UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC)

FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES (FLASH)

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION (DPSE)

MEMOIRE DE MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

Option : Psychologie de la vie sociale et professionnelle

THEME:

IMPACT DU TRAVAIL DES FEMMES MANAGERS SUR LEUR VIE FAMILIALE

Présenté par :

AMOUSSOU Sandra Epse DENOU

AMOUSSOU V. Axel Pérès

Sous la Direction de :

Dr Hubert MIGNANWANDE

Maitre Assistant des Universités

Professeur à l'UAC

Mars 2012

La faculté des lettres Arts et Sciences Humaines (FLASH) n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire.

Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

DEDICACE

A notre mère, Vve Mélanie AMOUSSOU….

Axel AMOUSSOU et Sandra AMOUSSOU Epse DENOU

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette œuvre n'a été possible que grâce à l'assistance soutenue, et à la collaboration spontanée à qui, nous exprimons notre sincères et profonde gratitude. Ce sont entre autre :

- ✓ Le professeur **MIGNANWANDE**, pour avoir accepté diriger ce mémoire avec rigueur et bienveillance. Soyez rassuré de notre profonde reconnaissance ;
- ✓ M. **Jonas DENOU**, pour son amour, sa présence et son soutien permanent. Ce travail est aussi le tien ;
- ✓ Mlle **TETEVI Eyram**, pour ses généreuses contributions de divers ordres ;
- ✓ M. et Mme KASSOUHIN Daniel et Audrey pour toute leur sollicitude ;
- ✓ Messieurs **AMOUSSOU Hyppolyte** et **SOUMANOU Moukadam** pour leur soutien et leurs conseils très enrichissants ;
- ✓ Messieurs **Wenceslas DRANON** et **Sylver AGOSSOU**, pour leurs contributions très enrichissantes ;
- ✓ Les émérites professeurs du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education (**DPSE) ;**
- ✓ Les honorables membres du jury pour avoir accepté de juger ce travail et ainsi, de contribuer à son amélioration ;
- ✓ Tous ceux qui, avant nous, ont effectué des études pour une émancipation raisonnable et profitable de la femme ;
- ✓ Tous ceux qui nous ont appuyé ou se sont prêtés à nos entretiens, les personnes physiques et morales qui ont facilité nos recherches.

AVANT PROPOS

Au prime à bord il convient de préciser, que ce travail n'entend refléter aucune prise de positions subjectives. A travers le sujet développé, notre étude assume nos préoccupations sur le conflit travail-famille des femmes managers du Bénin.

En effet dans la dynamique actuelle de promotion de la femme avec tous les slogans qui accompagnent ce concept, lesquels ont pour noms entre autres, parité, égalité des sexes, autonomie, émancipation de la femme, etc., il est important de savoir en quoi la finalité de ce concept pourrait impacter la vie familiale des premiers bénéficiaires que sont les femmes elles-mêmes. En ce sens, nous estimons que la finalité de la promotion des femmes serait entre autres leur insertion dans la vie socioprofessionnelle et l'occupation sur un même pied d'égalité que les hommes, des fonctions de responsabilités et de prise de décisions. L'exercice de ces fonctions serait-il aussi aisé pour les femmes qu'il l'est pour les hommes ?

Cette question a tout son intérêt dans un environnement sociologique africain, où la femme est perçue et considérée comme le pilier de la vie de famille. Un environnement qui, à ce jour, continue de mettre la femme au centre de la vie familiale et qui tolère peu qu'elle "s'arrache" à cette fonction de bonne mère, de bonne épouse et de gestionnaire du foyer.

Notre étude lève le voile sur les contraintes familiales et professionnelles qui pèsent sur les femmes managers ainsi que toutes les femmes qui aspirent à de hautes fonctions. Loin d'une volonté dissuasive elle vise à faire prendre conscience aux femmes des risques auxquels la fonction de manager expose la famille, et à proposer des approches de solutions qui permettraient de réduire les incidents réciproques naissant du conflit travail-famille pour un meilleur épanouissement familial et professionnel de la femme.

SOMMAIRE

INTRODUCTION …… 1

1ère Partie : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE 3

Chapitre 1 : Considérations théoriques ……... 4

CHAPITRE 2 : Milieu d'étude et démarche méthodologique …….. 15

2ème Partie : Présentation et interprétation des données…… 42

CHAPITRE 1 : Présentation des résultats……. 42

CHAPITRE 2 : Analyse des données, vérification des hypothèses et suggestions …… 55

CONCLUSION ……. 70

INTRODUCTION

Les organisations sont en général soumises à de fortes contraintes de l'environnement socio-économique et professionnel qui les obligent à affronter de grands défis.

Les lourdes responsabilités, les horaires étendus de travail, les difficultés de gestion du temps, etc., sont le quotidien de beaucoup de travailleurs tant en entreprise que dans le travail indépendant ou dans les professions libérales. Ces problèmes se trouvent plus accentués chez ceux qui occupent des postes de grande responsabilité notamment les managers qui ont d'importants cahiers de charges. Ils doivent définir les stratégies de développement des entreprises, participer à la prise des décisions importantes de gestion et veiller à leur application.

Toutes ces obligations ont souvent pour conséquence de rendre difficile voire pénible la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il est fréquent de constater par exemple que le temps passé à la maison est drastiquement inférieur à celui passé en entreprise et/ou pour les voyages d'affaires.

Dans ces conditions, on peut aisément remarquer que la vie professionnelle des managers pose des problèmes notoires à la vie familiale. Ceci ne semble pas mal perçu, du moins pas outre mesure, lorsque c'est le sexe masculin qui est en jeu.

Mais avec la promotion de la femme, et la scolarisation massive des filles, un peu plus de femmes accèdent à de hautes fonctions dans leur vie professionnelle et ne sont aucunement ménagées pour leur féminité.

Autrement dit, le milieu professionnel exige d'elles un rendement égal à celui des hommes pour la même fonction. Or selon les normes établies dans la société en général, les charges de travail de la femme dans le foyer sont déjà très lourdes et constituent des obligations auxquelles elle ne saurait se dérober à priori.

Concilier donc une vie familiale aussi contraignante et la fonction de manager risque de devenir pour la femme manager un exercice bien plus difficile qu'il ne l'est pour les hommes managers.

Pour lever le voile sur les difficultés réelles auxquelles ces braves femmes managers font ou doivent faire face quotidiennement pour assurer l'équilibre vie professionnelle – vie familiale, nous avons choisi de réfléchir sur le thème « **Impacts du travail des femmes mangers sur leur vie familiale** » dans le cadre de notre mémoire de fin de formation pour l'obtention du diplôme de Maîtrise en Psychologie de la Vie Sociale et Professionnelle.

Pour mener à bien ce travail, nous avons choisi d'explorer trois niveaux de la vie familiale des femmes managers : la gestion des tâches domestiques, l'éducation des enfants et les relations conjugales.

Ce travail est organisé en deux (2) grandes parties. La première est consacrée au cadre théorique et à la méthodologie de l'étude. La deuxième présente les résultats de l'étude ainsi que l'interprétation des données.

PREMIERE PARTIE :

CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

CHAPITRE PREMIER : Cadre théorique de la recherche et clarification conceptuelles

Le premier chapitre de cette étude porte sur le cadre théorique du travail de recherche et la clarification conceptuelle.

Section I : Cadre théorique de la recherche

Cette section est consacrée à la présentation de la problématique, de la justification du choix du sujet et de l'objectif de recherche.

Paragraphe 1 : Problématique du sujet

La fonction de manager implique tellement d'exigences et de contraintes que généralement la plupart des managers consacrent beaucoup de temps à leur vie professionnelle. Ce qui a, sans doute, pour conséquence d'empiéter sur leur vie familiale. Et ce, indépendamment du sexe du manager. Or les femmes, par principe, ont une vie familiale très exigeante, où elles doivent aussi bien s'occuper des tâches domestiques, de l'éducation des enfants, que les obligations vis-à-vis de leur conjoint. Toutes ces responsabilités au niveau familial constituent, notamment dans un environnement sociologique africain, des devoirs auxquels la femme ne peut aucunement se soustraire. Dans ces conditions, il va se poser à la femme manager la difficile question de la conciliation d'une vie professionnelle intense et d'une vie familiale normale et harmonieuse.

Objectivement, nous partons du principe que la gestion du foyer n'est déjà pas aisée pour toute femme qui travaille. Et partant de ce postulat, elle sera davantage plus difficile pour les femmes managers qui ont encore plus de responsabilités que les premières. C'est à ce titre que nous nous sommes intéressés dans le cadre de notre mémoire de fin de formation, à réfléchir à la thématique : « **Impacts du travail des femmes managers sur leur vie familiale** ».

Le choix de ce thème émane d'un certain nombre de constatations qui caractérisent les mutations contemporaines du rôle de la femme en Afrique et au Bénin en particulier.

La vie familiale prise dans son sens général est très diversifiée. Contrairement à la vie professionnelle qui est caractérisée par le temps de travail effectif en entreprise, les voyages de travail ou d'affaires, les réunions et autres rencontres d'ordre professionnel, etc., la vie familiale quant à elle est composée d'éléments aussi importants les uns que les autres. Sans être exhaustif on peut citer la gestion du foyer caractérisée par les tâches domestiques ; l'éducation (morale et scolaire) des enfants ; le divertissement (les loisirs) ; la culture ; la relation avec le conjoint ; la relation avec les frères, les sœurs, et les parents ; les parents ; les difficiles périodes de gestation.

Tout ceci nécessite une attention particulière et le temps qu'il peut prendre à la femme est tel que faute de bonne organisation, les femmes qui travaillent en général et les femmes managers en particulier, pourraient éprouver d'énormes difficultés à concilier vie professionnelle t vie de famille.

En outre, force est de constater que si les femmes peuvent allègrement se passer de certains aspects moins importants de la vie familiale comme les relations avec les ascendants, les frères et les sœurs, et même malheureusement se passer dans une certaine mesure des loisirs et de la culture, d'autres aspects de la vie familiale notamment la gestion des tâches domestiques, l'éducation des enfants et les relations avec le conjoint qui nous paraissent plus importants ne sauraient être relégués au second plan ou abandonnés sans préjudice.

Problèmes général et spécifiques

Le cumul des exigences familiales et professionnelles donne lieu à des conflits inter rôles. La notion de conflit se réfère à l'hypothèse du déficit suivant laquelle chaque individu dispose d'une certaine proportion de temps et d'énergie et que chaque rôle exercé en requiert une certaine part (Goode, 1960). Selon Greenhaus et Beutell (1985), un conflit inter rôle survient lorsque les pressions d'un rôle deviennent incompatibles avec celles des autres. Ces auteurs identifient trois sources de conflits inter rôles :

1) le temps passé à une activité dans un rôle ne peut pas être consacré aux activités reliées à un autre ;
2) la tension vécue dans un rôle interfère dans la participation à un AUTRE.
3) les comportements appropriés dans un rôle peuvent être inadéquats dans un autre.

Considérant l'analyse précédente et partante premièrement du constat que les femmes managers ont une vie professionnelle intense remplie de responsabilités nécessitant beaucoup de temps et générant beaucoup d'épuisement et de fatigue. Deuxièmement, que les trois aspects précédemment cités de la vie familiale sont si importants que les femmes ne peuvent les délaisser sans conséquences. Puis troisièmement, de la considération que les femmes managers, disposent à priori de vingt-quatre (24) heures par jour comme tout être humain et des mêmes capacités physiques que toutes les femmes en général et les femmes travailleuses en particulier.

Nous nous sommes posé la question suivante : **En quoi le travail des femmes managers constitue-t-il un obstacle à leur vie familiale ?**

Résoudre cette question nécessite qu'on aux différentes questions ci-après :

1- quels sont les impacts du travail des femmes managers sur la gestion des tâches domestiques (la gestion de la cuisine, la propreté du domicile, etc.) ?

2- quelles en sont les incidences sur l'éducation des enfants (éducation morale, suivi scolaire, prévention des déviances juvéniles, etc.) ?

3- quelles en sont les conséquences sur la relation avec le conjoint (attention, humeur, disponibilité, soumission) ?

Telles sont différentes questions auxquelles nous nous évertuons à répondre dans le cadre de ce travail de recherche.

Paragraphe 2 : Justification du choix du sujet, objectifs et hypothèses de la recherche

Nous présentons d'abord les raisons qui nous ont poussées à choisir ce thème et ensuite nous fixons l'objectif de la recherche.

A) Justification du choix du sujet

Le choix de ce thème réponde à une triple motivation.

Dans la dynamique actuelle de promotion de la femme avec tous les slogans qui accompagnent ce concept ; lesquels relatifs à l'égalité des sexes, à l'autonomie, à l'émancipation de la femme, etc. ; il est important de savoir en quoi la finalité de ce concept pourrait impacter la vie familiale des premiers bénéficiaires que sont les femmes elles-mêmes. En ce sens nous estimons que la finalité de la promotion des femmes serait entre autres leur insertion dans la vie socioprofessionnelle et l'occupation sur un même pied d'égalité que les hommes, des foncions de responsabilités et de prise de décisions. L'occupation de ces fonctions serait-elle aussi aisée pour les femmes qu'elle l'est pour les hommes ? Cette question a tout son intérêt dans un environnement sociologique africain où la femme est perçue et considérée comme le pilier de la vie de famille. Un environnement qui à ce jour continue de mettre la femme au centre de la vie familiale et qui tolère peu qu'elle "s'arrache" à cette fonction de bonne mère, de bonne épouse et de gestionnaire du foyer.

Il nous paraît important de mettre en évidence les contraintes qui pèsent sur les femmes managers ainsi que toutes les femmes qui aspirent à de hautes fonctions, d'abord pour faire prendre conscience aux femmes des risques auxquels la fonction de manager expose la famille, ensuite pour proposer des approches de solutions qui permettraient de réduire les incidences réciproques naissant du conflit travail-famille.

Enfin, nous sommes préoccupés personnellement en tant que futurs psychologues de la vie sociale et professionnelle, du rôle qui sera le nôtre dans la société après avoir reçu une formation, qui, sans doute, nous prédestine à occuper des postes de manager. En ce sens, nous nous sommes intéressés à l'étude des incidences que pourraient avoir le choix d'une fonction de manager sur notre vie familiale. Une pareille recherche nous permettrait de nous préparer à affronter les éventuelles difficultés liées à le fonction de manager.

B) Objectifs de la recherche

L'objectif général est de diagnostique les impacts négatifs de la fonction de manager sur la vie familiale des femmes béninoises qui occupent ces fonctions afin de faire des propositions pour une meilleure conciliation travail-famille des femmes managers en service dans les organisations béninoises. La vie familiale de ces femmes étant abordée selon les trois variables suivantes : la gestion des tâches domestiques, l'éducation des enfants et les relations avec le conjoint, nous formulons les objectifs spécifiques suivants :

1- diagnostiquer les impacts du travail sur la gestion des tâches domestiques ;

2- déterminer le degré d'implication des femmes managers dans l'éducation de leurs enfants ;

3- identifier les conséquences du travail des femmes managers sur leurs relations avec leur conjoint.

C) Hypothèses de recherche

Compte tenu des observations faites, nous formulons l'hypothèse de recherche suivante : ***les exigences de la fonction de manager exposent les femmes béninoises à d'énormes difficultés de conciliation vie professionnelle / vie familiale***.

De façon spécifique les exigences professionnelles les amèneraient à :

1- se soustraire substantiellement de la gestion des tâches domestiques ;

2- une faible implication dans l'éducation morale des enfants, dans leur suivi scolaire et une mauvaise complicité avec eux quant à leur prise en charge à l'adolescence.

3- une faible entente conjugale avec leur époux.

Section II : Clarification conceptuelle

Dans cette section, nous expliquerons les concepts de notre thème de mémoire.

Paragraphe 1 : Famille et manager

A) La famille

La famille c'est l'ensemble des personnes constitué par le père, la mère, les enfants et dans un sens plus large d'autres membres liés par les liens de sang ou d'alliance. Le mot famille selon le Grand Larousse (2010), vient du latin « **familia** » qui signifie « ensemble des habitants de la maison ». La famille c'est l'ensemble des générations successives descendant des mêmes ancêtres. Et c'est aussi l'ensemble des personnes liées par un lien de parenté ou d'alliance.

En nous référant à CARBONNIER (1977), dans un cadre sociologique, « la famille est un groupe élémentaire formé d'individus que relie entre eux un fait d'ordre biologique : union des sexes, procréation, descendance d'un procréateur commun. Juridiquement, c'est l'ensemble des personnes unies par le mariage ou par la filiation, ou par la parenté et l'alliance, résultant elles-mêmes du mariage et de la filiation ».

Pour ce faire, nous distinguons deux cercles dans la famille :

Dans un premier temps, il existe la famille au sens du terme qui englobe toutes les personnes descendant d'un auteur commun, unies par un lien de parenté, par la communauté de sang jusqu'aux, les cousins éloignés et à certains égards, les alliés (conjoints des parents) s'y ajoutent doublant le groupe des parents.

Ainsi donc, ce type de famille est beaucoup plus tourné vers le passé. Et l'on assiste dans un second temps à la monté spectaculaire de la famille au sens étroit qui exclut les collatéraux. Elle se limite aux époux et à leurs descendants, même si ceux-ci ont fondé une famille à leur tour (éventuellement, aussi, aux conjoints des descendants). Dans un sens plus restreint encore, la famille se réduira aux époux et à leurs enfants mineurs. Cette famille est orientée vers l'avenir, vers la procréation et l'éducation des enfants.

A travers ces différents types de famille nous pouvons constater que le mot famille renferme plusieurs composantes. Et dans le cadre de notre travail, les composantes ou variables en fonction desquelles a été définie la vie familiale sont les suivantes :

- la gestion des tâches domestiques ;
- l'éducation des enfants ;
- les relations avec le conjoint.

B) Le manager

Le manager est considéré comme le médecin de l'organisation, car la survie de celle-ci dépend de lui qui a la charge d'atteindre ses objectifs.

Etymologiquement, le mot « manager » est un mot d'origine anglo-saxonne « to manage » qui veut dire « mener, diriger ».

Le petit Robert (1996) définit le « manager » comme « un chef ou un dirigeant d'entreprise, c'est-à-dire, quelqu'un qui administre, conduit, gère et organise l'entreprise ». Autrement dit le manager est une personne qui coordonne plusieurs activités à la fois.

Paragraphe 2 : Conciliation travail-famille

Quoique l'on puisse définir la conciliation travail-famille de multiples façons (Carlson, Kacmar et Willams, 2000), la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell. Dès 1985, ces derniers avaient défini la thématique travail-famille comme une **forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne**. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement. Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à faire face aux tâches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent. Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux exigences des autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent induire l'irritabilité ou la lassitude dans les sollicitations familiales et inversement.

CHAPITRE DEUXIEME : Revue de littérature et méthodologie de recherche

Ce chapitre est consacré d'une part à la recension des écrits de différents auteurs sur la fonction de manager, les difficultés de conciliation vie professionnelle et vie familiale des femmes qui occupent cette fonction. Et fait d'autre part mention de la méthodologie de l'étude.

Section I : Revue de littérature

Cette section met en exergue les caractéristiques, les rôles et les contraintes du manager dans l'organisation ; de même que la conciliation vie professionnelle-vie familiale et ses enjeux.

Paragraphe 1 : Fonction de manager

La fonction de manager dans l'organisation, est une fonction qui comprend un certain nombre de caractéristiques que HELLRIEGEL et A1, (1999) ont présentés dans leurs travaux et qu'il nous semble important de rappeler dans cette étude.

A- Caractéristiques des managers

HELLRIEGEL et A1, (1999, p. 7-11) distinguent cinq caractéristiques de base du travail directorial :

1- un labour acharné dans l'exécution d'une grande diversité de tâches

Selon eux, la variété, la brièveté et la fragmentation des tâches sont les mots qui définissent le travail des managers qui peuvent être confrontés à des centaines de problèmes de diverses natures au cours d'une journée de travail.

2- la priorité donnée aux activités non routinières

En dépit du fait que la journée des managers soit partagée entre des tâches diverses, ils ne doivent guère perdre le temps sur des tâches de routine (**p.8**).

3- la communication verbale directe

Les managers communiquent aussi beaucoup dans leur travail. Pour y arriver, ils ont à leur disposition plusieurs canaux de communication qui sont entre autres : « le courrier (communication écrite), le téléphone (communication verbale), les réunions organisées et les réunions impromptues (communication formelle de personne à personne) et les « tour » que l'on fait dans les bureaux ou les ateliers (communication visuelle et verbale) » (p.8).

4- la prise en compte de tous les modes et réseaux de communications

Par leur position dans les organisations, les managers sont au centre de toutes ou une grande partie des communications. Leurs relations ne sauraient se limiter à leurs collaborateurs dans l'organisation. Ils sont également en étroite relation avec toutes les personnes physiques ou morales avec lesquelles leurs organisations sont partenariat.

5- un mélange de droits et de devoirs

La fonction de manager est aussi caractérisée par un mélange de droits et devoirs. Selon DRUKER, (1999)[1] : « La tâche du manager consiste à créer un ensemble plus vaste que la somme de toutes ses parties…. En procédant par analogie, on pourrait le comparer au chef d'un orchestre symphonique, qui, par son effort, son inspiration et sa direction, fait en sort que les bruits émis individuellement, par chaque musicien se transforment en un tout musical vivant. Mais le chef d'orchestre dispose de la partition du compositeur ; il n'en est que l'exécutant. Tandis que le manager est à l fois le compositeur et le chef d'orchestre ».

[1] In HELLRIEGEL, D. et SLOCUM, J.W., "Management des organisations", 1999, p11

Autrement dit, pour DRUCKER le manager serait « une personne qui introduit de l'ordre d ans le chaos ».

B- Rôles des managers

On dit des managers qu' « ils travaillent pour dégager du profit ou pour réaliser quelque mission sociale d'envergure » comme l'ont su bien remarquer ROBBINS et De CENZO (2006, p. 25).

Le rôle que jouent les managers dans les organisations est si important que ROBBINS et De CENZO, font reposer la différence entre les organisations qui réussissent et celles qui végètent et échouent sur la présence au sien des premières de « bons managers et leur capacité à s'adapter à un environnement en perpétuel changement » (p.25).

Mais en référence à MINTZBERG, (1999)[1] nous distinguerons dix principaux rôles du manager. Ces dix rôles sont classés par MINTZBERG en trois catégories à savoir : les rôles interpersonnels, les rôles communicationnels et les rôles décisionnels.

Dans la pratique, ces rôles définis sur une base théorique peuvent se confondre et leur importance diffère selon le niveau hiérarchique auquel se situe le manager. Il est fort possible que le manager dans sa fonction n'assume qu'une combinaison partielle plutôt que totale de ces dix rôles. Les rôles interpersonnels sont au nombre de trois à savoir : le rôle de symbole, le rôle de dirigeant et le rôle de liaison. Egalement au nombre de trois, les rôles d'information sont constituées du rôle de récepteur, du rôle de transmetteur et celui de porte-parole.

[1] In HELLRIEGEL, D. et SLOCUM, J.W., "Management des organisations", 1999, p12

Les rôles de décision sont au nombre de quatre (4) à savoir le rôle de chef d'entreprise, le rôle de pacificateur, le rôle de répartiteur de ressources et le rôle de négociateur.

Selon HELLRIEGEL et A1, « Le rôle de décideur du manager est peut-être plus important que les rôles joués par lui dans les relations interpersonnelles et l'information, parce que le manager engage en cette occurrence l'organisation elle-même, quant à sa ligne de conduite » (p.14).

C- Les contraintes des managers

Les managers sont confrontés à diverses contraintes dont la majeure est la contrainte de temps. La complexité des tâches professionnelles, les lourdes responsabilités, les agendas chargés, etc., ont souvent pour conséquence de prendre tout le temps des managers et d'empiéter sur le temps qu'ils doivent normalement consacrer à autres choses par exemple leur vie familiale.

Selon les travaux de HELLRIEGEL et A1 (1999, p. 6) « …Ils consacrent à leur entreprise quatre soirées sur cinq, dont ils passent une au bureau et une autre à sortir avec des relations d'affaires. Les deux autres soirées, quand ils rentrent chez eux, leur domicile n'est pas un endroit de repos ou de détente mais une annexe du bureau où ils peuvent poursuivre leurs tâches ». En terme de masse horaire, « il n'est pas rare qu'un chef d'entreprise ou un cadre supérieur travail 60 heures ou davantage par semaine. « (p. 7)

Un tel programme de travail ne saurait être sans conséquences. Il en résulte beaucoup de stress pour les managers surtout que « … les emplois du temps sont étroitement minutés, les voyages fréquents, les sollicitations

nombreuses et simultanées, ce qui soumet les managers à des pressions considérables. » (p.6).

En dehors de cette contrainte de temps, les managers sont confrontés à une autre contrainte non négligeable, celle d'exécuter des tâches interminables.

Cette contrainte, HELLRIEGEL et A1, l'expliquent ainsi.

« Contrairement aux ingénieurs des Travaux Publiques et aux programmeurs informatique qui peuvent se contenter d'avoir terminé leurs besognes, les managers sont dans une activité continue et rapide qui ne connaît pas de fin » (p.7).

En plus, les managers doivent prendre la responsabilité du succès ou de l'échec des organisations. Une telle responsabilité les amène souvent à supporter le fardeau des fautes ou erreurs commises par leurs collaborateurs et à en assumer l'entière responsabilité.

Mais force est de constater qu'en dehors des contraintes précédemment citées, les femmes managers font également face à une autre contrainte non négligeable que BOUGHABA (2009) a appelé la contrainte « indirecte ». Elle l'explique comme étant le fait que pour la société « les femmes ne sont pas prédestinées à diriger ni à décider dans le champ économique ». Selon cet auteur, c'est une façon pour la société de conditionner le comportement de la femme qui ne va spontanément se donner l'ambition d'accès à des postes clés.

Autrement dit, l'influence qu'a la société sur la femme et son ascension professionnelle est également considérée comme une contrainte. Une contrainte à laquelle elle devra faire face en prouvant ce dont elle est capable.

En référence à BOUGHABA (2009), « la femme pour se faire respecter dans le managérial devra faire preuve de perfectionnement ». Selon cet auteur, elle est censée « savoir porter une attention collective à son équipe, être en même temps capable de déléguer, d'organiser et de garder toujours une capacité d'arbitrage. »

Tout cela montre combien la fonction de manager implique de grandes responsabilités et nécessite qu'on y consacre beaucoup de temps. C'est une fonction dans laquelle le temps accordé dépasse largement la moyenne de temps que les autres travailleurs accordent à leur fonction.

D- L'universalité d'une fonction sans discrimination

1- La fonction de manager, une fonction universelle

En considérant la définition du management et la définition du manager, on peut constater que la fonction de manager est une fonction universelle.

C'est dire que la qualité de manager peut être reconnue à tout individu indépendamment de la taille de son organisation, du secteur public ou privé de l'organisation, du secteur d'activités de son organisation, du but poursuivi par son organisation.

Même si les compétences à exploiter par le manager d'une petite et moyenne entreprise (PME) peuvent être minimes par rapport à celles requises ou attendues d'un manager ou d'un Président Directeur Général (PDG) d'une multinationale, il n'en demeure pas moins que l'un et l'autre sont des managers.

De même, la définition précédemment donnée du terme organisation[1], laquelle l'étend à toutes sortes de structures, élargit également la perception que l'on doit avoir du terme manager. A ce titre, on ne doit pas espérer avoir affaire aux managers seulement dans le cadre étriqué des entreprises. Cela fait du médecin qui gère son cabinet médical où travaillent trois (03) infirmières et deux (02) aides-soignants, un manager au même titre que l'avocat ou le notaire qui gère son cabinet où travaillent en dehors de lui-même, des collaborateurs. Même les travailleurs indépendants et abusivement les artisans travaillant pour leur propre compte dans le cadre de leur atelier, à condition qu'ils soient gérants et qu'ils supervisent un certain nombre de compagnons et/ou d'apprentis, peuvent être considérés comme des managers du simple fait qu'ils utilisent des ressources humaines et matérielles mise à leur disposition pour atteindre des objectifs bien définis.

Les compétences, expériences, formations et connaissances diffèrent d'un manager à un autre compte tenu du domaine d'activité de chacun. Mais il est attendu de tous les managers l'efficacité et l'efficience ou la performance sans distinction de sexe, d'âge, de religion, de culture ni autre discrimination de quelque nature que ce soit.

2- L'absence de discrimination du genre

L'importance des managers au sien des organisations est telle que le succès des organisations en dépend. Il va donc de soi que le processus de nomination des managers à leur poste ne soit pas pris à la légère.

En réalité, dans les organisations, on attend des managers qu'ils puissent atteindre les objectifs qui leurs sont fixés, et généralement, aucune excuse n'est accordée sur la base des considérations de genre ou de sexe.

[1] Voir définition d'organisation selon ROBBINS et De CENZO, op. Cit. (p. 10)

Pour DESCARPENTRIES (2009), « on ne peut être un grand dirigeant sans cultiver à la fois ses qualités masculines et féminines », ce qui l'emmène à penser qu'il existe une complémentarité entre la façon de diriger d'un homme et celle de la faire d'une femme.

C'est dire que depuis la nuit des temps, l'homme et la femme ont toujours été deux êtres complémentaires sur un point de vue spirituel, mais ils le sont également aujourd'hui sur un point de vue professionnel dans le cadre économique et politique.

Par conséquent, les femmes sont traitées sur un même pied d'égalité que les hommes et aucune excuse ni faiblesse justifiable par l'appartenance au sexe féminin (considéré à tord ou à raison comme le sexe faible) ne sauraient prévaloir. BOUGHABA (2009)[2], pense que l'organisation est censée se baser sur le poste, ses besoins en compétences et non sur la personne qui l'occupe ».

Ceci place les femmes dans des situations au cours desquelles elles n'ont souvent pas droit à l'erreur et où elles doivent concilier une vie professionnelle très contraignante avec une vie familiale « parfois intense ».

Paragraphe 2 : Conciliation vie professionnelle-vie familiale et enjeux

A- Conflit vie professionnelle – vie familiale

Les études sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale s'inscrivent dans un vaste champ sociologique et psychologique. Et la littérature existante sur la question vie professionnelle – vie familiale est assez abondante et multidimensionnelle.

Si la plupart s'accorde à reconnaître que les femmes managers ont des difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, sans pour autant aller dans les détails para rapport aux trois variables gestion des tâches domestiques, éducation des enfants, et relation avec le conjoint, certains n'hésitent pas à louer l'héroïsme de toutes ces femmes mangers et vont jusqu'à les surclasser par rapport aux hommes.

Selon l'Institut Nationale de la Statistique et de l'Economie d'Entreprise (INSEE), en France, les femmes assurent 80% des tâches domestiques hormis leur job. Elles sont reconnues pour leur efficacité, leur pragmatisme, leur sens aigu de l'organisation et de la planification.

En effet, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale a toujours constitué une problématique difficile à résoudre même dans les pays développés. Et les femmes sont les personnes qui sont les plus « vulnérables » du fait que c'est sur elles que reposent fondamentalement la gestion du foyer et l'éducation des enfants. De façon historique, les femmes ont fondamentalement pour rôle de rester à la maison pour s'occuper du foyer pendant que l'homme travaille pour subvenir aux besoins de la famille.

Pour renchérir, MALOUX (1998, p197) a dit : « La maison n'est pas fondée sur le sol, mais sur la femme ». L »'évolution vers des familles où la femme aussi bien que l'homme travaillent n'a pas prévu de mettre l'homme aux côtés de la femme dans la gestion du foyer. En conséquence, les femmes managers se retrouvent pour la plupart, confrontées à ce double rôle de « managers » et de « responsable de la gestion du foyer ».

En effet, dans la pensée de SCHUMACHER (2004, p.3) « les difficultés pour concilier le travail professionnel et la vie familiale sont une cause d'exclusion des mères du marché de l'emploi ». Même si malgré cela « la très grande majorité des mères s'efforcent de décrocher un emploi rémunéré et de développer une fonction professionnelle », on peut imaginer combien plus difficile il peut être ces mères-là, d'accéder aux hautes fonctions managériales.

Par ailleurs, le problème de la conciliation vie professionnelle et vie familiale est à l'origine de la chute du taux de natalité et de l'amélioration sensible des infrastructures d'accueil des enfants en Europe, mais également de l'inégalité de chance entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. La conciliation vie professionnelle et vie familiale sous ses diverses problématiques constitue aujourd'hui un enjeu important dans les pays Européens qui y font face de diverses manières. SCHUMACHER (2004, p.3).

Cependant, il est important de souligner que le problème de conciliation vie professionnelle et vie familiale n'est pas propre à l'Europe, il concerne aussi bien l'Afrique que le monde entier. Précisément en ce qui concerne le contexte africain, l'enjeu est énorme compte tenu de la considération ou de la place qu'occupe la femme dans le foyer selon les mœurs et traditions africaines qui jusqu'à nos jours sont encore loin de la voir s'en défaire.

Il ressort du rapport de SCHUMACHER (2004) que les causes à l'origine de la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle sont entre autres l'aménagement du travail aussi bien du point de vue temps que du point de vue lieu, l'environnement culturel traditionnel et ses implications sur les rôles accordés aux membres de la famille.

Selon cet auteur « pendant de nombreuses années, la politique familiale allemande a suivi le modèle « bread winner », selon lequel le travail professionnel rémunéré et le soutien à la famille incombaient à l'homme « gagneur de pain », tandis que les femmes étaient responsables des enfants et du ménage ». SCHUMACHER (2004, p.3).

Effectivement les enfants et le ménage à eux deux occupent la majeure partie du tems que la femme doit accorder à sa vie familiale ceci sans compter les exigences de la vie conjugale.

En outre, PLECK en (1979)1 a qualifié ce type de couple comme étant : « les couples traditionnels, caractérisés par une division des rôles tels que le mari est principalement impliqué dans un travail rémunérateur et la femme est principalement impliquée dans les activités relatives à l'entretien de la maison et de l'éducation des enfants. »

Cette répartition des rôles, digne des temps anciens, permet au mari et la femme de s'impliquer dans la promotion et la progression de la carrière du mari. La femme est concernée par la carrière seulement en tant qu'agent de soutien, facilitant le développement de la carrière de son mari, à travers le fait qu'elle s'attèle à son rôle de gestionnaire du foyer, de reproductrice et d'éducatrice des enfants. Elle n'a pour seul souci que le bien être de sa famille de par son entretien, sa bâtisse et sa protection.

[1] In GUERRERO, S., CRDIN, J.L., et ROGER R., « la gestion des carrières, enjeux et perspectives », (2004), p151-152

MALOUX (1998, p197), n'a-t-il pas souligné que « le foyer n'est pas une pierre, mais une femme ». C'est-à-dire, celle-là qui doit en assurer la gestion au quotidien.

Force est de constater que l'ensemble de ces auteurs s'inscrivent dans une logique purement traditionnelle, selon laquelle la femme n'a jamais été faite pour le travail professionnel et encore moins pour être manager. Mais plutôt pour assurer uniquement la survie et le bien-être du foyer.

A cet effet, selon MEDA et A1, (2007) cette logique s'inscrit dans un modèle purement traditionnel d'Etat providence dont l'objectif premier n'est pas d'incérer la femme sur le marché du travail mais d'assurer la protection de la famille. Pourtant, à certains égards, il est important de reconnaître de la famille en tant « qu'épouse, mère et éducatrice, en charge du privé, elle mérite autant d'égards que l'homme producteur de richesse et pourvoyeur de ressources ». Ce domaine dans lequel elle intervient exige qu'on lui accorde du mérite. KINBIEHLER (2000)[1].

Cependant, depuis plusieurs années déjà, les discriminations de toute sorte à l'endroit des femmes en général et des femmes managers en particulier ont été proscrites. BARD et A1, (2004, p 145) parlent de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de femmes, adoptée par l'Assemblé Générale de l'Organisation des Nations Unis (ONU) le 18 décembre 1979, « c'est l'un des instruments fondamentaux de la mise en œuvre d'une politique d'égalité qui a opéré un saut qualitatif entre égalité des chances et pratiques d'égalité ». Cette convention encourage les Etats signataires à adopter des mesures pour améliorer la participation politique et publique des femmes. Elle leur permet de bénéficier aujourd'hui des mêmes droits que les hommes peu importe le

[1] In DAUME-RICHARD, A.M., « les femmes et la société salariale ; France, Royaume-Unis, Suède », (2004)

cadre socioprofessionnel, politique, social ou économique dans lesquels elles doivent intervenir.

B- Enjeux de la conciliation

1- Importance de la conciliation vie professionnelle et vie familiale

Au sujet de l'importance de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale dans l'espace européen ESSERS et a1, (*2007, p.6*), disent que :

a- « elle contribue à la croissance économique et à la compétitivité……. de même qu'à la durabilité des systèmes de sécurité sociale » ;

b- « elle maintient la croissance de la fertilité évitant en cela une réduction de la population… » ;

c- « elle favorise le bien être social » ;

d- « elle concerne l'équité des sexes » ;

e- « elle contribue partiellement à l'égalité des sexes ».

De prime abord, la femme en général et particulièrement la femme manager détient à son actif la capacité d'avoir toujours suggérer ou jongler entre plusieurs activités. De plus, BURKE et A1, (1994)1 évoquent dans leurs travaux qu'en général « les entreprises qui réduisent les barrières rencontrées par les femmes mangers pour accéder à des postes de direction, récoltent des avantages en terme de performance et de productivité. Les talents des femmes utilisés pleinement réduisent leurs sentiments de frustration et leur permettent de focaliser leurs énergies réelles sur leur travail. »

[1] Référencés par BELGHITI-MAHUT, S., et LAFONT A.L., « Présence des femmes dans le top management et performance financière des entreprises : Une étude exploratrice », 2003-2008

De plus, les organisations qui valorisent les talents de leurs dirigeants féminins deviennent plus attractives pour les clients potentiels pour plusieurs raisons :

D'une part, les femmes elles-mêmes deviennent plus efficaces, et ses entreprises projettent une image plus favorable auprès des clients. Et d'autre part, on peut supposer que les femmes managers sont plus en phase avec les clients femmes.

Cependant, même si tous les scientifiques ne sont pas d'accord, certains tel que BUTTNER et A1, (2001)[1] ont montré l'existence d'un « type de management spécifique propre aux femmes. Selon eux, ce type de management s'explique par les valeurs que les femmes auraient intégrées de part leur socialisation et leur éducation. »

Pour ce faire, les femmes cadres ayant un style de leadership interactif utilisent souvent des qualités de participation, de partage du pouvoir et de l'information et prennent soin de renforcer l'estime de soi des autres. Ce qui revient à dire que les femmes auraient plus le souci des relations, et insisteraient plus processus que sur les produits ou les tâches affirme HELGESEN (1990).

Dans le même sens MUSWAMBA (1998) a rajouté : « C'est sans doute là que réside le véritable challenge : La prise de conscience par les femmes elles-mêmes, puis par la société, de leurs capacités. Les congolaises font ce qu'ont toujours fait leurs mères et leurs grands-mères, c'est-à-rire, assurer la survie de la famille, mais dans les institutions qui restent à rebâtir, dans les nouvelles règles de fonctionnement social, les femmes devront

[1] Référencés par BELGHITI-MAHUT, S., et LAFONT A.L., « Présence des femmes dans le top management et performance financière des entreprises : Une étude exploratrice », 2003-2008

apparaître pour ce qu'elles sont : des partenaires à part entière et non pas le canot de sauvetage dans un navire en perdition. »

Au vu de tout ce qui précède, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale présente un enjeu social, professionnel et même démographique majeur qui ne peut laisser indifférents les pays.

Effectivement, en toute logique, si les femmes ont du mal à combiner gestion du ménage, enfants, relation conjugale, etc., d'une part et vie professionnelle d'autre part, les entreprises n'hésiteront pas de leur côté à prioriser l'embauche masculine, ce qui va renforcer l'inégalité et le manque d'équité entre les sexes.

De même, les familles, étant de plus en plus en quête de gros revenus, verront leur potentiel de gain ou de revenu réduit et en conséquence, à titre palliatif beaucoup de femmes pourraient bien décider d'avoir très peu ou pas d'enfants du tout.

Par ailleurs, « dans le contexte actuel, où le mariage n'est plus la norme et où le nombre de divorces augmente, les familles monoparentales forment une réalité croissante ». Il est à remarquer que le phénomène de familles monoparentales qui n'est pas exclusif à l'Europe et qui est bien présent en Afrique accentue le problème de conciliation de vie professionnelle et vie familiale. Et généralement les femmes sont celui des deux parents à se retrouver seul à gérer la famille dans les cas de familles monoparentales.

Pour elles ; « il n'est pas convenable, par exemple, que dans une famille à double revenu, modèle familial vers lequel tend inexorablement notre société, seulement un des partenaires soit responsable du ménage ou de la prise en charge des enfants et des personnes âgées et ce en sus de ses obligations professionnelles ».

Pour soutenir ces propos, PISIER (1998, p.438) a rajouté : « … dans les failles de la société civile, c'est la femme, pas l'homme, que l'on invite à conjuguer travail et famille. »

Cette réalité est encore plus criarde en Afrique où les populations sont solidement ancrées dans les mœurs et traditions ancestrales qui ont horreur d'imaginer ou d'envisager les hommes partager ces rôles familiaux exclusivement féminins.

C'est pour soutenir cette assertion que BOURDIEU (1970) estime que : « Les traditions accordent une grande importance particulière au rôle social de « femme au foyer », qui doit se consacrer aux tâches ménagères, à la reproduction et à l'éducation des enfants. » C'est dire donc que le « martyr » des femmes à ce propos est encore plus grand en Afrique qu'en Europe où le partage des tâches domestiques et la prise en charge des enfants est ancrée d'une certaine façon dans les habitudes ou tout au moins peut être envisagé.

Par conséquent, contrairement aux précédents, ces auteurs prennent en compte non seulement le point de vue traditionnel, mais également moderne selon lequel la femme peut travailler jusqu'à occuper des postes de responsabilités et de prise de décisions tel que manager et pouvoir gérer la vie familiale. Tout au moins ils reconnaissent que cette conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale de ces femmes managers ne se fait pas sans contraintes et impacts.

Ainsi, pouvons-nous dire que ces auteurs s'inscrivent dans la même logique que l'objectif de notre travail qui est de déceler ces contraintes et ces impacts auxquels les femmes manager sont confrontées et y apporter des approches de solutions.

2- Conséquences du manque d'équilibre vie professionnelle et vie familiale

Le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale à de multiples conséquences. Voici ce qu'en dit ESSERS et a1 (2007, p.13) ; « les implications du déséquilibre travail/vie peuvent être distinguées à différents niveaux de la société. Leurs effets ont des répercussions sur les performances au travail, les profits des entreprises et sur la société ». Autrement dit, ce problème ne profite à personne. Tout le monde en a malheureusement pour son compte.

« Au niveau des parents, les difficultés à concilier la vie de travail et la vie de famille peuvent provoquer du stress et de l'insatisfaction personnelle, la détérioration de la vie en ménage et communautaire, ainsi qu'une « productivité » diminuée au travail ». ESSERS et a1, (2007, 9.13)

En général, c'est le fait qu'ils sont obligés de se priver d'un certain nombre d'éléments non moins importants de la vie familiale, et sociale qui joue psychologiquement sur eux. FREDERICK (1995)[1], à cet effet, a montré « qu'avec la nécessité de concilier les exigences du travail avec celle de la famille, les parents doivent diminuer leurs heures de sommeil et leur temps libre afin d'assumer toutes leurs obligations. Les femmes se sentent davantage tendues à cause du manque de temps, dans une proportion qui atteint 69% et elles consacrent davantage de temps que les hommes au travail non rémunéré. Environ la moitié des répondants âgées de 24-44ans occupés à temps plein, peu importe leur statut, s'inquiètent de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille et à leurs amis, d'avoir souvent l'impression à la fin de la journée de na pas avoir accompli

[1] Référencés par TREMBLAY, D.G, « Les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, » (2000)

ce qu'ils voulaient faire et même d'avoir tendance à réduire leurs heures de sommeil quand le temps manque. »

Ceci est une preuve que le temps de travail occupe largement les individus à plus forte raison les femmes managers qui ont en plus de la gestion du foyer, l'éducation des enfants et les relations avec le conjoint à gérer. Ce manque de temps au profit de la fonction est génératrice de conséquences fâcheuses dans le foyer de la femme manager.

DESCARRIES et al, (1995)[1] dans leurs travaux ont insistés sur un point important, à savoir que « c'est sur le temps familiale que (les mères interrogées) rognent et non pas sur celui au bureau et les énergies qu'elles y consacrer. »

Les données indiquent qu'il arrive plus souvent aux mères d'avoir des problèmes de questions du temps, essentiellement du « temps familiale » que de vivre des situations difficiles par rapport au travail. » Car selon elles, le travail apparaît incompressible et elles ne sont pas souvent en position d'en déterminer la durée, parfois pas le contenu.

Comme on peut le constater, plusieurs dimensions de la vie familiale et personnelle risquent de se trouver affectées par le stress relié au manque de temps, entre autre la santé physique (la tension constante, le surmenage, le manque de sommeil). De même que la santé psychologique (le sentiment étouffant de s'enfermer dans une routine, l'incapacité à se détendre et s'amuser), ainsi que la vie affective en ce qui concerne l'appauvrissement des contacts avec la famille et les amis, etc.

Dans ce type de cas, le soutien moral du conjoint à l'endroit de la femme est important pour pouvoir l'aider à surmonter un certain nombre de

[1] Référencés par TREMBLAY, D.G, « Les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, » (2000)

contraintes dans sa quête permanente de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Pour appuyer cette assertion, GUERIN et al, (1997)[1] estiment que « si l'appui du conjoint est particulièrement crucial pour réduire les tensions liées à l'emploi et au travail, l'appui du supérieur est aussi important. »

Les auteurs notent que c'est en évitant la surcharge de travail, en donnant les moyens de réaliser la tâche, en évitant les exigences contradictoires, en procurant du feed-back, en laissant de l'autonomie, que le supérieur aide les subordonnées à équilibrer vie familiale et vie professionnelle.

En ce qui concerne les enfants, même si ce point de vue n'est pas accepté par tous les scientifiques, « certains scientifiques soulignent que le fait que les parents ne consacrent pas assez de temps et d'appui à leurs enfants débouche sur des niveaux de moindre « capital humain » transmis aux enfants par leur famille et des failles dans le développement psychologique des enfants ou une socialisation inappropriée de l'enfant » ESSERS et al (2007, p.15).

A cet effet, GUERRERO et al, (2004, p.158) cité par CHALLIOL) énoncent que : le conflit travail / famille est lié aux caractéristiques de la situation de travail (temps de travail, environnement professionnel, etc.) et de la situation familiale (nombre et âge des enfants etc.,).

Par conséquent, c'est un conflit de rôle qui survient lorsque les pressions du travail et celles de la famille sont incompatibles sur certains aspects et lorsque l'un déborde sur l'autre soulignent GREENHAUS et al, (1995)[2].

[1] CF DAVID, A., et DUMAS, M., « 35heures, soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale vie professionnelle, » (2003)

[2] In PAQUET, R., et NAJEM, E., « L'évolution récente des pratiques de conciliations travail-famille dans les entreprises Canadienne », Revue Internationale sur le travail et la société, (2005) 20p

Selon ces auteurs, les pratiques et mesures de conciliation travail / famille seront qualifiées comme l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place pour harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir les ressources facilitantes.

Dans une certaine mesure, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut mettre le travailleur, notamment la femme, devant des choix souvent difficiles à opérer. Et les conséquences pour les couples peuvent aller du renoncement d'avoir des enfants ou à avoir le nombre d'enfants désirés à la rupture de la relation conjugale en passant par les scènes d'infidélité et de jalousie.

Toutefois, les fonctions de ces femmes managers leur valent beaucoup. Pour soutenir cette assertion, CHARLES et CATHERINE (1998) ont dit : « La responsabilité professionnelle des femmes a pour impact le transfert des responsabilités sociales (vie familiale). C'est-à-dire que dans le cas du maintien des objectifs professionnels, elles font appel au soutien familial ou aux modalités de l'aide à domicile. Et en général, leur temps de loisir se réduit, à cause du surcroît du travail domestique entrainé par la naissance des enfants. »

Ainsi, le temps consacré habituellement au souci quotidien du foyer (repas, enfants) s'amoindrit au profit de celui consacré aux activités professionnelles.

Section II : Méthodologie de recherche

Cette section est consacrée à l'échantillonnage aux techniques de collecte de données, aux méthodes d'analyse et de traitement des données ainsi qu'aux limites et difficultés rencontrées.

Paragraphe 1 : Echantillonnage, techniques de collecte de données et analyse des données

A) Echantillonnage

Compte tenu de la nature de cette recherche qui se veut qualitative plutôt que quantitative, nous nous sommes limités à une population cible de cinquante (50) femmes managers. La population cible est constituée de femmes qui occupent des fonctions décisionnelles et de responsabilités dans la vie socioprofessionnelle. En vue de cerner au mieux le vécu de ces femmes, notre stratégie a consisté à rencontrer et échanger directement avec au moins la moitié de la population cible. Mais sur les vingt-cinq (25) rendez-vous d'entretien négociés nous n'avons vraiment pu être reçus que par seize (16) femmes managers. Ces séances d'échanges nous ont permis de collecter des informations pertinentes. Ces femmes se sont confiées à nous avec plus d'ouverture et de précision. Nous avions également la possibilité d'aller au-delà du questionnaire d'enquête.

Nous avons fait remplir le questionnaire aux autres femmes non rencontrées. Sur les 34 autres fiches envoyées nous avons pu récupérer 28 soit un total de 44 fiches à notre disposition. Pour faciliter la présentation des calculs effectués sur les échelles de Likert, nous nous sommes limités au dépouillement effectif de 40 fiches.

Le tableau suivant mentionne les caractéristiques de l'échantillon dépouillé.

Tableau n°1 : Caractéristiques de l'échantillon

Secteur d'activité	Nombre	Durée minimum au poste	Diplôme Minimum et maximum	Fonction	Nombre d'enfants minimum
Banques	08	3 ans	[licence-Master]	Directrice d'agence	01
Assurance	04	1 an	DESS	Directrice d'agence	02
Projet / ONG international	03	3 ans	[DESS-Doctorat]	Coordonnatrice	01
Projet / ONG local	02	2 ans	MASTER	Coordonnatrice	02
Ambassade	02	12 ans	[DESS-Doctorat]	Diplomate	02
Ministère	07	1 an	[licence-Master]	Chef service	02
Entreprise publique/ Entreprise privée	11	1 an	[licence-Master]	Directrice et chef services	03
Avocate / Notaire	03	1 an	[BAC-Doctorat]	Directrice et chef services	02

SOURCE : Résultats d'enquête 2012 réalisée par les auteurs

B) Techniques de collecte de données et analyses des données

Ce paragraphe est consacré aux méthodes de collecte de données ainsi qu'à leurs analyses.

1- Collecte des données

a- L'observation directe

L'observation directe de la vie familiale et professionnelle des femmes employées en général et des femmes managers en particulier nous a permis de faire un certain nombre de constats qui ont servi de base à la présente recherche aussi bien dans l'émission de l'hypothèse de recherche que dans sa vérification.

b- Recherche documentaire

Nous avons aussi procédé à une recherche documentaire sur le sujet pour nous informer tant sur la fonction de manager en général, que sur les femmes managers en particulier et notamment sur les difficultés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale par les femmes managers.

c- Guide d'entretien

Pour étayer notre analyse sur le sujet, nous avons procédé à des interviews de femmes managers, sur la base d'un guide d'entretien (voir annexe 1).

Pour valider notre hypothèse de recherche nous avons eu recours à l'usage des échelles de Likert.

Pour éviter les approbations trop marquées et les rejets systématiques aux questions ouvertes, les questions à choix multiples sont proposées aux répondants avec une **échelle de Likert (1957) allant de (1) pour Aucun, (2) pour Peu, (3) pour Moyen, (4) pour Assez à (5) pour Elevé. L'échelle**

de Likert (ce nom provient du psychologue américain Rensis Likert) est une échelle adaptée aux questionnaires psychométriques de prise d'opinion. La personne interrogée exprime son degré d'accord ou de désaccord avec une affirmation. L'échelle contient en général 5 niveaux qui permettent de nuancer le degré d'accord :

1. Pas du tout d'accord ; 2. Pas d'accord ; 3. Ni en désaccord ni d'accord ; 4. D'accord ; 5. Tout à fait d'accord.

Le questionnaire a été soumis à notre encadreur pour tester sa clarté et sa cohérence avant d'être adressé aux enquêtées.

Les questions 1 et 2 du guide ont permis de diagnostiquer l'existence de conflits entre le travail et la vie familiale des femmes managers.

Les questions 3 et 4 ont permis de connaître les incidences de la fonction des femmes managers sur la gestion des tâches domestiques.

Les questions 5, 6 et 9 ont permis de collecter des informations par rapport aux incidences de la fonction des femmes managers sur l'éducation des enfants.

Les questions 7, 8 et 9 ont permis de collecter des informations par rapport aux incidences de la fonction des femmes managers sur leur relation conjugale.

La question 10 du guide nous a permis de recueillir les suggestions des femmes interviewées sur le problème.

2- Conduite de l'analyse des données

En ce qui concerne l'analyse des données, la pertinence d'un problème ou d'un point de vue sur le sujet ne dépend pas systématiquement du nombre de réponses obtenues. Néanmoins, plus nous avons obtenus des réponses similaires par rapport à une question donnée, et plus cela renforce les allégations de la population enquêtée. Une réponse apportée même par une seule personne peut être prise en compte comme pertinente lorsque les rapports d'interdépendance de cause à effet sont clairement établis entre ledit problème observé à la maison d'une part et la vie professionnelle de l'enquêtée d'autre part.

En ce qui concerne les échelles de Likert les résultats sont présentées sous forme de tableaux de fréquences pour tous les items. L'analyse des fréquences ne porte, toutefois, que sur les items dont la note est de 1 et 2 et/ou de 4 et 5. D'après les travaux de Likert, à une échelle de 5 niveaux, un item est pertinent si sa fréquence est supérieure à 20%. Par conséquent lorsque les fréquences cumulées des notes 1 et 2 représentent plus de 40% des répondants et/ou celles cumulées des notes 4 et 5, nous décrivons l'item y afférent. Le principe étant que les fréquences cumulées des notes 1 et 2 caractérisent le pourcentage de répondants qui rejettent un item ? Tandis que le cumul des fréquences, pour les notes 4 et 5 marque l'acceptation d'un item, la note 3 traduit une appréciation d'incertitude, ou de neutralité, de la part d'un répondant vis-à-vis d'un item, d'où la raison de son exclusion de l'analyse.

Paragraphe 2 : Limites et difficultés rencontrées

A- Limite de l'étude

L'objectif principal de cette recherche étant de déceler les problèmes auxquels les femmes managers sont confrontées en ce qui concerne la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale, les résultats de l'étude ne s'appliquent donc qu'à cette catégorie de femmes bien ciblée.

En outre, il s'agit d'une recherche empirique dont les résultats dépendent de l'expression par les femmes questionnées des problèmes auxquels elles sont confrontées. Il se peut fort bien que certains résultats obtenus relèvent de la subjectivité de ces femmes interrogées.

Enfin, compte tenu des variables prises en compte dans le cadre de cette recherche, les résultats ne peuvent être vérifiés que par rapport à des femmes managers ayant au moins un enfant et vivant avec un conjoint. Les autres femmes managers peuvent ne pas avoir les mêmes difficultés ou les avoir mais, dans une mesure moindre que l'auraient révélé les résultats de cette étude.

B- Difficultés rencontrées

Nous avons eu des difficultés pour obtenir des rendez-vous avec les femmes managers souvent très occupées. Autrement nous en aurions interviewé plus que nous ne l'avons fait.

Ce manque de disponibilité nous a valu un sérieux retard dans la collecte des données principalement par le biais du guide d'entretien.

DEUXIEME PARTIE :

PRESENTATION DES RESULTATS ANALYSE ET SUGGESTIONS

CHAPITRE PREMIER : Présentation des résultats

L'analyse des données nous permet de faire un compte rendu des résultats obtenus grâce aux entretiens et aux fiches d'enquête.

Section I : Problèmes généraux et mode de gestion des tâches domestiques

Paragraphe 1 : Présentation des résultats liés aux problèmes engendrés par la gestion cumulative du travail et du ménage.

Nous présentons dans ce paragraphe, successivement le choix effectué que les échelles de Likert puis les réponses des femmes managers aux questions ouvertes

A- Echelle de Likert

A la question 2 : « pouvez-vous, identifier et noter les problèmes provoqués par la gestion cumulative de votre travail et ménage ? » les items choisis par les répondants sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau N°2 : Item

	1. Aucune 2. Peu	3. Moyenne	4. Assez 5. Elevée	Non réponse	Total
Le manque de temps	05	10	85	00	100
Le stress	05	22,5	72,5	00	100
L'anxiété	27,5	37,5	27,5	07,5	100
L'épuisement permanent	12,5	42,5	45	00	100
Le sentiment d'insatisfaction	32,5	37,5	30	00	100

Source : enquête de terrain, Août 2011

Dans une proportion de 85% les femmes managers enquêtées révèlent leur manque de temps.

72,5% mentionnent leur état de stress. De même, chez 45% de ces femmes on note un état d'épuisement permanent.

B- Réponses ouvertes et libres des femmes managers

A la question « quelles contraintes votre vie professionnelle impose-t-elle à votre vie familiale ? », nous avons recueilli les propos significatifs suivants :

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Chef d'agence bancaire**	« Il m'arrive de travailler jusqu'au-delà de 23h pour me tenir à jour. »
2	**Directrice Générale d'une entreprise**	« Je viens très tôt et je sors tard parce que j'ai trop de travail. Il arrive souvent que je vienne travailler même les dimanches pour boucler un dossier important. »

Ces différents propos des femmes managers sont une preuve qu'effectivement elles subissent la contrainte du manque de temps.

A la contrainte ordinaire du manque de temps s'ajoutent les absences de moyennes ou longues durées dues aux missions.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Coordonnatrice d'ONG internationale**	« Ma contrainte majeure est que je dois fréquemment m'absenter par des missions à l'extérieur. »
2	**Directrice des Ressources Humaines d'une institution**	« Du fait de mon ambition et de ma passion pour ma carrière, j'ai mis en place des bases depuis le départ pour me préparer aux éventuels voyages d'affaires et missions. »

Paragraphe 2 : Présentation des résultats relatifs à la gestion des tâches domestiques des femmes managers

Nous présentons successivement le choix effectué sur les échelles de Likert puis les réponses des femmes managers aux questions ouvertes.

A/ Echelle de Likert

Nous avons soumis aux femmes managers sur une échelle de Likert la question 4 : « Comment gérez-vous les tâches domestiques ? »

Tableau N°3 : Gestion des tâches domestiques

	1. Aucune 2. Peu	**3. Moyenne**	**4. Assez 5. Elevée**	**Non réponse**	**Total**
Gestion personnelle des travaux domestique	10	72,5	07,5	00	100
Assistance d'un parent	85	02,5	07,5	00	100
Implication des enfants	15	20	65	00	100
Recours à une domestique	07,5	10	82,5	00	100

Source : enquête de terrain, Août 2011

Les femmes interrogées dans une proportion de 85% n'ont pas recours à un parent pour les assister dans les tâches ménagères. Dans une proportion de 68%, elles mentionnent l'implication de leurs enfants dans l'exécution de ces tâches : ce qui les décharge. Cependant 82,5% mentionnent clairement leurs recours au service d'une bonne pour la gestion de leurs tâches ménagères.

B/ Réponses ouvertes et libres des femmes Managers

A la question n°3 : « en quoi la gestion quotidienne des travaux domestiques peut-elle être handicapée par les responsabilités professionnelles. », les réponses significatives suivantes retiennent l'attention.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Chef personnel au ministère**	« En rentrant, je m'offre totalement à mon ménage. En général, je prépare beaucoup de nourriture le week-end pour n'avoir qu'à chauffer une fois de retour du boulot. »
2	**Avocate**	« J'avoue que c'est très épuisant pour moi mais j'ai beaucoup de plaisir à m'occuper moi-même du ménage et heureusement, je bénéficie de l'aide des enfants. »
3	**Coordonnatrice d'ONG locale**	« Ma fonction ne me rend pas démissionnaire de la gestion quotidienne des tâches ménagères. J'ai une domestique qui m'aide pour les petits travaux mais je m'occupe de l'essentiel. »

En effet, compte tenu des propos de ces femmes managers, nous constatons qu'elles ne font pas face à une contrainte trop forte en ce qui concerne la gestion quotidienne des tâches domestiques. Ces opinions furent très rares dans notre dépouillement.

A cette même question n°3 la plupart des femmes managers ont mentionné leur difficulté à s'occuper personnellement des travaux domestiques.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Chef service audit d'entreprise**	« La domestique et leur tante s'en chargent, je n'ai plus la notion du social telle que participer à la célébration des naissances, des anniversaires, ou des mariages. On ne peut être au four et au moulin. »
2	**Médecin chef**	« Le fait de ne pouvoir être régulière à la maison pour faire le repas m'oblige à donner des directives à la domestique par téléphone. »
3	**Directrice d'agence d'assurance**	« Moi sincèrement, je ne m'occupe presque plus des tâches domestiques parce que je n'en ai pas du tout le temps. Heureusement que j'ai une domestique travailleuse et très soignée qui m'aide beaucoup et avec qui je m'entends très bien. Et mes deux filles aussi l'aident dans le ménage. »

Suite aux propos recueillis auprès de cette catégorie de femmes managers nous constatons qu'elles n'arrivent pas à s'en sortir facilement ; faute de temps elles priorisent leur fonction de manager au détriment du foyer. Aussi reconnaissent-elles ouvertement l'utilité de leur bonnes sur qui reposent enfin de compte les tâches domestiques, contrairement aux premières qui ont estimé que leur fonction ne les empêche pas de s'occuper de leurs tâches domestiques alors qu'en réalité une bonne partie de ces tâches sont exécutées par leurs domestiques.

Section 2 : Education des enfants et relations conjugales

Paragraphe 1 : Présentation des résultats relatifs à l'éducation des enfants

Il est présenté successivement le choix effectué sur les échelles de Likert puis les réponses des femmes managers aux questions ouvertes.

A- Echelles de Likert

A la question n°4 : Veuillez noter votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations.

Tableau n°3 : La relation avec les enfants

	1. Aucune 2. Peu	**3. Moyenne**	**4. Assez 5. Elevée**	**Non réponse**	**Total**
Vous avez recours à une domestique, à un parent, à un internat.	17,5	12,5	70	00	100
Vos enfants semblent mieux s'entendre avec leur père.	40	17,5	42,5	00	100
Vous partagez beaucoup de temps avec vos enfants.	5	30	55	00	100
Il existe de fréquents conflits avec vos enfants adolescents.	12,5	42,5	45	00	100
Vous avez le sentiment d'être une bonne mère.	32,5	37,5	30	00	100

Source : enquête de terrain, Août 2011

Dans une proportion de 70% les femmes managers interrogées ont recours, soit à une bonne, soit à un internat pour s'occuper de leurs jeunes enfants. 42% mentionnent que leurs enfants semblent mieux s'entendre avec leur père, 40% rejettent cette affirmation. 55% n'arrivent pas à partager

beaucoup de temps avec leurs enfants. 45% sont victimes de fréquents conflits avec leurs enfants.

B- Réponses ouvertes et libres des femmes managers

En réponse aux questions n°5 et n°9 « Comment gérez-vous les relations avec vos enfants ? », « comment gérez-vous les deux rôles suivants : manager et décideur en entreprise d'une part et mère de famille à la maison d'autre part ? » les réponses des femmes managers recueillies furent de plusieurs ordres.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Coordinatrice nationale de projet**	« Je me dis que je n'ai pas le choix ! Quelles que soient mes occupations je dois trouver du temps pour mes enfants, je dois communiquer, échanger avec eux et leur inculquer les valeurs nécessaires dans le cadre de leur éducation. Souvent, ils ont des besoins qui ne sont pas pris en compte par leur père, je dois être là pour ça. »
2	**Notaire**	« En général, je leur consacre tout le temps nécessaire une fois que je suis à la maison »
3	**Chef service production d'usine**	« Mes enfants sont des adultes. Ils sont à l'université, ma dernière fille est en classe de terminale. Je ne suis donc plus vraiment confrontée à des difficultés relatives à leur éducation. D'ailleurs une trop grande présence parentale dans la vie des enfants d'aujourd'hui les agace. »

Au vu de toutes ces réponses, ces femmes semblent faire du mieux pour remplir leur devoir de mère. Cependant, à ces mêmes questions n°4 et n°6 certaines femmes managers ont donné des opinions contraires aux femmes managers précédentes.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Coordinatrice nationale de projet**	« C'est difficile pour moi, je n'ai pas le temps. C'est donc ma mère qui s'occupe parfois de sa petite fille, je suis plus présente par téléphone pour donner des instructions au besoin. Sa "nounou" est en même temps apprentie-coiffeuse, ce qui ne me laisse pas une grande quiétude. Je travaillais bien avant mon mariage, la situation a donc été acceptée par mon conjoint depuis le départ. Cette acceptation a fait que mon conjoint s'est responsabilisé et rentre tôt à la maison si son programme n'est pas chargé pour s'occuper de notre fille. »
2	**Chef d'agence bancaire**	« Je gère comme je peux ! C'est la domestique qui s'occupe des enfants et je prends des répétiteurs pour les suivre. J'essaie de gérer cela à distance et je me suis arrangée pour les mettre à la cantine. »
3	**Chef d'entreprise commerciale**	« Disons que c'est mon conjoint qui est plus responsable des enfants que moi. »

En somme, pour des raisons liées aux horaires de travail étendus, et à l'épuisement que cela suscite, ces femmes managers n'arrivent pas à ménager du temps pour leurs enfants. En général, leurs enfants passent

plus de temps avec les domestiques, voire les grands parents qui au final sont au premier chef leurs éducateurs.

A cet effet, certains de ces enfants, plutôt que de vivre avec leurs parents, préfèrent vivre avec leurs grands-parents parce qu'ils sont plus pris d'affection pour eux, plus épanouis et plus à l'aise avec ces derniers.

A cela, s'ajoute le problème de suivi scolaire des enfants qui se fait éventuellement par les domestiques censées ne pas être nanties de capacités intellectuelles requises et les répétiteurs.

Paragraphe 2 : Présentation des résultats relatifs aux relations avec le conjoint

Nous présentons successivement le choix effectué sur les échelles de Likert puis les réponses des femmes managers aux questions ouvertes.

A- Echelle de Likert

Veuillez noter votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations :

1. Aucun ; 2. Peu ; 3. Moyenne ; 4. Assez ; 5. Elevée.

Tableau n°5 : Relations avec le conjoint

	1. Aucune 2. Peu	3. Moyenne	4. Assez 5. Elevée	Non réponse	Total
Vous n'êtes ni compris ni soutenue par votre conjoint.	22,5	40	37,5	00	100
Vous passez peu de moments qualitatifs.	20	23,75	52,5	03,75	100
Vous êtes victime de menaces et de comportements agressifs.	57,5	22,5	15	05	100
Vous conciliez difficilement l'autorité du manager et la soumission de l'épouse.	05	10	85	00	100
Votre époux à une autre conjointe.	25	20	32,5	22,5	100

Source : enquête de terrain, Août 2011

Les femmes enquêtées dans une proportion de 52,5% avouent ne passer que peu de moment qualitatif avec leur conjoint. 57,5% révèlent ne pas subir de violences verbales et physiques de la part de leur conjoint. Cependant 85% témoignent de leur difficulté à concilier l'autorité du manager et la soumission de l'épouse. Il faut remarquer que le dernier item : « Votre époux a une autre conjointe » est celui qui à eu la plus grande proportion de non réponses. Cette abstention massive de réponses ainsi que les autres proportions affichées par l'item révèle peut être de grands malaises dans la relation conjugale des femmes enquêtées.

B- Réponses ouvertes et libres des femmes managers

Aux questions n°7 et n°9, « comment percevez-vous votre fonction et votre conjoint ? Pourquoi ? », «Comment gérez-vous les deux rôles suivants : manager et décideur en entreprise et épouse à la maison ? ». Les réponses des femmes managers sont les suivantes.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Coordinatrice nationale de projet**	« si un jour je suis contrainte à faire un choix, je choisirai la famille et je changerai d'emploi. »
2	**Diplomate**	« mon mari et moi nous nous comprenons et nous communiquons beaucoup. Il m'accompagne pour certaines missions ! »
3	**Chef service production d'usine**	« je n'ai pas de contraintes, parce que mon conjoint aussi rentre tard de son boulot. Cependant j'avoue que la plupart de mes collègues s'en plaignent tous les jours »

Elles estiment que leur fonction n'entrave pas significativement leur relation conjugale. Elles reconnaissent néanmoins pour la plupart que le problème est réel et manifestement vécu par leurs collègues.

Cependant, à ces mêmes questions n°7 et n°9 d'autres femmes managers ont donné des opinions contraires aux femmes managers précédentes.

N°	FEMMES MANAGERS	PROPOS RECUEILLIS
1	**Chef d'agence bancaire**	« C'est assez difficile, mon conjoint se plaint quelques fois de mon absence. Et en dehors de moi, d'autres femmes ont ce problème, ce qui peut inciter nos hommes à prendre des libertés ».
2	**Coordonnatrice d'ONG internationale**	« mes problèmes avec mon pari sont souvent dus à mes nombreuses missions de travail. Un jour je fus même menacée de ne point revenir à la maison si je voyageais. Mais je n'avais guerre le choix. C'était un voyage important. Ce ne fut point facile à mon retour de mission. J'ai dû faire appel à mes beaux-frères pour m'aider. »
3	**Médecin chef**	« « Il se plaint souvent de mon manque de temps et il fait aussi des scènes de jalousie quand je reste trop tard des fois. Mais, j'essaie de faire avec et je ne veux même pas savoir s'il profite à sa façon de mon indisponibilité. Et d'ailleurs comme je ne suis pas la seule femme à savoir ce problème, c'est encore plus facile à supporter. Il sait que je dois sauver des vies »

A ce deuxième groupe de femmes, il est difficile de pouvoir concilier les nombreuses charges professionnelles avec les relations conjugales.

CHAPITRE PREMIER : Analyse des données, vérification des hypothèses et suggestions

Ce dernier chapitre de notre travail est consacré à la vérification de l'hypothèse de recherche et à la formulation des suggestions.

Section I : Analyse des données et Vérification des hypothèses

Cette section est consacrée à la vérification de l'hypothèse de recherche à travers les trois variables de la vie familiale que sont la gestion des tâches domestiques, l'éducation des enfants et la relation avec le conjoint.

Paragraphe 1 : Analyse des résultats liés à la gestion des tâches domestiques et vérification de l'hypothèse afférente

Dans le cadre de cette recherche la gestion des tâches domestiques est la première variable de la vie familiale des femmes managers.

Les données collectées nous ont permis de constater que les femmes managers font majoritairement face au problème de gestion des tâches domestiques.

Sur une échelle de Likert, 82,5% mentionnent clairement leurs recours au service d'une bonne pour la gestion desdites tâches.

En effet, la plupart des femmes managers enquêtée mentionnent que leur temps de travail occupe une place prépondérante au détriment de celui du foyer à cause des contraintes que leur impose la profession. Cela se justifie par la charge de travail qu'impliquent leurs propres activités professionnelles, et celles des collaborateurs qu'elles coordonnent et dirigent.

A cela s'ajoute, leur désir d'être de plus en plus performante pour assurer leur autonomie financière, leur épanouissement, et leur ouverture d'esprit sur d'autres horizons, leur souci d'être égal à l'homme quant aux responsabilités professionnelles assumées, etc., sont tels qu'ils engendrent assurément un malaise dans leurs foyers.

Selon elles, le manque de temps pour s'occuper des tâches domestiques est dû aux heures étendues de travail, aux voyages, formations, séminaires et missions. Fatiguées, et plus emportées par le travail, elles consacrent la majeure partie de leur temps au foyer le week-end plutôt qu'en semaine où les tâches sont déléguées aux domestiques qui vivent à leur côté dans le foyer. Ainsi, le temps consacré à la cuisine et à l'entretien de la maison est obligatoirement amoindri.

Par conséquent, la domestique dans ce type de cas semble nécessaire et représente une pièce maîtresse de la maison. Elle est établie dans un rôle incontournable. Elle supplée sa maitresse dans l'exécution des dites tâches et a en général une plus grande maitrise des réalités et besoins de la maison.

Ceci n'est pas sans conséquences sur la vie du foyer. La domestique pet ne pas bien faire la cuisine, manquer d'hygiène ou être malpropre et désordonnée. Il peut arriver aussi que ce soit la domestique qui doive mettre de l'ordre dans la chambre conjugale de sa tutrice, ce qui pourrait entraîner d'autres conséquences que nous verrons plus loin dans le cadre de la vie conjugale.

De l'analyse précédente il ressort que les femmes managers se soustraient substantiellement de la gestion des tâches domestiques compte tenu de leur cahier de charge professionnel. ***L'hypothèse spécifique n°1 est vérifiée***.

Paragraphe 2 : Analyse des résultats relatifs à l'éducation des enfants et vérification de l'hypothèse afférente

La deuxième variable de la vie familiale dans le cadre de ce travail est l'éducation des enfants.

Dans une proportion de 70% les femmes managers interrogées ont recours soit à une bonne soit à un internat pour s'occuper de leurs jeunes enfants et dans 45% des cas surviennent de fréquents conflits avec leurs enfants.

Les femmes managers affirment ne pas être incapables de suivre leurs enfants et leur donner l'éducation qu'il faut avec un minimum de rigueur dont elles font déjà preuves au cours de leurs responsabilités professionnelles. Mais hélas, ces nombreuses responsabilités professionnelles qui leur incombent ne leur facilitent guère la tâche de pourvoir remplir ce devoir. Les enfants sont souvent endormis avant leur arrivée, et elles sont souvent reparties avant leur réveil. Ceci contribue en général à la dégradation des relations mère-enfants. C'est-à-dire qu'à chaque fois qu'ils sont en difficultés et éprouvent le besoin de se confier à leurs parents (précisément la mère), elles ne sont jamais présentes.

Encore très peu de recherches se sont attachées à mesurer l'impact du conflit travail/famille sur les enfants. Celles qui ont abordés cet angle montrent des résultats inquiétants.

D'une part, nous savons que l'engagement des deux parents dans des activités de qualité avec leurs enfants (ex. aider dans les travaux scolaires) diminue les problèmes de comportements et améliore les résultats scolaires. Maintes études ont confirmé cette affirmation. A l'opposé, on devrait donc s'attendre à ce que le manque d'implication des parents auprès des enfants,

en raison d'un travail trop accaparant, entraine des conséquences fâcheuses sur les comportements de ces derniers. Selon une étude de *l'Institut Vannier de la Famille*[1], un déficit d'implication dans les activités des enfants d'âge préscolaire augmente effectivement leurs problèmes de comportements. Les compétences académiques des enfants du primaire risquent d'être négativement affectées lorsque la mère vit un conflit travail famille important. En ce qui concerne les adolescents, les recherches montrent que des parents débordés par de multiples tâches tendent à être moins chaleureux envers eux et vivent plus de conflits avec ces derniers. Le manque de disponibilité des parents engendre chez plusieurs d'entre eux une baisse d'estime de soi. Bien que d'autres recherches sont nécessaires pour généraliser ces résultats, on peut conclure de ces quelques études que l'augmentation du conflit travail/famille risque d'avoir des effets marquants et insoupçonnés, des effets qui seront difficiles par la suite à corriger compte tenu de la phase développementale critique où se trouvent ces enfants.

C'est assurément une preuve que les femmes managers doivent être aussi conscientes de l'importance de leur vie professionnelle que de leur responsabilité en tant que parent qui est un devoir qu'elles doivent remplir à tout prix.

Dans les cas où l'éducation des enfants est laissée aux mains des domestiques, il peut arriver que la domestique inculque une mauvaise éducation aux enfants en les incitants aux mensonges à l'oisiveté, à l'irrespect et la désobéissance. Si la domestique est mal propre et peu éduquée, aucune règle d'hygiène ne sera apprise, elle ne saura jamais dire à l'enfant de se laver les mains avant de manger, devant lui elle mettra la main dans la sauce pour voler le poisson par exemple.

[1] www.vifamily.ca

Notons que cette influence négative des domestiques sur les enfants est aussi d'ordre psychique dans la mesure où un attachement des enfants vis-à-vis des domestiques est probable. Si les enfants passent plus de temps avec elles qu'avec leurs parents, la concurrence avec l'amour maternelle peu naître et créer des frustrations parce que les enfants sont davantage pris d'affection, épanouies et à l'aise si la domestique est gentille. Par contre, ils peuvent être craintif, grincheux, mélancoliques, voire triste s'il s'agit d'une domestique méchante.

Ces éléments peuvent jouer énormément sur l'éducation psychique et sentimentale des enfants et contribuer au retard de la croissance de l'enfant par manque d'affection.

Il n'est pas également exclu dans les cas plus graves relevant de nos réalités que des domestiques « donnent » la sorcellerie aux enfants de leur tutrice.

Nous connaissons aussi personnellement un cas de faits divers, où une domestique qui ne jouissait pas des mêmes prestiges que les enfants de sa tutrice, s'est donné l'habitude d'utiliser discrètement la brosse à dents de l'enfant de sa tutrice au point de lui transmettre le Syndrome d'Immunodéficience Acquis (VIH/SIDA). Ces deux exemples, à priori extrêmes, sont néanmoins probables.

Suite à tout ce qui précède, il ressort que les conditions favorables pour que les femmes manages parviennent à éduquer, prendre soin et suivre leurs enfants malgré l'étendue de leurs responsabilités professionnelles ne sont pas réunis. Ce qui est facteur de déséquilibre dans les relations avec eux et dans l'apport affectif.

Nous pouvons ainsi conclure que le manque de temps des femmes managers les empêche de s'occuper convenablement de l'éducation de

leurs enfants. ***L'hypothèse n°5 soupçonnant une faible implication des femmes managers dans l'éducation de leurs enfants est ainsi vérifiée.***

Paragraphe 3 : Analyse des résultats relatifs à la relation conjugale et vérification de l'hypothèse afférente

La relation conjugale des femmes managers est la troisième variable de leur vie familiale.

La collecte des données nous a permis de constater que comme pour les résultats des deux premières variables, les mêmes causes ont produit les mêmes effets pour les résultats de cette troisième variable.

En effet, un nombre important des femmes managers interrogées (52,5% sur l'échelle de Likert), ont révélé passer moins de temps aux côtés de leur conjoint non pas parce qu'elles le veulent ainsi, mais plutôt pour des raisons de temps, et de planning, constituant un handicap à la vie conjugale. 85% mentionne désolément leur difficulté à concilier l'autorité de chef d'entreprise et la soumission de la femme au foyer requise par les valeurs traditionnelles.

Là-dessus également très peu d'études examinent l'impact du conflit travail-famille sur la qualité de la relation des conjoins. Toutefois, il est raisonnable de penser que la stabilité du couple et l'entente conjugale sont grandement affectées lorsque les époux se consacrent de moins en moins de temps l'un à l'autre. Il est permis de penser que cet éloignement entre conjoints augmente aussi les risques de divorce. Les préoccupations constantes des parents couplées à une surcharge d'activités se traduisent parfois par des comportements de retrait dans la vie du couple, par une réduction des comportements affectueux et de soutien entre époux et par des états anxieux qui tendent à induire des comportements agressifs entre eux. Trop de chose à faire dans d'un laps de temps entraîne un stress

créateur d'anxiété et de fatigue qui débouche souvent sur un retrait émotionnel des deux partenaires. De nombreuses études canadiennes[1] conclues que plus le conflit travail-famille augmente, plus l'entente conjugale diminue.

Néanmoins, les femmes managers soulignent qu'elles bénéficient d'un tant soit peu du soutien de leur conjoint dans la mesure où leur fonction est génératrice de surplus de revenus et contribue au bien-être du foyer. En général, elles essayent de trouver un terrain d'entente avec leur conjoint, et le respect de cet accord permet dans la majorité des cas d'assurer la paix, la tranquillité et la confiance entre les conjoints.

La place qu'elles occupent dans différentes organisations fait qu'elles sont d'avantage sollicitées et amenées à s'absenter. Ce qui entraine une implication plus grande des domestiques dans la tenue du foyer. En général ce sont elles qui assurent le repas et passent plus de temps à la maison avec les patrons. Il peut aussi arriver que le conjoint de la femme manager négocie « les faveurs » affectives et sexuelles de la domestique. Ceci peut conduire à la polygamie, donc à la présence d'une deuxième épouse qui comblera le vide de la première et avec qui peut être fondée une nouvelle famille. Situation qui génère des conflits pouvant conduire au divorce. Sans omettre qu'en cas de séparation du couple d'énormes dérangements peuvent amener les enfants non soutenus à des déviances.

Le manque de temps de la femme managers peut inciter son conjoint à l'adultère externe. Cela est très probable du moment, où même quand les hommes jouissent en permanence de la disponibilité de leur conjointe, la plupart d'entre eux commettent l'adultère sans discrétion ni retenue. Nos convenances sociales étant perméables à cela.

En outre, si nous nous référons au contexte purement africain il n'est pas admis que les femmes travaillent. Et pire encore qu'elles le font jusqu'à des heures tardives au lieu d'être en train d'accomplir, d'assurer et même de veiller aux soins des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et des relations avec le conjoint.

Toutefois, au regard de tout ce qui précède, il ressort que les conditions favorables pour que les femmes managers accordent qualitativement du temps à leurs époux malgré leurs nombreuses responsabilités professionnelles ne sont pas réunies. Ce qui cause beaucoup d'incompréhension entre eux et conduit souvent jusqu'à des cas de divorces ou de présence de coépouse.

En conclusion, nous dirons que notre troisième variable suivant laquelle la fonction de managers soumet les femmes à une faible entente conjugale avec leur conjoint est vérifiée.

Paragraphe 4 : Vérification de l'hypothèse générale de recherche

Suite à la vérification des trois hypothèses spécifiques relatives à la vie familiale des femmes mangers, il ressort que les exigences de la fonction de managers exposent les femmes à d'énormes difficultés de conciliation vie professionnelle / vie familiale. Elles vivent précisément pour chacune des variables étudiés trois formes de conflit :

Le time-base conflit ou conflit basé sur le temps qui se réfère au temps consacré à des activités issues d'un rôle en particulier. Le conflit de temps apparaît lorsque le temps passé dans un rôle rend difficile la possibilité de s'investir dans un autre rôle ;

Le strain-based conflit ou conflit basé sur la tension explique que la pression ressentie dans un des rôles influence la façon de répondre aux demandes dans un autre rôle ;

Le behavior-based conflit ou le conflit des comportements contradictoires qui se manifeste par l'exigence d'incarner leadership et autorité au plan professionnel et la soumission de femme au foyer.

En conséquence notre hypothèse de recherche selon laquelle « les exigences de la fonction de manager exposent les femmes à d'énormes difficultés de conciliation vie professionnelle/ vie familiale » est confirmée.

Section II : Suggestion

Cette section est consacrée à la proposition de suggestions pour pallier les divers impacts négatifs que peut avoir la fonction de manager des femmes sur leur vie familiale et pour les accompagner dans les organisations béninoises à une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

En effet, ces suggestions seront réparties en deux catégories à savoir : les suggestions des enquêtées et nos suggestions personnelles.

Paragraphe 1 : Autosuggestion des femmes enquêtées

A la question n°10 toutes les femmes sont unanimes sur la nécessité de savoir organiser leurs plannings professionnels et familiaux. Autrement dit, faire de leur mieux pour finaliser leurs travaux dans les délais raisonnables suivant leur situation pour répondre au mieux à leurs obligations familiales.

Aussi doivent-elles savoir improviser, communiquer, porter une attention particulière vis-à-vis de leur conjoint pour les mettre en confiance et rendre qualitatif le minimum de temps passé ensemble.

Paragraphe 2 : Suggestion personnelles

Nos suggestions personnelles impliquent différents acteurs à savoir : les femmes managers, les familles, les organisations et l'Etat.

A- Les femmes managers

La femme managers doit s'évertuer à mettre ses capacités de planification et d'organisation au service de la conciliation de ses obligations professionnelles

et familiales. Plusieurs mesures nous paraissent importantes :

- Dire « non » aux heures supplémentaires de travail si les demandes sont irréalistes,
- Tenter de restreindre le volume de travail fait à leur domicile le soir. S'ils décident de travailler à la maison, elles doivent être en mesure de séparer et de maintenir une frontière entre le temps consacré au travail et à la famille,
- Tenter de diminuer le nombre d'heures consacrées aux déplacements associés au travail,
- Savoir donner de la qualité au temps réduit passé avec son conjoint,
- Eviter à tout prix les états d'irritabilité,
- Eviter de trouver réconfort dans l'alcool ou dans les antidépresseurs,
- Envisager de travailler à leur propre compte.

B-La famille

Une meilleure conciliation emploi/famille nécessite la modification des rôles traditionnellement échus à chaque membre de la famille.

1- **Le soutient du conjoint** : l'appui affectif du conjoint, sa compréhension, sa reconnaissance et sa valorisation contribuent de façon significative à diminuer le conflit travail-famille et réduit de façon importante le stress préjudiciable chez la femme.

2- **Une nouvelle approche de réparation des tâches domestique** : dans les familles à deux revenus les hommes doivent d'impliquer dans la gestion de tâches ménagères. De même, les enfants sans distinction de sexe, doivent être initiés dès l'enfance à la gestion du ménage.

3- Initier le jeune garçon tout comme la jeune fille aux tâches domestiques

La répartition des tâches domestiques est nécessaire. Mais comme cela n'est pas vraiment ancré dans les mœurs en Afrique et donc au Bénin, il serait utile dans une vision à moyen et long terme, que dans l'éducation des enfants, les garçons soient éduqués à la gestion des tâches domestiques au mêmes titre que les filles.

Cela permettra probablement d'avoir dans quinze à vingt prochaines années une génération d'hommes qui n'auront pas de complexe à aider leur femme dans la gestion des tâches managers et leurs accorderait un peu plus de temps pour gérer les activités professionnelles et d'autres variables non moins importants de la vie familiale. Cette initiative permettrait de responsabiliser les enfants très tôt, et à long terme ils n'auront plus besoin d'attendre que leur conjointe soit présente pour que soit réalisé cette tâche. Au bénéfice de ces mesures d'accompagnement familiales les femmes auront moins d'anxiété et de surmenage quant à leur incapacité à ne pourvoir tout faire, à manquer de contrôle sur leur travail et les modalités de ce travail, ainsi qu'à manquer d'énergie à cause du temps que leur prend la fonction et celle que doit leur prendre éventuellement la vie familiale.

C- Les Employeurs

Les organisations ont tout à gagner en aidant leurs employées à faire face à cette préoccupation car les impacts sur l'organisation lorsqu'elle choisit d'ignorer cons conflit sont importants. En effet, les employés qui vivent un haut niveau d'interférence travail-famille sont plus stressés, moins satisfaits et même pour un engagement prouvé et une présence permanente ont une faible productivité.

A ce titre plusieurs efforts doivent être faits par les employeurs :

- Ils doivent trouver des moyens pour réduire la charge de travail des employés ;
- Reconnaître que des exigences professionnelles irréaliste ne sont pas viable dans le temps et qu'elles entraînent des coûts pour l'organisation qui souvent ne sont pas reconnus ou suivis ;
- Embaucher plus de personnel dans les secteurs où l'organisation dépend énormément des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ;
- Donnes aux femmes la possibilité de refuser de faire des heures de travail supplémentaires. Un refus ne devrait pas limiter l'avancement professionnel ;
- Accorder des journées de congé plutôt que de payer des heures supplémentaires.

D- L'Eta et les collectivités locales

1- L'autorité publique doit promouvoir et accompagner l'équilibre emploi/famille par son pouvoir réglementaire en instituant des textes :

- Qui prévoient que les droits à la direction n'inclurent pas le pouvoir implicite d'exiger d'un employé qu'il fasse des heures supplémentaire, sauf en cas d'urgence ;
- Qui donnent aux employés le droit d'avoir des congés au lieu de se faire payer les heures supplémentaires.

2- La mise en place des cantines dans les établissements primaire et secondaires publiques et privés.

Afin d'éviter aux parents (principalement la mère) les tracasseries telles qu'être obligées de rentrer du service à midi pour faire à manger. L'Etat doit pouvoir subventionner les cantines dans les établissements publics et privés. A défauts, les chefs d'établissements privés doivent mettre en place ce système en l'incluant des frais de scolarité. Pour que les enfants (mineurs) puissent passer les midis dans les établissements, et pouvoir mieux récupérer pendant la pause avant la poursuite des cours.

3- Promouvoir la création des garderies et des maternelles.

Avec un personnel conséquemment formé pour mener à bien ce travail, l'objectif serait de garder, de surveiller, de veiller, de mettre aux soins et d'assurer l'alimentation des enfants de ces femmes managers toute la journée en l'absence de leurs mères, qui pourraient vaquer plus sereinement à leurs occupations professionnelles.

4- Initiation des centres de formation pour domestiques.

Dans le but d'assister la femme managers dans sa difficulté conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, la création des centres de formation pour domestique est plus nécessaire au Bénin.

L'objectif visé serait de leur inculquer des valeurs en matière d'hygiène, d'éducation morale et sociale.

CONCLUSION

La présente étude de par ses objectifs a permis de diagnostiquer les préjudices émanant de la fonction de manager dur la vie familiale des femmes dans un contexte socioculturel que nous savons peu favorable à l'émancipation professionnelle féminine.

Sur la base d'une recension d'écrits, d'un questionnaire conçu suivant le modèle à 5 degrés d'acceptation de Liket et d'une série d'entrevues, nous avons ciblé par la littérature, les exigences universelles de la fonction de manager pour les croiser aux responsabilités familiales dévolues aux femmes. A cette fin, nous avons défini trois variables de la vie familiale que sont : la gestion des tâches domestiques, l'éducation des enfants et la relation avec le conjoint.

A la lumière des données recueillies sur chacune de ces variables, plusieurs conclusions paraissent évidentes.

La perception qu'a la société béninoise de la femme et de son ascension professionnelle constitue en elle-même une source importante du conflit travail-famille pour les femmes.

Les exigences de la fonction de manager, les défis de performance obligent les femmes à se soustraire de la gestion des tâches domestiques. Elles sont donc tenues de recourir à des domestiques dont la présence n'est pas sans conséquence pour la famille.

Le temps consacré à leur activité ainsi que le stress y afférent les obligent également à une faible implication dans l'éducation morale, le suivi scolaire et la prévention des déviances juvéniles de leurs enfants.

Ici également l'encadrement des enfants est souvent délégué à la domestique, qu'elle en ait les compétences ou non.

Les femmes managers sont victimes d'un véritable conflit de comportement, car devant sans cesse osciller entre l'autorité du chef d'entreprise et la soumission de l'épouse. De même elles ne passent que très peu de moments qualitatifs avec leur conjoint.

Tous ces constats mettent en péril la cellule familiale, inhibe l'éducation des enfants, encourage l'adultère chez le conjoint ou la polygamie pour finalement laisser la femme manager elle-même anxieuse, aigrie ou meurtrie sous le joug d'un sentiment d'insatisfaction et d'auto-culpabilité.

La nature qualitative de notre étude ainsi que la petite taille de notre échantillon sont des limites à la généralisation absolue des résultats. Cependant, les résultats obtenus sont des pistes de compréhension du conflit travail-famille douloureusement vécu par les femmes managers.

En définitive, l'effort de chaque partie, femmes managers, conjoints, gouvernements, organisations, syndicats et parents est essentielle pour que cette problématique se résolve à l'avantage de nos familles actuelles.

A la faveur d'autres recherches, nous pensons qu'il serait utile d'associer les hommes, conjoints des femmes managers pour recueillir leur perception de la situation. Dans le cas d'espèce nos investigations furent informelles. Les réactions masculines obtenues décrivent un malaise préjudiciable à l'équilibre familial. Il s'avère donc opportun, dans la perspective d'une meilleure conciliation travail-famille de poursuivre les recherches sur cette problématique qui risque de s'intensifier dans la présente conjoncture socio-économique.

BIBLIOGRAPHIE

A- OUVRAGES GENERAUX

1- LAROUSSE, (1983), *« Grand Dictionnaire Encyclopédique »*, TOME 4, Paris 17rue du Montparnasse, Edition complète, 4416p.

2- Le PETIT ROBERT, (1996), *« Dictionnaire de la langue français »*, Paris, Edition du Nouveau PETIT ROBERT (dans sa version « grand format ») : 2551p.

3- PERETTI, J. M., (2001), *« Dictionnaire des Ressources Humaines »*, Paris 20 rue Berbier _du_Mets-75647, 2e Edition.

B- OUVRAGES SPECIALISES

1) BARD, C. ; BAUDELOT, C., et MOSSUZ-LAVAN, J., (2004), *« quand les femmes s'en mêlent »*, Edition de la Martinière, 382p.

2) BARRET- DUCROCQ, F.-PISIER, E., (1998), *« Femmes en tête »*, Edition Flammarion, 534p.

3) BERG, R. J. et SEYMOUR WHITAKER, J., *« Stratégie pour un nouveau développement en Afrique »*, Paris, Edition Nouveau Horizons, 49, rue Héricart 75015, 553p.

4) CARBONNIER, J., (1977), *« la famille, les incapacités »*, Paris, 10è Edition entièrement refondue, 708p.

5) DEL CHIARO, L., et THIOLLET, J. P., (1993), *« concilier vie privée et vie professionnelle »*, Paris, Edition Nathan, 95p.

6) GUERRERO, S. CERDIN, J.L. et ROGER, A., (2004), *« La gestion des carrières, Enjeux et perspectives »*, Collection AGRH, 422p.

7) HELLRIEGEL, D. et SLOCUM, J.W., (2004), *« Management des organisations »*, Bruxelles, Editions Nouveaux Horizons de Boek Université, 693p.

8) MEDA, D., et PERIVIER, H., (2007), *« le deuxième âge de l'émancipation, la société, les femmes et l'emploi* », Paris, collection la République des Idées, 110p.

9) ROBBINS, S. et De CENZO, D., (2006), *« Management, l'essentiel des concepts et des pratiques »*, Paris, 4e Editions Nouveaux Horizons, 523p.

C- ARTICLES ET REVUES

1- MOUROT, B. B., (1997), « *La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises : quatre études de cas* », in Les cahiers du Mage N°1, p37-50.

2- BELGHITI-MAHUT, S., et LAFONT, A.L., (2003-2008), *« Présence des femmes dans le top management et performance fin0ancière des entreprises : Une étude exploratoire* », 22p.

3- ALIS, D., et DUMAS, M., (2003), *« 35 heures, soutient organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/vie professionnelle »*, 25p.

4- De SINGLY, F., (1998*), « Congrès Mondial de Sociologie »*, Montréal.

5- PAQUET, R., NAJEM, E., (2005), « *l'évolution récente des pratiques de conciliation travail-famille dans les entreprises canadiennes*. », 20p.

D- RAPPORTS

1- ESSERS, G., VANMOERKERKE, C., DESIMONE, G. et CONTER, N., (2007), *« Comment trouver le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ? Le point dans trois pays de l'Union Européenne (UE) »*, Editions STICHTING FNV Pers, 35p.

2- SCHUMACHER J., (2004), « *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale* », Allemagne, Rapport de synthèse, Commission Européenne, 35p.

E- SITES INTERNET

www.info femmes.com

www.webbar.fr/users/afj

www.doctissimo.com

www.psycho-france.com

www.associationekipsy.fr/

www.psychologuedutravail.com/a-propos/

TABLE DES MATIERES

DEDICACE…….…….. iii
REMERCIEMENT ……..…….. iv
AVANT PROPOS……...…...…..…… v
SOMMAIRE …….....…..……. vi

INTRODUCTION ……..…….…….. 1

1ère PARTIE : CARRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE. 3
Chapitre 1 : Cadre théorique et clarification conceptuelle……. 4
Section 1 : Cadre théorique de la recherche…….…….. 5
Paragraphe 1 : Problématique du sujet……...…..... 5
Paragraphe 2 : Justification du choix du sujet, objectifs et hypothèses de la recherche..… 9
A- Justification du choix du sujet……..…….....… 9
B- Objectifs de la recherche……..……...… 10
C- Hypothèse de recherche……..……..... 11
Section II : Clarification conceptuelle ……..……..… 12
Paragraphe 1 : Famille et manager ……..…….. 12
A- La famille ……..……. 12
B- Le manager ……..……...… 13
Paragraphe 2 : Conciliation travail-famille ……..……..… 14
Chapitre 2 : Revue de littérature et méthodologie de recherche…….… 15
Section 1 : Revue de littérature ……..……...… 16
Paraphe 1 : Fonction de manager ……..…… 16
A- Caractéristique des managers……..…… 16
1- Un labeur acharné dans l'exécution d'une grande diversité de tâches……..… 16
2- La priorité données aux activités non routinières ……..…… 16
3- La communication verbale directe……..…….…… 17

4- La prise en compte de tous les modes et réseaux de communications…… 17
5- Un mélange de droits et de devoirs…….…….. 17
B- Rôle des managers…….…….…….. 18
C- Les contraintes des managers…….…….…..... 19
D- L'universalité d'une fonction sans discrimination ……. 21
1- La fonction de manager, une fonction universelle …… 21
2- L'absence de discrimination du genre…….…….. 22
Paragraphe 2 : Conciliation vie professionnelle - vie familiale et enjeux……. 23
A- Conflit vie professionnelle - vie familiale…….…….…….. 24
B- Enjeux de la conciliation…….…….…… 28
1- Importance de la conciliation vie professionnelle et vie familiale……. 28
2- Conséquences du manque d'équilibre vie professionnelle et vie familiale……... 32
Section II : Méthodologie de recherche…….…….……..... 36
Paragraphe 1: Echantillonnage, technique de collecte de données et analyses des données….. 36
A- Echantillonnage …….…….…….. 36
B- Technique de collecte de données et analyses des données…….. 38
1- Collecte des données…….…….……... 38
a- L'observation directe …….…….…….. 38
b- Recherche documentaire…….…….…….. 38
c- Guide d'entretien…….…….…….…… 38
2- Conduite de l'analyse des données…….…….……..... 40
Paragraphe 2 : Limites et difficultés rencontrées…….…….…… 40
A- Limites de l'étude ……..…… 40
B- Difficultés rencontrées…….…….…… 41
2ème PARTIE: PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE DES DONNES ET SUGGESTIONS 42
Chapitre 1 : Présentation des résultats……..…….. 43
Section 1 : Problèmes généraux et mode de gestion des tâches domestiques…….. 44
Paragraphe 1 : Présentation des résultats liés aux problèmes engendrés par la gestion cumulative du travail et du ménage……..…….…… 44

A- Echelle de Likert ……..……. 44
B- Réponse ouvertes et libres des femmes managers.……..…… 45
Paragraphe 2 : Présentation de résultats à la gestion des tâches domestiques des femmes managers.……..……..…… 46
A- Echelle de Likert ……..…….. 46
B- Réponse ouvertes et libres des femmes managers.……..…… 47
Section 2 : Education des enfants et relations conjugales…… 49
Paragraphe 1 : Présentation des résultats relatifs à l'éducation des enfants…… 49
A- Echelle de Likert ……..…….. 49
B- Réponse ouvertes et libres des femmes managers.……..…… 50
Paragraphe 2 : Présentation des résultats relatifs avec le conjoint…… 52
A- Echelle de Likert ……..…….. 52
B- Réponse ouvertes et libres des femmes managers.……..…… 53
Chapitre 2 : Analyse des données, vérification des hypothèses et suggestions 55
Section 1 : Analyse des données et vérification des hypothèses…….. 56
Paragraphe 1 : Analyse des résultats liés à la gestion des tâches domestiques et vérification de l'hypothèse afférente…… 56
Paragraphe 2 : Analyse des résultats relatifs à l'éducation des enfants et vérification de l'hypothèse afférente……..……. 58
Paragraphe 3 : Analyse des résultats relatifs à la relation conjugale et vérification de l'hypothèse afférente……..……. 61
Paragraphe 4 : Validation de l'hypothèse générale de la recherche……. 63
Section 2 : Suggestions ……..…….. 64
Paragraphe 1 : Autosuggestions des femmes enquêtées……..…… 65
Paragraphe 2 : Suggestions personnelles……..…… 65
A- Les femmes managers……..…… 65
B- La famille……..…… 66
1- Le soutien du conjoint……..…… 66

2- Une nouvelle approche de réparation des tâches domestiques …… 66

3- Initier le jeune garçon tout comme la jeune fille aux tâches domestiques……. 67

C- Les employeurs ……..……. 67

D- L'Etat……..……. 68

CONCLUSION……..……. 69

BIBLIOGRAPHIE……..……. 72

A- OUVRAGES GENERAUX……..…….. 72

B- OUVRAGES SPECIALISES ……..…… 72

C- ARTICLES ET REVUES ……..……..…… 73

D- RAPPORTS ……..…… 74

E- SITES INTERNET ……..…..……..…… 74

Annexes ……..……. 75

Annexe

ENQUETE SUR L'IMPACT DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE SUR LA VIE FAMILIALE DES FEMMES MANAGERS

****

OBJECTIF : DIAGNOSTIQUER LES IMPACTS NEGATIFS DE LA FONCTION DE MANAGER SUR LA VIE FAMILIALE DES FEMMES

****

FINALITE : SUGGERER LES CONDITIONS ET MESURES POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DES FEMMES MANAGERS DES ORGANISATIONS BENINOISES

****

Ce questionnaire comporte douze (12) questions. Il est a dressé aux femmes managers des ministères, entreprises publiques et privées béninois

Madame

Dans le cadre d'un travail de recherche pour la réalisation de notre mémoire de Maitrise en Psychologie de la vie sociale et professionnelle nous menons une étude portant sur le thème : « **Impact du travail des femmes managers sur leur vie familiale** ».

La présente recherche ne peut se mener avec rigueur et réussite sans votre collaboration. Sachant tout l'intérêt que vous portez au développement humain, à l'amélioration de la condition féminine et à la recherche, nous vous prions Madame de bien vouloir accorder quelques instants de votre précieux temps pour cette recherche.

QUESTIONNAIRE

Généralité

Nom ou raison sociale de la Société……

Activité(s) principale(s) de la société……

Poste occupé ……...

Ancienneté au poste ……

Poste ……...

Nombre d'enfant……

Diplôme universitaire le plus élevé ……

1/ Quelles contraintes votre vie professionnelle impose-telle à votre vie familiale ?

…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
……/

2/ Pouvez-vous, identifier et noter les problèmes subits par la gestion cumulative de votre travail et ménage : 1.Aucun ; 2.Peu ; 3.Moyenne ; 4.Assez ; 5.Elevée.

	1.Aucune	2.Peu	3.Moyenne	4.Assez	5.Elevée
Le manque de temps					
Le stress					
L'anxiété					
L'épuisement permanent					
Le sentiment d'insatisfaction					

3/ En quoi la gestion quotidienne des travaux domestiques est-elle entravée par vos responsabilités professionnelles ?

…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….
…….

4/ Comment gérez-vous les tâches domestiques : 1.Aucun ; 2.Peu ; 3.Moyenne ; 4. Assez ; 5. Elevée.

	1.Aucune	2.Peu	3.Moyenne	4.Assez	5.Elevée
Gestion personnelle des travaux domestiques					
Assistance d'un parent					
Implication des enfants					
Recours à une domestique					

5/ Comment gérez-vous les relations avec vos enfants ?

…….
…….
…….

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

6/ Veuillez noter votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations : 1.Aucun ; 2.Peu ; 3.Moyenne ; 4.Assez ; 5.Elevée.

	1.Aucune	2.Peu	3.Moyenne	4.Assez	5.Elevée
Vous avez recours à une domestique, à un parent, à un internat					
Vos enfants semblent mieux s'entendre avec leur père					
Vous partagez beaucoup de temps avec vos enfants					
Il existe de fréquents conflits avec vos enfants adolescents					
Vous avez le sentiment d'être une bonne mère					

7/ Comment percevez-vous votre fonction et votre conjoint ? Pourquoi ?

……
……
……
……
……
……
……
……
……

……
……
……
……
……
……
……

8/ Veuillez noter votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations : 1.Aucun ; 2. Peu ; 3.Moyenne ; 4. Assez ; 5. Elevée

	1.Aucune	2.Peu	3.Moyenne	4.Assez	5.Elevée
Vous n'êtes ni comprise ni soutenue par votre conjoint					
Vous passez peu de moment qualitatif ensemble					
Vous êtes victime de menaces et de comportements agressifs					
Vous conciliez difficilement l'autorité du manager et la soumission de l'épouse					
Avez-vous le sentiment d'être une bonne épouse ?					

9/ Comment gérez-vous les deux rôles suivants : manager et décideur en entreprise d'une part et mère et épouse à la maison d'autre part ?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

……
……

10/ Comment les femmes managers peuvent elles s'y prendre pour bien concilier vie professionnelle et vie familiale ?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Merci de votre collaboration