie pour leur encouragement, leur appui et leur engagement envers l'excellence académique qui ont joué un rôle crucial dans la réalisation de ce projet,
- ✓ Tous les camarades de la troisième année de psychologie, (promotion 2021-2022) pour leur précieuse amitié et leur aide.
- ✓ Les membres des familles BIAOU et TOSSOU et OUESSOU pour leur soutien et accompagnement.

Ce mémoire a été une expérience formatrice, et nous sommes reconnaissants envers tous ceux qui ont contribué à sa réussite.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

BIRDS : BIRDS coaching et formation (cabinet spécialisé dans l'accompagnement des dynamiques relationnelles et managériales des organisations)

PAE : Pole de l'Auto-Entreprenariat

Résumé

Le présent document aborde l'influence de la profession des femmes mariées dans l'équilibre de leurs foyers. Autrement dit, il met en exergue l'emprise que la profession peut porter dans le foyer conjugal chez la femme mariée. Ce mémoire de licence tente de trouver des alternatives afin de concilier la vie professionnelle et la vie dans le foyer dans la perspective où la profession de la femme mariée entrave sa vie conjugale. La recherche a été réalisée dans la commune d'Abomey-Calavi et elle nous a permis de déterminer les influences de la profession des femmes mariées d'Abomey-Calavi sur l'Equilibre de leurs foyers. Partant de l'hypothèse que leur profession influe sur l'équilibre de leurs foyers, nous avons opté pour une recherche mixte qui fait appel à la recherche documentaire, à l'entretien et au questionnaire. Les résultats obtenus nous ont permis d'affirmer que les femmes mariées d'Abomey-Calavi exerçant une profession peuvent parfois avoir du mal à exécuter les responsabilités du foyer en raison de leur profession.

Mots et expressions clés : Profession, femme mariée, équilibre du foyer

Abstract

This document addresses the influence of the profession of married women in the balance of their households. In other words, it highlights the influence that the profession can have in the marital home for married women. This license thesis attempts to find alternatives in order to reconcile professional life and life at home in the perspective where the profession of the married woman hinders her life at home. The research was carried out in Abomey-Calavi and it gives us made it possible to determine the influences of the profession of married women of Abomey-Calavi on the Balance of their homes. Starting from the hypothesis that their profession influences the balance of their households, we opted for a mixed research which uses documentary research, interviews and questionnaires. The results obtained allowed us to assert that married women in Abomey-Calavi can sometimes have difficulty carrying out household responsibilities due to their profession.

Keywords and expressions : profession, married woman, household balance

Introduction

Lorsqu'un homme et une femme s'unissent pour fonder une famille, chaque parti est tenu de jouer son entière participation pour qu'il y ait une postérité merveilleuse. Tout comme l'homme, la femme a une part de responsabilité importante dans le foyer conjugal. Les responsabilités des conjoints peuvent parfois différer mais quelques soient les taches, elles convergent toutes vers la réalisation d'un idéal. Koutchoukalo TCHASSIM en 2017 nous apprend sur les considérations des genres dans la société traditionnelle que « Dans la société traditionnelle, les êtres humains de sexes males et femelle étaient antinomiques. Rien de commun ne les unissait, si ce n'était des tâches bien connues. La femme, être sans voix, sans considération, était inexistante dans une société qui ne comptait qu'avec les hommes. Ainsi l'homme était le seul maitre en vue, fut-il en société ou en famille ». Selon l'étude sur la Fécondité et accessibilité à l'emploi salarié des femmes à Cotonou (Bénin) effectuée par Nobert Kpadonou, Astrid Flénon et Bénédicte Gastineau en 2011, « En Afrique, comme ailleurs, on observait de fortes inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (Kéké, Biaou, 2010). Parmi les facteurs de ces inégalités, la moindre scolarisation des filles est souvent citée. Le contexte culturel joue aussi un rôle essentiel, les femmes doivent être avant tout des épouses et des mères (Oppong, 1989), les hommes, eux, doivent assurer la survie économique de leur famille ».

De nos jours, les femmes occupent des postes de travail importants dans la société. A Abomey-Calavi plus particulièrement, beaucoup de femmes travaillent en tant que fonctionnaires. On distingue des enseignantes, des infirmières, des sages-femmes, des policières etc. D'autres sont artisanes ou commerçantes. Selon Koutchoukalo TCHASSIM (2017), « Avec la colonisation, les filles sont instruites et les nouvelles institutions installées. On assiste à la rupture avec les principes traditionnels qui éloignaient les deux genres l'un de l'autre. L'accès aux mêmes institutions et le rapprochement des deux genres permettent aux femmes de se rendre compte qu'elles ne diffèrent en rien du sexe opposé. » . Mais vis-à-vis de leurs professions qui peuvent

parfois être débordantes, on se demande comment elles arrivent à cumuler à la fois la vie professionnelle et la vie en famille sachant qu'elles ont une grande part de responsabilité dans leur foyer. Lorsque la femme exerce une profession, c'est sans doute pour aider son conjoint dans l'acquisition du moyen de subsistance et dans la gestion des différentes charges usuelles telles que : le loyer, les impôts, l'électricité, la scolarité des enfants etc. L'accès au travail lui permet également d'acquérir une indépendance financière vis-à-vis de son mari. Toutefois on peut constater un stress qui va se faire sentir chez la femme en raison d'un débordement dû à l'accumulation des tâches à domicile et à l'exercice de la profession. La profession peut déjà à elle seule provoquer un stress.

Cette recherche permettra d'élucider l'énigme de l'équilibre de la famille dans des perspectives où la femme au foyer exerce une profession.

Pour y parvenir, elle s'articulera autour de quatre chapitres :

- ✓ Le premier, aborde le cadre théorique de la recherche ;
- ✓ Le deuxième s'intéresse à l'approche méthodologique
- ✓ Le troisième chapitre présente l'analyse des résultats obtenus
- ✓ Le quatrième chapitre contient la discussion

CHAPITRE I : CADRES THÉORIQUE ET CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE

Pour les femmes béninoises vivant avec leur conjoint et leurs enfants, exercer une profession, tout en ayant des responsabilités familiales n'est pas chose aisée et cela constitue un vrai mystère. Le présent chapitre présente clairement le problème de recherche.

1.1. ENONCÉ DU PROBLÈME

L'équilibre familial est un idéal qui passe par une bonne concorde entre l'homme et la femme. Cet idéal nécessite une contribution active chez l'homme mais aussi chez la femme. D'un autre côté, la profession est un engagement qui requiert une vive participation chez chaque personne. L'avènement des réformes sur l'émancipation de la femme a permis aux femmes de se hisser à un niveau plus élevé dans la société. En effet, Martin Nkoubou a écrit en 2020 que « Toutefois, les études actuellement disponibles montrent également que de Simonne De Beauvoir constitue un féminisme qui s'inscrit aujourd'hui dans une perspective d'évolution progressive ; ainsi, Gandon en 2009 rappelle que l'auteure n'a réussi à penser l'émancipation féminine qu'au regard d'une émancipation à l'égard de la nature , alors les concepts même de nature, d'immanence et de transcendance sont eux aussi marqué du sceau de la norme masculine ». De plus, il ajoute que « l'écriture agit comme un révélateur des mécanismes d'émancipation de Simone de Beauvoir, en montrant comment la femme peut progressivement évoluer d'une position sociale admise et non questionnée à une opposition radicale au système de valeurs inculqué à la naissance ».

Selon Gnoumou Thiombiano Bilampoa, Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David en 2021, « La présence accrue des femmes sur le marché de l'emploi ne favorise pas une modification des rapports de genre au sein des familles/ménages, mais soulève plutôt la question de la conciliation travail-famille (Badini-Kinda, 2010). D'après Tremblay (2012), cette situation est même vécue de manière différente selon les conditions de vie personnelles/familiales et suivant le milieu professionnel d'appartenance. De ce fait, si les contraintes liées à la conciliation entre vie

professionnelle et vie familiale touchent les femmes salariées de manière générale, elles touchent particulièrement les femmes du secteur hospitalier (Fusulier et Tremblay, 2013 ». Parallèlement à notre contexte, on remarque aujourd'hui qu'en plus des charges familiales, Les citoyennes d'Abomey-Calavi exercent leurs professions dans divers secteurs d'activités. Beaucoup d'entre elles travaillent dans la fonction publique ; d'autres dans les entreprises privées et d'autres encore, pour leur propre compte. Par contre, que ce soit de manière libérale, dans l'informel ou dans la fonction publique, les charges professionnelles qu'exercent les femmes peuvent parfois provoquer un épuisement voire un stress professionnel. Cela reste compréhensible dans la mesure où certaines professions demandent une certaine dynamique de la part du travailleur et que ce dernier n'est pas en mesure d'y répondre. Le problème réel se pose lorsque la profession de la femme influe négativement sur les tâches de son foyer conjugal. Ainsi, on se demande si le fait d'exercer une profession permet à la femme de remplir aisément les devoirs conjugaux envers son mari et aussi envers ses enfants.

Teddy Karl SAINT AIME, dans son mémoire de licence professionnelle d'économie en 2012 à l'université d'Abomey-Calavi a montré que « Les activités créatrices de richesses dénombrées dans la commune se présentent comme suit : Agriculture, Pêche, Transformation des produits agricoles, Élevage, Industrie, Commerce, Artisanat, Tourisme et hôtellerie. Elles représentent les secteurs économiques générateurs d'emplois et de revenus de la commune d'Abomey- Calavi ». La profession est souvent connue pour être très dense peu importe le secteur d'activité. Il n'y a pas de temps de répits sauf en cas de congés. Celles qui travaillent à leur propre compte ne sont pas non plus épargnées. Elles fournissent beaucoup d'efforts pour obtenir de l'argent afin de s'occuper de leur famille. Pour plusieurs des femmes qui ont une profession, la tâche n'est pas du tout facile. Des réactions négatives sur la santé physique et morale se font beaucoup ressentir quant à la cumulation des taches familiales et professionnelles. Pour exemple, lorsqu'une femme doit commencer son travail tôt le matin, cela l'empêche d'être avec ses enfants le matin. Lorsqu'elle rentre tard du travail, elle se sent toute fatiguée et elle peut avoir du mal à faire les travaux ménagers ou encore la cuisine à condition d'avoir une domestique qui puisse l'aider.

1.1.1. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Hypothèse Générale : La profession des femmes mariées d'Abomey-Calavi influe sur l'équilibre de leur foyer.

Hypothèse spécifique 1 ; les femmes exerçant dans la fonction publique à Abomey-Calavi et qui ont un emploi de temps de travail chargé ont des difficultés de disponibilité dans l'exécution des responsabilités ménagères.

Hypothèse spécifique 2 : La plupart des femmes d'Abomey-Calavi qui travaillent pour leur propre compte n'ont pas de difficultés à bien s'occuper de leur foyer.

1.1.2. OBJECTIFS

Objectif Général ; Déterminer les influences des professions des femmes mariées d'Abomey-Calavi sur l'équilibre du foyer.

Objectif spécifique 1 : Déterminer les défis auxquels font face les femmes travaillant dans la fonction publique et ayant un emploi du temps chargé.

Objectif spécifique 2 ; Evaluer la relation entre le travail indépendant des femmes résidant à Abomey-Calavi et leur capacité à gérer efficacement les responsabilités du foyer

1.2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE

La profession :

Selon le Grand Robert, la profession est une « Occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence». Par ailleurs, pour Emile Durkheim, « la profession est

un groupe social caractérisé par des qualifications professionnelles spécifiques et une organisation de travail standardisée. Elle implique généralement un code de conduite professionnel, des normes partagées et des valeurs qui guident les membres de la profession dans l'exercice de leurs fonctions et interactions avec la société ». Nous pouvons définir simplement la profession comme, une fonction que l'on exerce dans la société et qui a pour finalité l'acquisition d'une rémunération.

Mariage :

Selon le Grand Robert, le mariage est une « Union légitime d'un homme et d'une femme ».Voltaire ajoute que « Le mariage, dans l'ordre civil, est une union légitime de l'homme et de la femme pour avoir des enfants, pour les élever, et pour leur assurer les droits des propriétés sous l'autorité de la loi. Afin de constater cette union, elle est accompagnée d'une cérémonie religieuse, regardée par les uns comme un sacrement, par les autres comme une pratique du culte public ».Nous pouvons également définir le mariage comme une alliance légale entre deux personnes consentantes dans l'objectif de vivre longtemps ensemble.

L'équilibre du foyer :

Selon le dictionnaire Grand Robert, l'équilibre est un ensemble de « Rapport considéré comme bon, proportion considérée comme exacte entre des choses opposées; état de stabilité ou d'harmonie qui en résulte ». En outre, le foyer est un « lieu où habite la famille ». Selon Pierre Bourdieu en 1950, « l'équilibre est un état de stabilité sociale et symbolique qui résulte de l'interaction complexe entre les ressources, les pratiques et les habitudes des individus au sein d'un champs social donné. Cet équilibre implique souvent la reproduction des structures de pouvoir et des inégalités présentes dans la société ». Ainsi nous pouvons définir l'équilibre familial comme une stabilité familiale liée aux bonnes relations affective, émotionnelle qu'entretiennent les membres de la famille. Elle se réfère à la gestion réussie des responsabilités, des attentes et des interactions au sein d'un couple marié, créant un environnement où les partenaires se sentent soutenus, respectés et en harmonie les uns avec les autres

1.3. REVUE DE LA LITTÉRATURE

La question de l'influence de la profession des femmes sur l'équilibre du foyer ne comporte pas beaucoup de recherches ayant été publiées. Pour la plupart du temps, on retrouve des sujets abordant uniquement certains concepts de la question mais pas cette dernière en intégralité. Néanmoins, nous avons énuméré les recherches publiées par différents auteurs qui se rapprochent le plus à la problématique.

En 2021, Gnoumou Thiombiano Bilampoa, Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David ont réalisé une recherche sur « Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : quelles stratégies d'adaptation ? ». Il ressort de cette recherche que « Le mariage et la maternité sont fortement valorisés et restent deux éléments structurants de l'identité féminine au Togo (Adjamagbo *et al*, 2009). Dans un tel schéma social, l'union conjugale est un objectif poursuivi par la plupart des jeunes togolais. Une femme célibataire ayant un niveau intellectuel élevé est moins respectée que celle qui a un mari et des enfants avec un niveau intellectuel moins élevé. Ainsi, pour les femmes interviewées, « se marier et faire des enfants » est tout aussi important qu'avoir un diplôme de fin d'études. Pour preuve, la quasi-totalité des soignantes interviewées (45/49) ont eu leur première grossesse en fin de formation ou en début de leur fonction. Après le mariage, les femmes cherchent à avoir un enfant en vue de légitimer leur union et se conformer aux règles de la société. Le respect de ce cadre normatif, lorsqu'il coïncide avec la fin des études ou le début de leur carrière professionnelle, entraîne des difficultés de conciliation travail-famille pour la femme. Comme le mentionnent certaines soignantes (25 sur 49), quand les grossesses sont à grandes difficultés, leur performance au travail s'en trouve affectée. Par ailleurs, l'arrivée d'un enfant marque un changement dans le mode de vie des ménages. Cet évènement engendre les obligations parentales qui bouleversent la vie quotidienne du couple et surtout celle de la femme. Il s'agit entre autres des tâches liées à l'entretien de l'enfant et à sa garde (le conduire à la crèche ou à l'école). Les femmes soignantes interviewées n'ont pas manqué de le souligner ». De plus, les résultats de cette recherche indiquent que « Vivant dans une société imprégnée par les mœurs patriarcales, les femmes soignantes subissent toujours l'effet de la division sexuelle du

travail, et ce quel que soit leur niveau intellectuel ou l'activité qu'elles exercent (Hounhanou, 2007). En ce sens, elles doivent cumuler au quotidien, les activités relevant de leur profession (sauver les vies humaines, prendre en compte les cas urgents, etc.) tout en se pliant aux exigences liées à leurs rôles d'épouse et de mère (propreté de la maison, préparation des repas, soins aux enfants, intimité avec le mari, etc.). Par conséquent, l'organisation au niveau de l'emploi et de la vie familiale constitue pour ces femmes une véritable équation qu'elles s'efforcent à assumer quotidiennement. D'ailleurs, voulant toujours garder le statut de "bonne épouse", nous observons bien qu'elles tiennent un discours qui valide les responsabilités traditionnelles d'épouse et de mère qu'on leur attribue »

Une autre enquête a été réalisée par Etienne Mercier en 2003 afin de recueillir les opinions concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale auprès des parents. Au vu des résultats de cette enquête, « il apparaît assez clairement que les parents de jeunes enfants considèrent aujourd'hui que leurs vies professionnelles et familiales ont des interactions qu'ils ont du mal à gérer. Leur vie professionnelle les empêche de vivre pleinement leur vie familiale et elle est souvent perçue comme un frein à leur épanouissement professionnel. Dès lors, ils expriment de fortes attentes dans ce domaine et cela auprès de l'ensemble des acteurs concernés : les pouvoirs publics et les employeurs. Signe de ces changements d'attitudes et de mentalité, l'image même de celui ou celle qui décide de s'arrêter un temps pour élever son ou ses enfants évolue positivement vers des attributs de modernité et même de séduction ». Par ailleurs, « L'ensemble des enquêtes réalisées dans le domaine de la parentalité montrent qu'au premier abord les parents ont toujours du mal à "avouer" qu'ils éprouvent des difficultés dans l'éducation de leurs enfants ou à harmoniser les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie familiale. C'est pour beaucoup le constat d'une certaine forme d'échec qui peut se révéler dérangeant, voire écrasant. De fait, aujourd'hui, globalement, 71% des parents actifs considèrent qu'ils arrivent à concilier vie professionnelle et vie familiale de façon satisfaisante pour leur(s) enfant(s). Reste que 28% avouent toutefois spontanément éprouver des difficultés à le

faire. Mis en situation, la majorité des parents qui travaillent, change d'attitude et se montre beaucoup plus touchée par le problème. Ils avouent ainsi ne pas consacrer suffisamment de temps à la sphère familiale et plus spécifiquement à leur enfant (62%), à leur conjoint (63%) ou à eux-mêmes (65%) tandis que beaucoup considèrent dans le même temps qu'ils en consacrent suffisamment (52%) ou trop (39%) à leur travail. Plus marquant encore, il semble que ce sentiment de ne pas disposer suffisamment de moments pour les activités extra-professionnelles et familiales se soit désormais installé au sein de l'ensemble de la population parentale. Il est intergénérationnel, il est aussi bien ressenti par les plus jeunes que par les plus âgés. Ainsi, qu'ils débutent dans la vie professionnelle ou qu'ils aient déjà acquis une certaine expérience dans le monde du travail, la majorité des parents de jeunes enfants ne semble pas pour autant aujourd'hui capable de trouver des solutions adéquates leur permettant de gérer efficacement les deux sphères. Il semble même que le problème aille plutôt en s'aggravant avec l'âge (59% des moins de 35 ans avouent ne pas consacrer assez de temps à leur enfant contre 66% pour les plus de 35 ans).Surtout, on note que le sentiment de ne pas accorder suffisamment de moments à ses enfants, à son conjoint et à soi-même n'est plus l'apanage des seuls hommes. Il s'est "globalisé" et est désormais vécu de façon quasiment identique par 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 et élever leurs enfants. Ainsi, aujourd'hui, plus de la majorité d'entre elles disent ne pas passer assez de temps avec leur(s) enfant(s) (66% pour les hommes). »

En outre, « on note que les parents actifs de jeunes enfants ont aujourd'hui le sentiment que chacune de ces sphères de leur vie (professionnelle et familiale) a des interactions sur l'autre et que ces dernières ne sont pas toujours positives, loin s'en faut. Ainsi, la grande majorité des parents qui travaillent, considèrent qu'aujourd'hui le fait d'avoir un ou des enfants est pour une femme un frein important dans sa carrière professionnelle (74%). Parmi eux, 32% estiment même que c'est un handicap *très important* (et 42% *plutôt important*). Ce sentiment est encore plus le fait des hommes (79%) que des femmes (70%). Pour autant, une proportion non négligeable de parents

qui travaillent considère que c'est aussi désormais un frein *important* pour les hommes. Parmi ces parents, les pères ressentent plus particulièrement cette interaction sur leur évolution professionnelle puisque 28% d'entre eux considèrent la vie familiale comme un frein à la carrière. De plus en plus de femmes exerçant une activité professionnelle, cela exige des hommes qu'ils assument une plus grande partie de la charge que représente l'ensemble des responsabilités familiales. Par ailleurs, de plus en plus d'hommes désirent assumer un rôle plus grand dans la vie de la famille et dans l'éducation de leurs enfants et se trouvent à leur tour confrontés au problème de la conciliation du travail et des responsabilités familiales. En conséquence, aujourd'hui, près d'un parent sur deux avoue que sa vie professionnelle a une incidence *importante* sur le moment choisi pour concevoir leur(s) enfant(s) (51%) et sur le nombre d'enfant(s) qu'il 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. Logiquement, cette dernière incidence est plus forte auprès des femmes (52%) mais elle est toutefois importante auprès d'une bonne part des pères interrogés (48%). ».

Selon une enquête réalisée en France en 2014 par le recruteur Office Team, « 34% des directeurs et responsables des Ressources Humaines constatent une "augmentation problématique de l'empiétement de la vie professionnelle sur la sphère privée" car même s'il éteint son ordinateur ou son Smartphone, un salarié ne peut s'empêcher de planifier sa journée du lendemain. Impossible donc de déconnecter complètement. De même, près de 60% des salariés estiment manquer de temps au quotidien selon un sondage publié en juin 2016 pour l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et l'Union nationale des associations familiales (Unaf). Le chiffre augmente pour atteindre 80% chez les mères de famille, contre 64% chez les pères.

Malgré les progrès accomplis par les entreprises ces dernières années pour concilier la vie professionnelle et la vie privée de leurs salariés – notamment grâce au télétravail – d'importantes résistances subsistent. En France par exemple, la productivité et

l'efficacité sont souvent mesurées sur l'hyper-présence, c'est-à-dire à l'amplitude horaire et la disponibilité du salarié. Cette posture est le plus souvent adoptée en début de carrière mais vers la trentaine, elle n'est plus tenable lorsque l'employé souhaite s'installer et avoir une vie familiale. Ainsi, il devient indispensable de rééquilibrer son temps entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. »

En outre, le BIRDS a proposé en 2016 des postures à adopter pour une carrière professionnelle et une vie de femme équilibrée.

Règle n°1 : Stop! Ne culpabilisez plus.

Vous devez avant tout accepter que vous n'êtes pas parfaite. Soyez consciente que ni au travail ni à la maison, vous ne pouvez tout faire. Une journée ne compte que 24 heures! Au travail, discutez avec votre chef afin de trouver l'organisation qui vous convient et qui fera de vous un salarié épanoui. Votre responsable a tout à y gagner car vous atteindrez ainsi vos objectifs plus aisément. Côté famille, certaines concessions sont difficiles à prendre surtout quand on est mère de famille. Alors n'hésitez pas à discuter de votre travail avec vos enfants. En général, ils sont les premiers à comprendre et à être fiers de vous.

Règle n°2 : Définissez-vous des limites à ne pas franchir.

Afin de vous préserver du temps libre, se fixer des limites est indispensable. Nous sommes plus que jamais hyper-connectés. Alors la première limite serait d'instaurer des coupures technologiques pour se consacrer pleinement à soi et à son entourage. Pour cela, faites des plages horaires de déconnexion. De même, évitez dans la mesure du possible d'emporter du travail à votre domicile. Vous apprendrez ainsi à sanctuariser votre vie personnelle.

Règle n°3 : Fixez-vous des priorités, vous y verrez plus clair !

Pour ne plus vous sentir submerger, il est préférable d'établir une liste de vos activités et de vos priorités. Elle vous aidera à hiérarchiser chaque tâche et à définir leur ordre

d’importance. Cette organisation vous aidera à mieux gérer votre temps et ainsi votre vie familiale sera préservée.

Règles n°4 : Pensez un peu à vous.

Au travail, les agents stressants (la fatigue, les contraintes, l’environnement, …) sont nombreux et se répercutent inévitablement sur votre bien-être. D’ailleurs, votre stress ne vous quitte pas lorsque vous passez le seuil de votre domicile. Il est donc indispensable de prendre soin de vous, y compris pendant votre temps de travail. Ponctuez votre journée en vous accordant une pause, en prenant l’air ou en coupant quelques minutes vos connexions. ».

1.3.1. REFERENCES THEORIQUES

La théorie des besoins et des motivations qui s’inscrit dans le contexte du taylorisme peut également expliquer l’insertion professionnelle de la femme. Les théories des besoins et des organisations concernent l'influence des besoins sur l'homme, la nature et le rôle de la motivation (notamment chez l'homme au travail), et le rapport entre les deux notions. Les théoriciens les plus célèbres de ces paradigmes sont Abraham Maslow, Frederick Herzberg, David McClelland . Selon un article sur la théorie des organisations publié sur Wikipédia et modifié pour la dernière fois le 6 mars 2020 à 02:19, pour Abraham Maslow, « Une première approche a consisté à établir une hiérarchisation des besoins. Ainsi, Maslow définit une pyramide des besoins, lesquels engendrent des motivations, également hiérarchisées. Les besoins organiques sont la base de la pyramide ; suivent sécurité, amour et appartenance, estime et enfin réalisation de soi. Certains besoins, comme l'estime, ont à la fois une dimension individuelle (estime de soi) et sociale (prestige). Maslow tire cette hiérarchie d'observations pragmatiques, qui l'incitent toutefois à donner une prime à l'individu car, selon lui, pour qu'un groupe progresse sur la pyramide des besoins, chacun de ses membres doit être contenté pour tous les niveaux inférieurs au niveau visé par le groupe. Dans la pratique, Maslow recommande de favoriser l'intérêt au travail et de replacer l'argent à sa juste place. La théorie des besoins de Maslow exprime cependant

en termes sociaux les fonctions psychologiques individuelles, et comme les besoins sont d'emblée hiérarchisés, elle ne peut éviter quelque distorsion majeure avec la réalité. »

De plus, « Frederick Herzberg relève quant à lui deux mythes religieux qu'il estime fondateurs en psychologie du travail : Adam et Abraham. Adam symbolise l'homme qui doit échapper aux maux dus à son milieu de vie, tandis qu'Abraham est celui qui aspire au développement par ses accomplissements. Ces deux besoins contradictoires, à savoir échapper à la douleur et grandir psychologiquement, cohabitent et donnent naissance à des facteurs de satisfaction et de mécontentement divers. Herzberg explique cette cohabitation par la théorie des deux facteurs.

Herzberg dégage cinq facteurs de satisfaction :

- l'accomplissement,
- la reconnaissance de l'accomplissement,
- le travail lui-même,
- la responsabilité,
- la progression sociale.

Les facteurs de mécontentement touchent plus à l'environnement qu'aux relations entre les hommes : la politique de l'administration, la personne du supérieur, la rémunération, les relations avec les collègues, les conditions de travail... Herzberg prône l'enrichissement des tâches, pour augmenter l'intérêt au travail, et l'autonomie, dans une théorie du valorisant-ambiance qui cherche à équilibrer un rapport de force naturel. Mais tout comme Maslow, il considère que la réalisation de soi est l'objectif le plus important pour le travailleur, et fait donc a priori du travail le vecteur d'une vie réussie en rattachant peut-être trop hâtivement à son sujet d'étude ses hypothèses de départ.

David McCelland pense que « la théorie des besoins est construite à l’aide du TAT. Il fait ressortir trois types de besoins se trouvant au sommet de la pyramide de Maslow, déterminant la motivation au travail :

- Les besoins de réalisation qui renvoie à l'envie de réussir (accomplissement)
- Les besoins de pouvoir qui renvoie à la volonté d'avoir de l'influence sur autrui ;
- Les besoins d'affiliation, qui renvoie au besoin d'entretenir des relations sociales satisfaisantes

Ainsi ces trois facteurs semblent avoir comme objectif de montrer que la volonté de réussir est une auto-motivation puissante »

Nous pouvons également expliquer la problématique de l'influence de la profession de la femme dans le foyer à travers la théorie des jeux. En effet, bien que la théorie des jeux provienne du domaine des mathématiques, elle peut s'appliquer dans les sciences sociales. Des chercheurs ont utilisé la stratégie des jeux pour mieux comprendre l'évolution du comportement des espèces face à la modification de leur environnement, il s'agit de la théorie des jeux évolutionnistes. Plus précisément, la théorie des jeux est parfois utilisée pour identifier les stratégies pour lesquelles le gain (mesuré en survie et/ou reproduction) est le plus élevé. Selon des sources de Wikipédia modifiées le 06 juin 2023, « En sociologie des organisations, Michel Crozier et Erhard Friedberg démontrent qu'un système humain organisé est constitué par les stratégies interdépendantes d'acteurs qui jouent en fonction de règles du jeu, explicites et implicites. Elles structurent leurs comportements stratégiques. Le comportement de l'acteur est stratégique car il a sa « rationalité ». Le comportement est fonction de la perception qu'a l'acteur des enjeux de la situation dans laquelle il pense se trouver et fonction des gains escomptés par l'acteur. Autrement dit, ce que l'acteur-joueur pense pouvoir tirer positivement du jeu ». Par ailleurs, selon le dictionnaire de psychologie, le jeu est défini comme « une activité commune à l'homme et aux mammifères supérieures : elle est la finalité sans fin, plaisir. »

Au vu des différentes charges que la vie familiale impose à la femme au foyer et au vu des taches professionnelles qui peuvent être rudes pour ces dernières, la question qui

se pose est la suivante : comment les femmes arrivent-elles à concilier la vie familiale et la vie professionnelle pour qu'il n'y ait atteinte à l'équilibre familial?

Au Bénin, les taches de la femme au foyer sont bien connues. Elle est celle qui donne naissance à l'enfant ; que ce soit en passant par l'accouchement ou encore l'allaitement, la femme a une très grande part de responsabilité. La femme est souvent celle qui se charge des activités de maison telles que : la cuisine, la vaisselle, le lavage du linge et des enfants. Elle s'occupe également de l'hygiène, de la santé des membres de la famille. Lorsque les enfants grandissent elle est le plus souvent à leur cote et elle se charge de leur éducation. Toutes ces tâches dont elle est à la charge lui ont valu l'appellation de « la maitresse de maison »

1.3.2. ETAT DE LA QUESTION

La problématique des influences de la profession des femmes mariées dans l'équilibre familial est un sujet qui est bel et bien d'actualité. En 2021, Gnoumou Thiombiano Bilampoa**,** Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David ont voulu « cerner les difficultés, les défis et les stratégies mises en œuvre par les femmes soignantes à Lomé (Togo) dans la conciliation travail-famille. Les données qualitatives ont été collectées auprès de femmes soignantes dans deux formations sanitaires publiques, de leur conjoint et de leurs collègues hommes. Les résultats montrent que les normes et les pratiques culturelles ont confiné les hommes et les femmes dans leurs rôles respectifs selon la division sexuelle du travail. Ainsi, exercer des tâches domestiques est considéré comme un devoir pour les femmes, mais une transgression des normes sociales pour les hommes. Les exigences et les conditions de la profession médicale et l'insuffisance de personnels de santé rendent difficile la conciliation travail-famille pour les femmes. Pour concilier leur vie familiale et professionnelle, les femmes soignantes mettent en œuvre plusieurs stratégies d'adaptation : recours à l'aide parentale, emploi de domestiques et de répétiteurs scolaires, acquisition d'appareils électroménagers. »

Selon les observations, les femmes à Abomey-Calavi travaillent durement pour le bien être de leur famille. Etant donné que les femmes au foyer habitant à Abomey-

Calavi ne sont pas épargnées de la confrontation vie professionnelle et vie conjugal, notre recherche vise à faire une contextualisation avec le cadre de vie à Abomey-Calavi

CHAPITRE II : CADRE DE L'ETUDE ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Le présent chapitre nous informe des procédés par lesquels la recherche sera effectuée, la présentation du cadre de recherche et la nature de la recherche. Dans la nature de la recherche, il est clairement explicité les techniques d'échantillonnage, les outils de collectes des données, la recherche documentaire, l'observation et l'entretien selon la nature de la recherche.

2.1- PRÉSENTATION DU CADRE DE RECHERCHE

La recherche est réalisée dans la commune d'Abomey-Calavi et elle est destinée toutes les femmes mariées exerçant une profession. Ainsi, elle a été réalisée dans certains services sociaux auprès des personnes consentantes. On peut énumérer la mairie d'Abomey-Calavi, le CEG d'Abomey Calavi, les ateliers de travail et les boutiques environnants, le tribunal d'Abomey-Calavi. La recherche s'est déroulée de juin 2023 à Aout 2023.

2.2- NATURE DE LA RECHERCHE

Cette recherche qui se veut descriptive s'inscrit dans une démarche d'analyse de l'emprise que la profession des femmes mariées peut avoir sur l'équilibre du foyer. Elle vise à décrire d'une part les défis familiaux auxquels les femmes fonctionnaires d'Etat sont confrontées dans l'exercice de leur profession, et d'autre part à évaluer le rapport entre la profession libérale et la vie de foyer chez la femme.

2.2.1- POPULATION D'ÉTUDE

La population cible de l'étude est l'ensemble des femmes mariées exerçant une profession à Abomey-Calavi.

2.2.2. TECHNIQUES D'ÉCHANTILLONNAGE

La commune d'Abomey-Calavi est constituée d'un nombre important de femmes mariées et leur nombre ne cesse pas de s'accroître. Faire donc un recensement serait très difficile, voire impossible. Dans le cadre de cette recherche la méthode utilisée pour la technique d'échantillonnage est la méthode probabiliste. Par conséquent, la sélection d'une femme mariée est éffectuée au hasard. Cela donne ainsi beaucoup de possibilité à chaque membre de l'ensemble d'être choisi. Cette technique a permis d'interroger 140 femmes mariées ayant chacune une profession.

2.2.3. TECHNIQUES ET OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES

Nous avons utilisé quatre techniques lors de la collecte des données. Il s'agit de la recherche documentaire, l'entretien, et 'administration du questionnaire. La collecte des données sur le terrain a été réalisée avec 140 femmes mariées au total dont 20 avec l'entretien et 120 avec le questionnaire

2.2.4. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

La recherche documentaire a été d'une grande utilité dans la réalisation de cette recherche. Elle a servi dans l'élaboration de la problématique de recherche à travers les anciens écrits qui ont abordé le sujet de recherche. Elle a également permis d'enrichir les références théoriques. D'une manière générale, la recherche documentaire nous a permis de compléter les données collectées au cours de notre enquête. A cet effet, nous avons fait recours à quelques documents disponibles à la bibliothèque sans oublier les anciens mémoires ou rapports de stages qui ont été publiés. Nous avons également fait usage à certains sites web qui détiennent les informations importantes et à certains cours reçus à l'Université d'Abomey-Calavi en faculté de psychologie.

2.2.5. L'ENTRETIEN

Nous nous sommes entretenus avec 20 femmes mariées dans la population d'Abomey-Calavi. Les entretiens ont été réalisés de façon dirigée par une grille mais tout en suivant la logique que voulait la communication lors des entretiens. L'entretien

nous a permis de recueillir des données très approfondies à certains niveaux de l'enquête. L'entretien a été réalisé individuellement avec chaque membre de la population mère.

2.2.6. L'ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

Le recours au questionnaire d'enquête nous a permis d'interroger un grand nombre de sujets de la population. Les questions que compose ce dernier sont très simples et accessible à toutes personnes se retrouvant dans la population cible. Ainsi nous avons priorisé des questions fermées et semi-fermées afin d'obtenir des réponses qui ne portent pas atteinte à la vie privée des personnes. Les réponses obtenues sont anonymes. Le questionnaire a été administré de façon uniforme à chaque membre de l'ensemble.

2.2.7. OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

Pour collecter les données, nous avons utilisé comme outils le guide d'entretien et le questionnaire. Le guide d'entretien de par le niveau de curiosité des questions a permis d'obtenir des données qualitatives. Quant au questionnaire qui se voulait simple et abordable, il nous a permis de recueillir beaucoup de données qui nous ont permis d'avoir des statistiques et de faire une estimation fiable des résultats. Néanmoins l'utilisation des outils de collecte s'est réalisée au choix selon le temps de disponibilité d'un sujet. Le mixage de ces deux outils de collecte a été non seulement crédible vu la complémentarité des résultats mais aussi nécessaire dans l'atteinte des objectifs de recherche.

2.3. TECHNIQUES DE TRAITEMENT ET ANALYSE DE DONNÉES

Le traitement et l'analyse des données se sont effectués de manière informatique. Les données que nous avons obtenues grâce au questionnaire ont étés transcrites sur le logiciel Microsoft Excel 2010 afin de faciliter la réalisation des graphiques servant à la présentation des résultats. La transcription des données a été suivie d'un apurement. En outre, les données relatives aux différents entretiens ont subi un dépouillement en

passant par une transcription dans un cahier paginé, une relecture des données et un classement des données. L'entretien nous a permis d'avoir une synthèse des résultats.

2.3.1. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Comme dans toute recherche en sciences sociales, nous avons été confrontés à un certain nombre de difficultés au cours de cette recherche. Voici ci-dessous les difficultés rencontrées :

- Le manque de documentations au niveau des bibliothèques disposées à nous aider au cours de la recherche.
- Le nombre très restreint des anciens rapports publiés qui aborde la même problématique.
- La réticence de certains membres de la population à participer à la recherche lors de la collecte des données dues au fait qu'ils sont très occupés
- Soupçons d'arnaque lors de la collecte des données
- Barrières linguistiques (fon, yoruba, adja…)

CHAPITRE III : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

3.1. RESULTATS

Dans ce chapitre, il est présenté les résultats obtenus après analyses des différentes données collectées relatives à l'influence de la profession des femmes mariées sur l'équilibre de leur foyer. La finalité de ce chapitre est l'interprétation des résultats obtenus.

3.1.1. La profession

Tableau I : Professions des femmes mariées ayant étés interrogées à Abomey-Calavi

Professions	**Nombre**	**Pourcentage**
Commerçante ou revendeuse	24	**17,14%**
Infirmière	8	**5,71%**
Couturière	17	**12,15%**
Enseignante	22	**15,72**
Coiffeuse	14	**10%**
Agents d'administrations publiques	26	**18,58%**
Policière	6	**4,28**
Informaticienne	9	**6,42%**
Agent d'administrations privées	14	**10%**
TOTAL	140	**100%**

Sources : *Données du terrain 2023*

D'après l'analyse du tableau relatif aux professions des femmes mariées à Abomey-Calavi, les agents d'administration publique en tête de liste représentent 18,58% de la population ; les commerçantes par contre représentent 17,14% ; les enseignantes de leur côté représentent 15,72% ; les couturière 12,15%. Les coiffeuses et les agents d'administrations privées font chacun 10% de la population mère. Les deniers dans la liste sont les informaticiennes qui constituent 6,42% ; les infirmières qui représentent 5,71% et enfin les policières qui font 4,28% de l'échantillon de recherche.

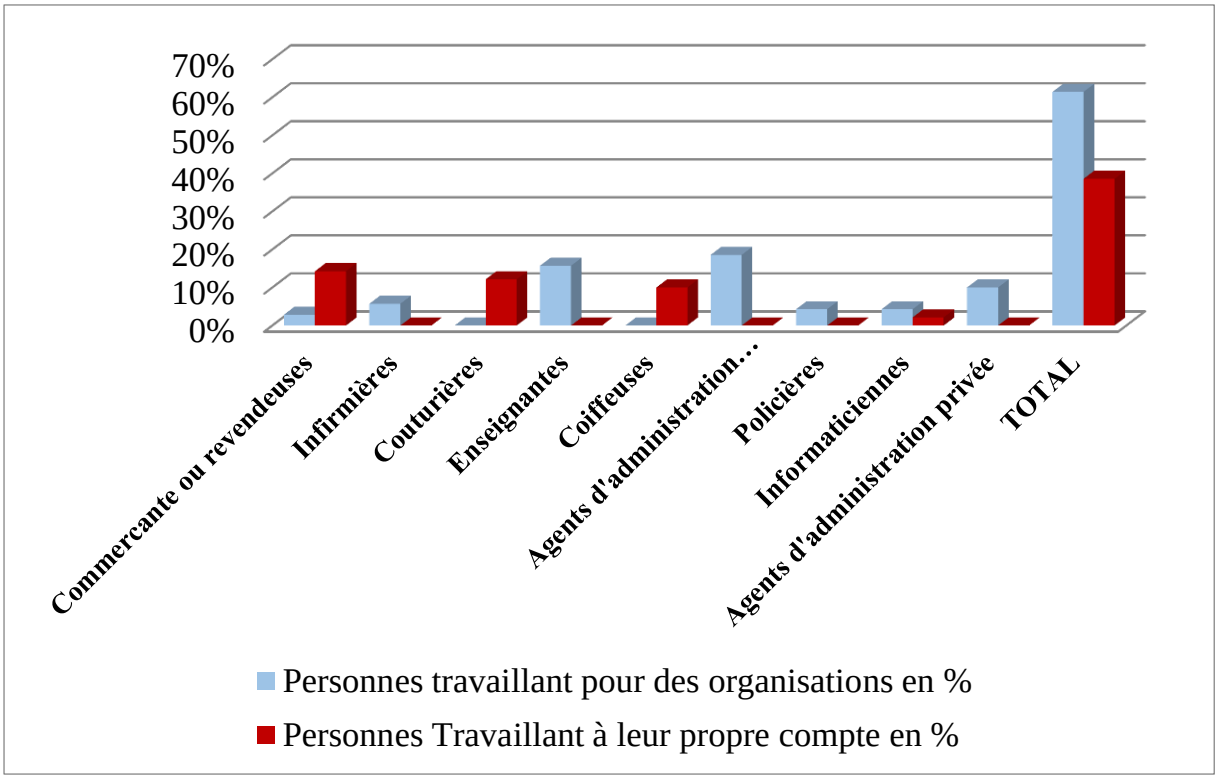
3.1.2. Modes de travail selon une employée et une travailleuse indépendante

Tableau II : Classes du travail selon une employée et une travailleuse indépendante en nombre de personne à Abomey-Calavi

Réponses	Employée par une organisation	Travaillant à son propre compte
Commerçante ou revendeuses	4	20
Infirmières	8	0
Couturières	0	17
Enseignantes	22	0
Coiffeuses	0	14
Agents d'administrations publiques	26	0
Policières	6	0
Informaticiennes	6	3
Agents d'administrations privées	14	0
TOTAL	86	54

Source : *Données du terrain 2023*

Figure I : Classes du travail selon une employée et une travailleuse indépendante en pourcentage à Abomey-Calavi



Les résultats indiquent que les personnes travaillant pour une organisation sont au nombre de 86 soit un pourcentage de 61%. Quant aux personnes travaillant à leur propre compte, elles sont au nombre de 54 soit un pourcentage de 39%. Les commerçantes ou revendeuses travaillant à leur propre compte représentent 14% alors que celles travaillant pour des organisations sont de 3%. Les infirmières représentent 6% et elles travaillent toutes pour des organisations. Les couturières sont de 12%, les coiffeuses 10% et elles travaillent toutes à leur propre compte. Les enseignantes font 16%, les agents d'administration publique 19%, les policières 4%, les agents d'administrations privées 10% et elles travaillent toutes pour des organisations. Par ailleurs, 4% des informaticiennes travaillent pour des organisations et les 2% restants travaillent de manière indépendante.

3.1.3. Temps de travail par jour

Tableau III : Temps de travail journalier des femmes mariées ayant une profession à Abomey-Calavi

	Temps de travail en un jour (Nombre d'heure de travail par jour)					
Professions	8heures	9 heures	10heures	11heures	Varie selon le jugement	Effectifs totaux
commerçantes ou revendeuses		3	6	5	10	24
Infirmières	8					8
Couturières			3	1	13	17
Enseignantes	14	3	5			22
Coiffeuses	3				11	14
Agents d'administrations publiques	26					26
Policières	6					6
Informaticiennes	9					9
Agents d'administrations privées	9	2			3	14
Effectifs totaux	**75**	**8**	**14**	**6**	**37**	**140**

Fréquences en pourcentage	**54%**	**6%**	**10%**	**4%**	**26%**	**100%**

Source : *Données du terrain 2023*

D'après le tableau III, 54% de femmes travaillent 8 heures de temps par jour, ensuite 6% travaillent en 9 heures. De plus, 10% d'entre elles travaillent en 10heures, 4% en 11 heures et les 26% de femmes restantes déterminent leur temps de travail selon leur volonté dans une journée.

3.1.4. Temps de travail par semaine

Tableau IV : Nombre de jours de travail hebdomadaire des femmes mariées ayant une profession à Abomey-Calavi

	Nombre de jours de travail par semaine				
Professions	5jours	6jours	7jours	Varie selon le jugement	Effectifs totaux
commerçantes ou revendeuses	7	11	4	2	24
Infirmières		8			8
Couturières	2	13		2	17
Enseignantes	13	9			22
Coiffeuses	3	3		8	14
Agents d'administrations publiques	7	19			26
Policières		6			6
Informaticiennes		5	1	3	9
Agents d'administrations privées	4	10			14
Effectifs totaux	**36**	**84**	**5**	**15**	**140**
Fréquences en pourcentage	**26%**	**60%**	**4%**	**11%**	**100%**

Source : *Données du terrain 2023*

Après analyse du tableau IV, on remarque que parmi les femmes interrogées, 26% travaillent 5jours dans la semaine alors que 60% d'entre elles travaillent 6 jours sur 7. De plus 4% de notre population de recherche travaillent tous les jours de la semaine et

les 11% de femmes restant déterminent le nombre de jours de travail hebdomadaire selon leur propre jugement.

3.1.5. Niveau d'épuisement engendré par la profession

Tableau V : Niveau d'épuisement engendré par la profession chez les femmes mariées à Abomey-Calavi

Professions	Effectif des femmes dont la profession est épuisante			Effectif des femmes dont la profession n'est pas du tout épuisante	Effectifs totaux
	Un peu épuisant	Epuisant	Très épuisant		
Commerçante ou revendeuses	9	13		2	24
Infirmières		8			8
Couturières	9	6		2	17
Enseignantes	3	16	3		22
Coiffeuses	5	6		3	14
Agents d'administration publique		26			26
Policières	3	3			6
Informaticiennes	4			5	9
Agents d'administration privée	6	4	1	3	14
Effectifs totaux	**39**	**82**	**4**	**15**	**140**
Fréquences	**28%**	**59%**	**3%**	**11%**	**100%**

Source : *Données du terrain 2023*

Selon l'analyse du tableau V, 28% de femmes trouvent leur profession un peu épuisante puis, 59% de femmes pensent que leur profession est épuisante. 3% pensent que leur profession est très épuisante et pour les 11% restantes la profession n'est pas du tout épuisante.

3.1.6. Niveau de stress engendré par la profession

Tableau V : Niveau de stress engendré par la profession chez les femmes mariées à Abomey-Calavi

Professions	Effectif des femmes dont la profession est stressante			Effectif des femmes dont la profession n'est pas du tout stressante	Effectifs totaux
	Un peu stressante	stressante	Très stressante		
Commerçantes ou revendeuses	8	10	4	2	24
Infirmières		8			8
Couturières	5	10		2	17
Enseignantes	3	16	3		22
Coiffeuses	4	7		3	14
Agents d'administrations publiques	3	10	13		26
Policières	3	3			6
Informaticiennes	4			5	9
Agents d'administrations privées	6	4	1	3	14
Effectifs totaux	**36**	**68**	**21**	**15**	**140**
Fréquences	**26%**	**49%**	**15%**	**10%**	**100%**

Source : *Données du terrain 2023*

Le tableau V nous montre que toutes les femmes qui ont étés interrogées, 26% d'entre elles trouvent leur profession un peu stressante, ensuite 49% d'entre elles trouve leur profession juste stressante. 15% des femmes pensent que leurs professions sont très stressantes. Quant aux femmes qui pensent que leurs professions ne sont pas du tout stressantes, elles représentent les 10% restants.

3.1.7. Niveau d'influence de la profession sur les responsabilités du foyer

Tableau VI : Répartition du niveau d'influence de la profession des femmes mariées sur leurs responsabilités dans le foyer

Professions	Effectif des femmes dont la profession rend difficile les responsabilités du foyer			Effectif des femmes dont la profession ne rend pas du tout difficile les responsabilités du foyer	Effectifs totaux
	Un peu difficile	Difficile	Très difficile		
Commerçantes ou revendeuses	4			20	24
Infirmières	4			4	8
Couturières				17	17
Enseignantes	7	7		8	22
Coiffeuses				14	14
Agents d'administration publique	10	8		8	26
Policières				6	6
Informaticiennes	3			6	9
Agents d'administration privée	4	2	2	6	14
Effectifs totaux	**32**	**17**	**2**	**89**	**140**
Fréquences	**23%**	**12%**	**1%**	**64%**	**100%**

Source : *Données du terrain 2023*

D'après le tableau VI, 64% des femmes interrogées pensent que leur profession ne rend pas du tout difficile les responsabilités du foyer alors que les 36% pensent que leur profession peut rendre difficile les responsabilités du foyer. Les 36% sont repartis comme suit : 23% pour peu difficile, 12% pour difficile et 1% pour très difficile

3.1.8. Taches du foyer affectées par la profession

Lors du déroulement des entretiens, nous avons reçu des réponses intéressantes sur la question des responsabilités les plus affectées par l'emploi du temps chargé chez les femmes mariées à Abomey-Calavi. Voici en dessous les réponses les plus pertinentes.

> *« Je n'ai pas vraiment de difficultés à réaliser les taches familiales étant donné que j'ai une domestique. Elle s'occupe régulièrement des activités ménagères lorsque je ne suis pas là. En plus mes enfants sont déjà adolescents. Les taches de mon foyer ne me posent aucun problème »*

Selon le discours de cette femme, avoir des enfants assez grands et une domestique explique le fait qu'elle n'ait pas de difficultés à assurer les taches familiales.

> *« Il y en a plusieurs. Que ce soit la cuisine, la lessive, le nettoyage, être présente pour les enfants… Je parle en fonction de ce que disent mes collègues enseignantes .Surtout les périodes de correction, ce n'est pas la peine .Personnellement moi je n'ai pas encore d'enfants. Mais je rencontre déjà des difficultés. Donc imagine pour eux »*

Cette femme nous fait comprendre que la profession peut dans une certaine mesure affecter des tâches ménagères ou la prise en charge des enfants. De plus elle ne parle pas seulement en fonction de son vécu mais elle fait aussi recours aux points de vue de ses collègues de travail. Elle pense que travail affecte plus le foyer si il y a présence des enfants.

3.1.9. Les raisons ayant poussé au choix du mode de profession

Nous avons également reçu des avis appropriés concernant les raisons qui ont poussé les femmes à choisir leur mode de travail. Voici en dessous certains de ces avis.

> *« Moi je ne veux dépendre de personne. J'ai mon commerce qui me rapporte assez. Ce mode de travail me convient parfaitement. Le commerce est ce que j'ai toujours aimé faire. Etant donné que*

ma boutique est à la maison cela me permet d'être proche de mes enfants. En plus l'école n'est pas loin »

Cette femme travaillant de manière libérale se plait bien dans son mode de travail. Elle affirme même que son mode de travail lui permet d'être proche de ses enfants.

« *Je n'ai pas vraiment eu le choix. Je n'ai pas suivi de longues études pour devenir 'akowé'. Donc je me débrouille avec la coiffure. C'est vrai que je n'ai pas beaucoup de clients mais j'arrive quand même à joindre les deux bouts avec l'aide de mon mari et mon travail n'est pas stressant »*

Les contraintes de la vie nous obligent parfois à faire des choix. C'est le cas de cette femme qui a choisi la coiffure bien que cela ne lui rapporte pas beaucoup.

3.1.10. Avantages et inconvénients lorsqu'on travaille à son compte en rapport avec le rôle au sein du foyer

Au cours des entretiens, nous avons également interrogé les femmes sur les avantages et les inconvénients qu'elles perçoivent en travaillant pour leur compte en ce qui concerne leur rôle au sein de la famille. Voici des réponses intéressantes.

« Selon moi, les avantages de travailler à mon compte sont la flexibilité dans mon emploi du temps et la possibilité de gérer mon entreprise comme je le souhaite. Cependant, les inconvénients pourraient inclure des périodes de travail plus longues et un stress financier accru si l'entreprise ne fonctionne pas bien. Cela peut avoir un impact sur ma capacité à soutenir ma famille de manière stable. On note également l'absence de certains avantages sociaux que l'on pourrait avoir avec un emploi salarié»

L'avis de cette femme est qu'elle arrive à gérer son emploi du temps comme bon lui semble parce qu'elle gère elle-même son entreprise. Cela lui permet de mieux gérer la vie dans le foyer. Par contre cela peut plonger rapidement dans la pratique des heures supplémentaires de travail ou même créer un manque financier si l'entreprise ne fonctionne pas. Par ailleurs on ne peut pas bénéficier de certains avantages que l'employeur nous réserverait si on était salarié.

CHAPITRE IV : DISCUSSION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE

Le présent chapitre comprend les conclusions tirées des résultats de cette recherche et aussi la confrontation de ces conclusions avec les travaux précédents. Des suggestions ont été également apportées en guise de défis face à notre sujet.

4.1 Discussion des résultats

La collecte des données nous a prouvé que la problématique de l'influence de la profession des femmes mariées dans l'équilibre des foyers est un sujet connu et pertinent. Les femmes tentent sans cesse d'harmoniser leur profession avec la gestion du foyer afin qu'il y ait un équilibre. « *C*ertaines personnes vont accorder plus d'importance au travail pendant la semaine mais exiger d'être tranquilles le week-end alors que d'autres préféreront faire des journées plus courtes mais rester connecté à l'entreprise », explique l'auteur de l'ouvrage Concilier travail et vie privée, Carole Caillaud.

Selon une enquête réalisée en France en 2014 par le recruteur Office Team, « 34% des directeurs et responsables des Ressources Humaines constatent une "augmentation problématique de l'empiétement de la vie professionnelle sur la sphère privée" car même s'il éteint son ordinateur ou son Smartphone, un salarié ne peut s'empêcher de planifier sa journée du lendemain. Impossible donc de déconnecter complètement. De même, près de 60% des salariés estiment manquer de temps au quotidien selon un sondage publié en juin 2016 pour l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et l'Union nationale des associations familiales (Unaf). Le chiffre augmente pour atteindre 80% chez les mères de famille, contre 64% chez les pères ». Parlant des femmes qui exercent dans la fonction publique, l'analyse des résultats montre qu'elles sont au nombre de 26 sur 140 soit un pourcentage de 18,58%. Elles travaillent toutes en 8 heures de temps comme le veut la règlementation du travail au Bénin et elles toutes trouvent que leurs professions sont épuisantes. De plus, 7 d'entre elles travaillent 5 jours dans la semaine. Ces dernières représentent un pourcentage de 5% de notre population de recherche. Les 19 restantes faisant 14% de

notre population de recherche travaillent 6 jours dans la semaine. En outre, concernant le niveau de stress engendré par la profession, on remarque que toutes les femmes agents d'administrations publiques pensent que leur profession est stressante. Trois d'entre elles disent que la profession est un peu stressante ; 10 disent que la profession est stressante et les 13 autres disent que la profession est très stressante. Par ailleurs, selon les résultats de notre questionnaire portant sur le niveau d'influence de la profession sur les responsabilités du foyer, 10 de ces 26 femmes représentant 8% de notre population mère pensent que la profession rend juste un peu difficile les responsabilités du foyer. Ajoutées à elles, 8 autres pensent que la profession rend difficile l'exécution des taches familiale. Elles sont en tout 18 agents d'administrations publiques sur 26 à penser que la profession rend difficile l'exécution des responsabilités du foyer soit un pourcentage de 90% des agents d'administration publique. Selon les données de l'entretien, le témoignage de la deuxième femme sur les taches du foyer affectées par la profession montre qu'étant enseignante, la profession peut affecter plusieurs tâches ménagères ou la prise en charge des enfants. De plus, cette rubrique de notre recherche se rapproche un peu de celle de Gnoumou Thiombiano Bilampoa, Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David (2021) qui ont démontré que les exigences et les conditions de la profession médicale et l'insuffisance de personnels de santé rendent difficile la conciliation travail-famille pour les femmes au Togo.

Au vu de ces statistiques, nous pouvons affirmer que même si la probabilité est faible, les difficultés dans l'exécution des responsabilités du foyer peuvent parfois se faire ressentir chez les femmes mariées exerçant leur profession dans la fonction publique à Abomey-Calavi.

En ce qui concerne les femmes mariées d'Abomey-Calavi qui travaillent pour leur propre compte, elles sont au nombre de 54 sur une totalité de 140 représentant ainsi un pourcentage de 39% de la population mère. Une partie d'elles est contenue dans les femmes dont la profession ne rend pas du tout difficile les responsabilités du foyer bien que nous n'ayons pas la représentation exacte de leur nombre. En dehors de cet aspect, le verbatim que nous avons obtenu de la première femme portant sur les

raisons ayant poussé au choix du mode de profession nous montre que cette femme travaille pour son propre compte, qu'elle s'y plait bien et que ce mode de travail lui permet même d'être proche de ses enfants par conséquent de mieux gérer les responsabilités du foyer. En outre, l'entretien avec une autre femme sur les avantages et les inconvénients lorsqu'on travaille à son compte en rapport avec le rôle au sein du foyer nous a montré que cette dernière arrive à gérer son emploi du temps comme bon lui semble étant donné qu'elle gère elle-même son entreprise. Cela lui permet de mieux gérer la vie dans le foyer. Néanmoins, cela peut plonger rapidement dans la pratique des heures supplémentaires de travail ou même créer un manque financier si l'entreprise ne fonctionne pas. Par ailleurs cela ne fait pas bénéficier de certains avantages que la société nous réserverait si on était salarié.

Selon le Pole Auto-Entrepreneur (2020), « Etre son propre patron a des avantages, mais il ne faut pas oublier qu'un tel statut présente également des inconvénients. Voici quelques exemples la prise de risque conséquente, une charge de travail non négligeable qui peut parfois empiéter sur la vie privée… » Etienne Mercier nous a fait comprendre à travers ses recherches que certaine femmes s'arrêtaient de travailler afin de prendre soins de leurs enfants**.**

Les représentations des femmes mariées travaillant pour leur propre compte sur le niveau d'influence de la profession dans les responsabilités du foyer varient d'une personne à une autre. Le plus souvent, nous estimons qu'on a plus de possibilité de temps libre à se faire lorsqu'on travaille de manière libérale que lorsqu'on travaille dans une convention collective. Au vu des résultats que nous avons obtenu, nous pouvons conclure que la difficulté à bien s'occuper de son foyer lorsqu'on travaille pour son propre compte est relatif donc diffère selon la personne. Une nuance s'installe donc pour affirmer que cela arrive dans certains cas mais pas tous.

4.2. Suggestions

Équilibrer la vie professionnelle et familiale peut être un défi, mais voici quelques suggestions pour vous aider :

1. Établissez des limites claires : Définissez des heures de travail fixes et respectez-les autant que possible pour créer une séparation entre le travail et la vie familiale.

2. Planification et organisation : Utilisez un agenda ou une application de gestion du temps pour planifier vos journées et vos semaines, en incluant du temps de qualité avec votre famille.
3. Priorisez : Identifiez vos priorités professionnelles et familiales, et concentrez-vous sur ce qui compte le plus à chaque moment.
4. Apprenez à dire non : Ne surchargez pas votre emploi du temps professionnel ou personnel. Acceptez que vous ne puissiez pas tout faire.
5. Communiquez : Parlez ouvertement avec votre employeur, votre conjoint(e) et vos enfants pour vous assurer que tout le monde comprend vos besoins et attentes.
6. Engagez de l'aide : N'hésitez pas à déléguer des tâches à la maison ou au travail si possible, et envisagez de recourir à des services de garde d'enfants ou d'aide-ménagère si nécessaire.
7. Prenez soin de vous : Assurez-vous de consacrer du temps à l'auto-soin, y compris l'exercice, la méditation et le sommeil suffisant.
8. Soyez flexible : Acceptez que l'équilibre entre le travail et la vie familiale puisse varier en fonction des circonstances. Soyez prêt à ajuster votre emploi du temps lorsque cela est nécessaire.
9. Évitez la culpabilité : Ne vous sentez pas coupable de prendre du temps pour votre carrière ou pour votre famille. Un équilibre sain profite à tous.
10. Apprenez à déconnecter : Évitez de répondre aux e-mails professionnels ou aux appels en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence.
Il est important de noter que l'équilibre entre le travail et la vie familiale est un objectif personnel et peut varier d'une personne à l'autre. Trouvez ce qui fonctionne le mieux pour vous et votre famille, et ajustez-vous au fur et à mesure que vos besoins évoluent.

Conclusion

Dans cette recherche, nous avons examiné en détail l'influence de la profession des femmes mariées d'Abomey-Calavi sur l'équilibre de leurs foyers. À travers l'exploration des différentes dimensions de ce sujet, nous avons constaté que la carrière professionnelle de ces femmes mariées peut avoir un impact significatif sur la dynamique familiale. Tout cela est parti de l'hypothèse selon laquelle la profession de ces femmes pourrait avoir d'influence sur l'équilibre de leurs foyers. Partant de cette hypothèse nous avons cherché à déterminer ces influences en adoptant une méthodologie qui fait appel aux techniques quantitative et qualitatives sans oublier la recherche documentaire. Cela nous a permis non seulement de déterminer les défis auxquels font face les femmes travaillant dans la fonction publique et ayant un emploi du temps chargé mais aussi d'évaluer la relation entre le travail indépendant des femmes résidant à Abomey-Calavi et leur capacité à gérer efficacement les responsabilités du foyer. Au cours de la recherche, nous avons rencontré un certain nombre de difficultés notamment le manque de documentations, le nombre réduit d'anciennes publications sur la thématique, le manque de coopération de certaines cibles, les barrières linguistiques. La limite fondamentale de notre recherche est qu'elle est influencée par la taille de l'échantillon et la disponibilité des participants. L'importance de la communication au sein du couple et la flexibilité dans la répartition des tâches ont été mises en avant comme des éléments clés pour maintenir un équilibre harmonieux entre la carrière et la dans le foyer. Il est essentiel de reconnaître que chaque famille est unique, et il n'y a pas de solution universelle. Chaque couple doit trouver son propre équilibre en fonction de ses valeurs, de ses priorités et de ses circonstances. En fin de compte, le choix de la profession des femmes mariées par elles même peut être un atout précieux pour le foyer, en contribuant non seulement sur le plan financier, mais aussi en offrant des modèles de réussite professionnelle pour les enfants. Cependant, il est essentiel de maintenir une harmonie entre le travail et la vie personnelle pour garantir le bien-être de tous les membres de la famille. En résumé,

l'équilibre entre la carrière et la vie familiale des femmes mariées est un sujet complexe qui exige une réflexion approfondie et des ajustements constants. En trouvant des compromis et en faisant preuve d'empathie, il est possible d'atteindre un équilibre qui favorise le bonheur et l'épanouissement tant sur le plan professionnel que personnel.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BIRD Coaching et formation. (2016). *Carrière au féminin.* En ligne https://birdscoaching.com/vie-proffesionnelle-vie-de-femme/ , consulté le 06/07/2023

- Emile Durkheim. (1893) *sociologie des professions* En ligne https://www.universalis.fr/encyclopedie/sociologie-des-professions/ consulté le 07/07/2023

- Etienne Mercier. (2003) *Difficile de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.*En ligne https://www.ipsos.com/fr-fr/difficile-de-concilier-vie-professionnelle-et-vie-familiale#:~:text=De%20fait%2C%20aujourd'hui%2C,des%20difficultés%20à%20le%20faire consulté le 06/07/2023

- Françoise Parot et Marc Richelle. (1992)*Introduction à la psychologie : histoire et méthodes* page 82 édition puf

- Gnoumou Thiombiano Bilampoa, Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David. (2021) *Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : quelles stratégies d'adaptation ?* En ligne https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/12705 consulté le 07/07/2023

- Koutchoukalo TCHASSIM. . (2017) *Genre, Identités et émancipation de la femme dans le roman Africain Francophone* Editions Universitaires européennes

- Martin Nkoubou. (2020) *L'émancipation féminine de Simone de Beauvoir à travers l'œuvre mémoire d'une jeune fille rangée* : *conclusion*

- Nobert Kpadonou, Astrid Flénon et Bénédicte Gastineau (2011) *Fécondité et accessibilité à l'emploi salarié des femmes à Cotonou (Bénin)*

- PAE. (2020) *Etre auto-entrepreneur pour être son propre patron.*En ligne https://pole-entrepreneur.com/guide/creer-son-auto-entreprise/les-avantages/etre-son-propre-patron/ consulté le 08/07/2023

- Roland Dioron et Françoise Parot (1991). *Dictionnaire de psychologie* éditions PUF
- Sigmund Freud. (1985*) L'inquiétante étrangeté et autres essais*, édition folio essais

- Teddy Karl SAINT AIME. (2012) *Contribution à l'amélioration de la stratégie de financement du développement local: cas de la commune d'Abomey Calavi.*En ligne https://www.memoireonline.com/10/13/7625/m_Contribution-a-l-amelioration-de-la-strategie-de-financement-du-developpement-local-cas-de-la-co5.html consulté le 07/07/2023

- Version électronique du Grand Robert de la langue Française. (2005). www.lerobert.com

- Wikipédia. (2020). *la théorie des besoins et des organisations.* En ligne https://fr.wikipedia.org/wiki/Théories_des_besoins_et_des_motivations, consulté le 06/07/2023

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE

Numéro	Question	Réponse	A encercler
Q1	Quelle est votre profession?	Commerçante ou revendeuse	1
		Infirmière	2
		Couturière	3
		Enseignante	4
		Coiffeuse	5
		fonctionnaire d'Etat	6
		Autre à préciser……..	7
Q2	Etes-vous actuellement employée par une organisation ou travaillez-vous à votre compte?	Employé par une organisation	1
		Travail à son propre compte	2
Q3	Combien de temps travaillez-vous par jour?	7 heures de temps	1
		8 heures de temps	2
		9 heures de temps	3
		10 heures de temps	4
		Autre à préciser……..	5
Q4	Combien de jours travaillez-vous dans la semaine?	7 jours sur 7	1
		5 jours sur 7	2
		6 jours sur 7	3
		Selon votre jugement	4
		Autre à préciser……..	5
Q5	Est-ce que vous trouvez que votre profession est épuisante?	Oui	1
		Non	0
Q6	Sur une échelle de 1 à 4, de quelle façon	Pas du tout épuisée	1
		Un peu épuisée	2
		Epuisée	3
		Très épuisée	4

	êtes-vous épuisé?		
Q7	Votre mode de travail est-il stressant?	OUI	1
		NON	0
Q8	De quelle façon le stress sévit-il dans votre profession?	Pas du tout stressant	1
		Un peu stressant	2
		stressant	3
		très stressant	4
Q9	Pensez-vous que votre travail puisse constituer un frein pour les responsabilités de votre foyer?	OUI	1
		NON	0
Q10	A quel point trouvez-vous difficile de gérer les responsabilités de votre foyer en raison de votre profession?	Pas du tout difficile	1
		Un peu difficile	2
		Difficile	3
		Très difficile	4
Q11	Avez-vous du prendre une décision professionnelle qui compromette les responsabilités de votre foyer? Si oui laquelle?	OUI…… ……	1
		NON	0

Q12	Est-t-il déjà arrivé que vos responsabilités du foyer conjugal vous empêchent de travailler ?	OUI	1
		NON	0

ANNEXE 2 : Guide d'entretien

Grille d'entretien

1- Quelle est votre profession actuelle ?
2- Combien d'heures en moyenne travaillez-vous la semaine ?
3- À quelles heures de la journée travaillez-vous généralement?
4- Comment décririez-vous le niveau de stress lié à votre profession?
5- À quel point trouvez-vous difficile de gérer vos responsabilités familiales en raison de votre profession? (Échelle de 1 à 5, 1 étant "pas du tout difficile" et 5 étant "très difficile")
6- Quelles tâches familiales ou engagements vous semblent les plus affectés par votre emploi du temps professionnel chargé?
7- Avez-vous dû faire des compromis concernant vos responsabilités familiales en raison de votre travail? Si oui, lesquels?
8- Etes-vous actuellement employée par une organisation ou travaillez-vous à votre compte?
9- Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous avez choisi ce mode de travail?
10- Comment percevez-vous l'équilibre entre votre travail et vos responsabilités familiales en comparaison avec votre situation précédente (si applicable)?
11- Dans quelle mesure avez-vous la flexibilité de gérer votre emploi du temps de travail en fonction des besoins de votre famille? (Échelle de 1 à 5, 1 étant "très limitée" et 5 étant "très élevée")
12- Pensez-vous que travailler à votre compte vous permet de mieux répondre aux besoins de votre famille? Pourquoi?
13- Avez-vous mis en place des stratégies spécifiques pour équilibrer votre carrière indépendante et vos responsabilités familiales? Si oui, lesquelles?
14- Quels sont les avantages et les inconvénients que vous percevez en travaillant à votre compte en ce qui concerne votre rôle au sein de la famille?

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire…….....2
Dédicace……..3
Remerciements……4
Liste des sigles et abréviations……5
Résumé……6
INTRODUCTION……7
CHAPITRE I : CADRES THÉORIQUE ET CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE..9
1.1. ENONCÉ DU PROBLÈME……9
1.1.1. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE……11
1.1.2. OBJECTIFS……11
1.2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE…….....……..... .11
1.3. REVUE DE LA LITTÉRATURE……..13
1.3.1. REFERENCES THEORIQUES…….…… 18
1.3.2. ETAT DE LA QUESTION……21
CHAPITRE II : CADRE DE L'ETUDE ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE…….22
2.1- PRÉSENTATION DU CADRE DE RECHERCHE ……22
2.2- NATURE DE LA RECHERCHE ……..22
2.2.1- POPULATION D'ÉTUDE ……22
2.2.2. TECHNIQUES D'ÉCHANTILLONNAGE ……...22
2.2.3. TECHNIQUES ET OUTILS DE COLLECTE DES DONNÉES ……...23
2.2.4. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE ……...23
2.2.5. L'ENTRETIEN …….23
2.2.6. L'ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE …….23
2.2.7. OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES ……24
2.3. TECHNIQUES DE TRAITEMENT ET ANALYSE DE DONNÉES …….24
2.3.1. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES …….24
CHAPITRE III : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS……26
3.1. RESULTATS……26
3.1.1. LA PROFESSION…….26

3.1.2. MODE DE TRAVAIL SELON UNE EMPLOY2E ET UNE TRAVAILLEUSE INDEPANDANTE ……...27
3.1.3. TEMPS DE TRAVAIL PAR JOUR……..28
3.1.4. TEMPS DE TRAVAIL PAR SEMAINE……..29
3.1.5. NIVEAU D'EPUISEMENT ENGENDRE PR LA PROFESSION……..30
3.1.6. NIVEAU DE STRESS ENGENDRE PAR LA PROFESSION……...31
3.1.7. NIVEAU D'INFLUENCE DE LA PROFESSION SUR LES RESPONSABILITES DU FOYER…….32
3.1.8 TACHES DU FOYER AFFECTEES PAR LA PROFESSION…….33
3.1.9. LES RAISONS AYANT POUSSE AU CHOIX DU MODE DE PROFESSION……33
3.1.10. AVANTAGES ET INCONVENIENTS LORSQU'ON TRAVAILLE A SON COMPTE EN RAPPORT AVEC LE ROLE AU SEIN DU FOYER…….34
CHAPITRE IV : DISCUSSION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE……..35
4.1. DISCUSSION DES RESULTATS……35
4.2. SUGGESTIONS…….37
CONCLUSION…….39
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES……41
ANNEXES……..43
ANNEXE 1……..43
ANNEXE 2……...46
TABLE DES MATIÈRES……47