

# ÉTUDE QUALITATIVE DE L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LEUR TRAVAIL HORS DE LEUR FOYER EN CÔTE D'IVOIRE

**DABONÉ Inoussa,**

Enseignant-chercheur, Département de Psychologie,  
Université Félix Houphouët-Boigny,  
UFR des Sciences de l'Homme et de la Société (SHS).  
dabino2002@yhao0.fr

## RÉSUMÉ

Le travail des femmes hors du foyer est caractérisé, en Côte d'Ivoire, par la sous-représentation de celles-ci malgré leur nombre croissant, ainsi que par une représentation encore prédominante de la société les situant avant tout à travers leur rôle de mère. Ces réalités traduisent la situation d'une difficile articulation entre différents modèles culturels dont résulte une difficile implication des femmes dans leur travail. Cette recherche vient, à la suite de travaux précédents sur l'implication des femmes dans leur travail, pour comprendre ce phénomène de façon plus approfondie en mettant l'accent sur le vécu de ces femmes au travail. Au total 28 femmes ont été interrogées dans le cadre d'une étude qualitative. Les résultats de l'étude conduisent à des suggestions de nature à relever le niveau d'implication de ces femmes dans leur travail et, partant, à améliorer leurs performances au travail.

**Mots-clés** : Étude qualitative, valeurs culturelles, implication dans le travail, femmes, Côte d'Ivoire.

-----

## ABSTRACT

*Women's work outside their home is characterized in Ivory Coast by their under-representation despite their increasing number in this field, and by a predominant representation situating women primarily through their role as mothers. It thus reflects the situation of a difficult relationship between different cultural models leading to a difficult involvement of women in their jobs. This research comes on the heels of previous studies on Ivorian women's job involvement, in purpose to understand more deeply this phenomenon by focusing on the experiences of these women at work. A total of 28 women were interviewed in a qualitative study. The overall results lead to make suggestions to increase the level of these women's job involvement and thus, to improve their performance at work.*

**Key words:** *Qualitative study, cultural values, job involvement, women, Ivory Coast.*

## INTRODUCTION

Dans un contexte global de transformation de la société ivoirienne, atteignant l'individu aussi bien dans sa vie familiale et ses relations de résidence (Bassitché, 1991) que dans sa vie professionnelle (Bazzi-Veil, 2000), il a été démontré que la participation des femmes au domaine de l'emploi hors du foyer en Côte d'Ivoire est de plus en plus croissante (Ori, 1998 ; Koffi, 2001). Ce passage de la femme du travail au foyer au travail hors de son foyer recommande que l'on se préoccupe du lien psychologique entre la femme et son nouveau type de rôle. La variable implication dans le travail en est, selon Cotton (1993) et Almudever et coll. (2001), un bon représentant. Ce lien psychologique entre la femme et son travail en Côte d'Ivoire avait déjà constitué l'objet d'une précédente étude quantitative (Daboné, 2010). La présente étude vient à la suite de la première pour aider à comprendre plus en profondeur le phénomène en se penchant cette fois-ci sur le vécu des femmes travaillant hors de leur foyer, précisément sous l'angle de leur implication dans leur travail.

La participation grandissante des femmes ivoiriennes au domaine du travail hors du foyer apparaît comme conditionnée par la double influence des valeurs culturelles traditionnelles et des valeurs culturelles modernes, cette influence étant elle-même marquée par les difficultés d'articulations que rencontre notre société entre ces deux types de valeurs culturelles (Désalmand, 1997 ; Assié-Lumumba, 1996 ; Bazzi-Veil, 2000). Dans ce contexte où les activités exercées par les femmes deviennent complexes, la démarcation entre activités féminines hors du foyer et activités au foyer n'est pas toujours aisée à établir. Dans le cadre de cette recherche, l'expression de «travailleuse» sera cependant utilisée dans le sens de l'article 2 du code du travail. Est ainsi considérée comme travailleuse ou salariée, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Une telle définition évacue du champ de notre étude les catégories pourtant pertinentes de travailleuses telles que les autonomes, du secteur formel et du secteur informel, ou même les femmes au foyer. Cela répond, certes au fait que le cadre restreint de cette étude ne permet pas d'aborder simultanément tous ces aspects mais, surtout à des préoccupations méthodologiques.

Le plan général d'exposition adopté dans ce travail comprendra cinq parties. La première sera consacrée à la problématique d'une étude qualitative du phénomène étudié, c'est-à-dire l'implication de la femme dans son travail hors de son foyer. La deuxième partie décrira les caractéristiques des personnes

sélectionnées pour les entretiens. La troisième partie précisera le type d'entretien utilisé ainsi que le mode de collecte des données. La quatrième partie exposera les résultats, obtenus suite à l'analyse de contenu, qui devront être discutés par la cinquième partie.

## 1- PROBLÉMATIQUE

Les femmes exercent en Côte d'Ivoire un rôle de plus en plus important dans le monde du travail hors du foyer. Le nombre de femmes en activités dans ce domaine est globalement croissant. Comme le montre Koffi (2001), le taux d'accroissement de l'activité féminine est passé de 3,1% en 1988 à 5% en 1998, et cette progression de l'activité générale des femmes s'est soldée par leur représentation dans tous les secteurs d'activités. Cependant, les femmes restent sous représentées malgré leur nombre croissant dans le secteur formel. Selon Hesseling et Loco (1997), elles constituent moins du quart des employés de ce secteur et ne sont souvent confrontées qu'au secteur des services ou de l'informel.

D'une manière générale, les représentations dans le milieu traditionnel situent la femme avant tout par son rôle de mère. Une telle représentation rend inévitablement difficile l'identification de la femme à son travail hors de son foyer. Elle conduit, bien au contraire, à une tendance de la population à la légitimation de la conception des organisations comme un «monde masculin» selon Marrekchi (2001) et à l'emploi préférentiel, découvert par Agefop (1999), des femmes dans les services proches du rôle de mère. Ces distorsions, résultant pour une part des difficultés d'articulation entre différents modèles culturels concernant le travail, ne sont-elles pas de nature à affaiblir l'implication de la femme ivoirienne dans son travail hors de son foyer ?

L'implication dans le travail est un concept récent qui, selon Neveu et Peyrat-Guillard (1998), permet de qualifier le lien psychologique unissant l'individu à son travail. Notre intérêt pour ce concept remonte à un séminaire au cours duquel nous avons entendu les français dire des canadiens qui présentaient des travaux : «ces canadiens ne badinent pas». Nous nous sommes alors posé la question de savoir quand est-ce qu'on pourra en dire de même pour nous. Nous avons alors pensé qu'une telle productivité passerait par une plus grande implication des individus dans leur travail. Cela est particulièrement vrai concernant le travail des femmes hors de leur foyer, étant donné les enjeux psychiques mis en évidence par Houel (2002).

L'intérêt scientifique de la présente étude qualitative, menée à la suite d'une précédente étude quantitative (Daboné, 2010), est de parvenir à une meilleure compréhension du phénomène d'implication de la femme ivoirienne dans son travail hors de son foyer. La faiblesse de cette précédente étude est celle de toutes les études quantitatives : elle a besoin d'être complétée par une étude faisant ressortir davantage les significations des choses, c'est-à-dire la façon dont les femmes vivent psychologiquement leurs activités professionnelles hors de leur foyer. La présente étude du vécu des femmes, relative à leur travail hors de leur foyer, répond ainsi à une critique habituellement formulée à l'égard des études quantitatives : Il est reproché aux études quantitatives de présenter des résultats globaux ne mettant pas en évidence les différences entre les manières dont deux individus ayant les mêmes scores ont répondu aux différents items de l'échelle de mesure. Il s'agira de mettre en évidence d'autres aspects de l'implication de la femme ivoirienne dans son travail hors du foyer en découvrant les sens attachés aux choix opérés par ces femmes. Cette recherche se propose donc d'aller plus en profondeur – que les résultats globaux des études quantitatives – en analysant les aspects liés au vécu de ces femmes au travail. Elle s'attachera notamment à découvrir le «pourquoi» de cette implication, c'est-à-dire à comprendre les mobiles subjectifs inconscients de l'implication des femmes ivoiriennes dans leur travail. L'intérêt pratique de cette étude est d'amener particulièrement les femmes à apporter une meilleure contribution au relèvement des défis de notre société, notamment par une plus grande implication dans leur travail. Cela se justifie d'autant plus que la réorganisation des rôles survenue invite les individus à reconsidérer leur approche des rôles professionnels. La question de l'implication dans le travail apparaît alors d'une importance essentielle, puisqu'il s'agit d'étudier le niveau subjectif de l'attachement de l'individu à son travail.

L'objectif de cette étude est de parvenir à une compréhension plus approfondie du vécu de la femme ivoirienne au travail hors de son foyer, particulièrement concernant les aspects de ce vécu constitutifs de son degré d'implication dans son travail. A cet effet, l'analyse factorielle effectuée dans les études précédentes (Daboné, 2010) montre que l'implication des femmes en Côte d'Ivoire comporte trois dimensions : la distinction entre vie au travail et vie hors du travail, l'importance du travail, puis l'engagement de soi dans la performance professionnelle. Les objectifs spécifiques consisteront à analyser successivement ces trois dimensions de l'implication de la femme dans son travail hors du foyer en Côte d'Ivoire. L'atteinte de ces objectifs passe par une sélection judicieuse des personnes auprès desquelles les informations seront recueillies.

## 2- ÉCHANTILLON

Les personnes auprès desquelles nous avons mené cette étude présentent certaines caractéristiques que nous allons à présent indiquer. D'abord et conformément à l'objectif de cette recherche, qui est de comprendre l'implication des femmes dans leur travail hors de leur foyer, les personnes retenues pour l'échantillon d'étude sont bien naturellement des femmes exerçant une activité salariée hors de leur foyer. Ces femmes, qui exercent toutes dans le secteur industriel, sont au nombre de 28 et ont été sélectionnées suivant certaines caractéristiques résumées dans le tableau 2. Une telle sélection vise à étendre l'étude à toutes les catégories possibles afin d'observer les tendances globales qui se dégagent. L'étude s'est effectuée dans la ville d'Abidjan.

**Tableau 2** : Caractéristiques des femmes interrogées au cours des entretiens

Caractéristiques	État matrimonial		C.S.P				Niveau scolaire				Nombre d'enfants			
	Vit seule	Vit en couple	1	2	3	4	Primaire	Secondaire 1	Secondaire 2	Supérieur	0	1 à 2	3 à 5	6 et +
Effectifs	15	13	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7	6	7

## 3- INSTRUMENT D'ÉTUDE ET COLLECTE DES DONNÉES

Les entretiens ont été effectués à l'aide d'un guide d'entretien constitué à partir des dimensions de l'implication des femmes ivoiriennes dans leur travail, dimensions mises en évidence par les travaux de Daboné (2010). L'analyse factorielle, effectuée au cours de ces travaux, à partir de l'échelle de mesure de l'implication dans le travail de Lodahl et Kejner, telle que revue et augmentée par Gadbois (1973), montre que trois principaux facteurs F 1, F 2 et F 3 saturent l'essentiel des items de l'échelle et conduisent à tirer les conclusions suivantes :

- Le facteur F 1 correspond à l'affirmation d'une distinction entre la vie au travail et la vie hors du travail. Il traduit le désir soit de restreindre au maximum la place de l'activité professionnelle et de la cantonner strictement à l'intérieur des horaires de travail, soit au contraire de tendre vers une forte valorisation de l'activité professionnelle.

- Le facteur F 2 est indicateur de l'importance que le sujet attache à l'activité professionnelle.

- Le facteur F 3 se caractérise par la dépendance de l'auto-évaluation du sujet à l'égard de sa performance dans l'activité professionnelle.

- Cette entreprise de constitution du guide d'entretien à partir des dimensions de l'implication dans le travail répond au souci de faire en sorte que les interviewées aient la même définition de l'implication dans le travail que nous. L'entretien aurait pu, en réalité, se réduire aux deux questions 1) « Vous sentez-vous impliquée dans votre travail ? », 2) « Pourquoi ? ». Cependant, de telles formulations présenteraient deux inconvénients majeurs :

- Premièrement, la réponse à la question 1 nécessite que le chercheur et les personnes enquêtées aient la même définition de « l'implication dans le travail ». Un moyen de surmonter cette difficulté consiste à partir des dimensions du phénomène à l'étude. De ce fait, notre guide d'entretien repose sur les dimensions de l'implication dans le travail. Ces dimensions correspondent, dans notre guide d'entretien, aux questions I (affirmation d'une distinction entre vie du travail et vie hors du travail), II (valorisation du travail) et III (dépendance de l'auto-évaluation du sujet à l'égard de sa performance dans l'activité professionnelle).

- Deuxièmement, la réponse que la question « Pourquoi ? » occasionne est rarement simple. L'on doit alors, selon Seltiz et coll. (1977), prendre en considération les facteurs possibles capables d'influencer l'implication dans le travail, et étudier chacun de ces facteurs en posant une série de questions au lieu d'un seul « Pourquoi ? ». Pour ces raisons, notre guide d'entretien s'appuie sur le procédé, mis au point par ces derniers auteurs, d'élaboration de questions dont le contenu vise l'élucidation du « Pourquoi » des sentiments ou des comportements.

L'on pourra remarquer que l'entretien commence toujours par « Pourquoi ? ». Cela permet au chercheur de trouver ce qui prévaut dans l'esprit de l'individu. Ensuite, l'on pose des questions spécifiques portant sur a) l'aspect historique de son implication dans le travail, b) les caractéristiques particulières de son travail qui l'amènent à s'y impliquer, c) les bases de son implication dans le travail, d) les motifs personnels en cause, e) les situations ou circonstances spécifiques dans lesquelles elle s'implique. Mais en plus de ces raisons qui militent en faveur d'un sentiment ou d'un comportement donné, nous nous sommes également attachés à chercher les raisons qui militent contre les sentiments ou comportements alternatifs.

Le guide d'entretien a été soumis au procédé des juges. Cette phase nous a permis de procéder à de légères reformulations au niveau des questions jugées ambiguës.

Toutes les femmes ont été interrogées sur leur lieu du travail. Certaines d'entre elles ont accepté de répondre aux questions sur-le-champ. Pour celles qui étaient indisponibles au moment de notre première rencontre, nous prenons un rendez-vous avec elles afin de pouvoir les interroger. Tous les entretiens ont été enregistrés au magnétophone. Ensuite nous les avons écoutés et réécoutés au cours du dépouillement pour l'analyse de contenu.

#### 4- RÉSULTATS

Les données des entretiens ont fait l'objet d'une analyse de contenu à partir des enregistrements effectués au magnétophone. Les résultats de l'analyse sont présentés ici suivant les trois dimensions de l'implication dans le travail.

##### 4-1- Distinction entre vie au travail et vie hors du travail

**Tableau 4a** : Faites-vous une distinction entre votre vie au travail et votre vie hors du travail ?

Réponses	Fréquences	%
Oui		85,71
Non		14,29
Total		100

$$X^2 = 51,01 \text{ ** } P \leq 0,01$$

La question ici est de savoir si les femmes font ou ne font pas une distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail. Les résultats montrent que 85,71% des femmes interrogées optent pour cette distinction. Le khi-deux calculé donne un résultat très significatif au seuil de probabilité  $P \leq 0,01$ . La question qu'on peut dès lors se poser est de savoir ce qui les amène à faire de telles distinctions. C'est à cette préoccupation que répond le tableau 4b.

**Tableau 4b** : Raisons de la distinction faite par les femmes entre leur vie au travail et leur vie hors du travail

Oui, parce que...	%
- Il faut faire la part des choses	35,19
- La vie au travail est comme une pression qu'on subit	11,11
- Au travail, c'est comme une autre famille	9,26
- Au travail, on est tout le temps occupée	7,41
- Au travail, tu es plus à l'aise	5,56
- A certains moments, je suis déçue du travail	5,56
- Ce n'est pas bien si le patron dit que tu ne travailles pas bien	5,56
- Ce n'est pas bon de ne rien faire	3,70
- Congé de maternité oui, mais on est toujours contente de reprendre le travail	3,70
- Après le boulot, je veux me retrouver à la maison avec mes enfants	3,70
- Je suis là au travail pour quelque chose, donc je me comporte comme une travailleuse	3,70
- Mon travail passe avant toute chose	3,70
- J'essaie de favoriser la vie privée	1,85

Comme explication de leur tendance à opérer une distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail, les travailleuses avancent plusieurs raisons : « il faut faire la part des choses » (35,19 % des propositions), « la vie au travail est comme une pression qu'on reçoit » (11,11 % des propositions), « au travail, c'est comme une autre famille » (9,26 %). Il y a des femmes qui ne font pas de différence entre leur vie au travail et leur vie hors du travail. Le tableau 4c nous fournit les raisons de cette tendance.

**Tableau 4c** : Raisons d'une non distinction entre vie au travail et vie hors du travail

Non, parce que...	%
- On passe plus de temps au travail qu'à la maison	27,59
- La vie sociale et la vie au travail se complètent	17,24
- La vie familiale et le reste dépendent de mon travail	13,79
- C'est un compromis : travail, enfants, épanouissement personnel.	13,79
- Je parle de mon travail à la maison	10,34
- Grâce au travail, je peux m'organiser comme je veux	10,34
- Travailler et pourvoir aux besoins de ma famille	6,90

Les quelques femmes qui ont choisi de ne pas opérer de distinction entre vie au travail et vie hors du travail avancent principalement ces raisons : « on passe plus de temps au travail qu'à la maison » (27,59%), suivie de la raison « la vie sociale et la vie au travail se complètent » (17,24 %).

La distinction entre vie au travail et vie hors du travail conduit à s'interroger de savoir lequel de ces deux aspects de la vie est le plus important ou, en tout cas, l'importance que la femme accorde alors à son travail hors du foyer.

## 4-2- Importance du travail

**Tableau 5a** : Quelle importance accordez-vous à votre travail ?

Réponses	Fréquences	%
Beaucoup d'importance	100	100
Peu d'importance	0	0
Total	100	100

$$X^2 \text{ corr.} = 98,01 \text{ ** } P \leq 0,01$$

À la question «quelle importance accordez-vous à votre travail ? », les femmes ont répondu unanimement qu'elles accordent beaucoup d'importance à leur travail (100 %). L'écart entre les deux types de réponses est ainsi très significatif au seuil de probabilité  $P \leq 0,01$ . La question que l'on se pose alors est de savoir ce qui amène ces femmes à donner une telle importance à leur travail. C'est à cela que répond le tableau 5b.

**Tableau 5b** : Raisons de l'importance accordée par les femmes à leur travail hors du foyer

Beaucoup d'importance, parce que...	%
- Le travail donne un sens à la vie de l'homme	18,81
- Le travail permet de faire face à la cherté de la vie	18,81
- J'aime mon travail malgré les frustrations	8,91
- Je suis allée à l'école pour travailler	7,92
- ça me fait découvrir d'autres personnes	6,93
- Je suis passionnée de mon travail	4,95
- ça me permet de montrer ce que je suis capable de faire	4,95
- C'est le choix que j'ai fait	3,96
- ça me permet d'être indépendante	3,96
- Mon travail est une partie de moi	3,96
- C'est mon premier mari	3,96
- Le travail permet d'être respectée dans la société	2,97
- ça me permet d'aider d'autres personnes	2,97
- Je veux rendre toujours parfait ce que je fais	2,97
- Même après l'heure du travail, on y pense encore	1,98
- Mon travail occupe la première place dans ma vie (il se situe après Dieu!)	1,98

Les raisons que les femmes avancent à l'appui de leur tendance à accorder de l'importance à leur travail sont les suivantes : «le travail donne un sens à la vie de l'homme» (18,81% des propositions), «le travail permet de faire face à la cherté de la vie» (18,81% des propositions), «j'aime mon travail malgré les frustrations» (8,91%), et «je suis allée à l'école pour travailler» (7,92%). Cette importance accordée au travail n'empêche toutefois pas les femmes d'éprouver souvent un sentiment négatif à l'égard de leur travail, comme l'indique le tableau 5c.

**Tableau 5c** : Raisons d'une mauvaise opinion des femmes à l'égard de leur travail hors du foyer

J'ai souvent une mauvaise opinion de mon travail parce que...	%
- On a quelques fois des frustrations	30,44
- C'est par rapport à ce que le travail me donne comme possibilité, sinon je n'aurais pas travaillé	17,40
- Ce travail n'est pas ce que j'avais voulu exercer	13,04
- Il faut que tu sois encouragée	13,04
- Souvent, tu n'as pas de vie privée	13,04
- Mon travail est fatigant	8,70
- Je ne veux pas vieillir dans ce métier, c'est pour les jeunes filles	4,35

Comme on peut le remarquer à travers le tableau 5c, la principale raison des sentiments négatifs à l'égard du travail hors du foyer est « on a souvent des frustrations » (30,44 % des propositions), suivie de « le métier que j'exerce est fatigant » (17,40 % des propositions).

S'il apparaît nettement que les femmes accordent beaucoup d'importance à leur activité professionnelle hors de leur foyer, que peut-on dire alors des liens entre l'image qu'elles ont d'elles mêmes et leur performance professionnelle ? La partie qui suit tente de répondre à cette question.

#### 4-3- L'engagement de soi dans la performance professionnelle

**Tableau 6a** : Fréquences des réponses à la question « Votre performance au travail a-t-elle une influence sur l'image que vous avez de vous-même ? »

Fréquences	%
Réponses	
Oui	53,57
Non	46,43
Total	100

$$X^2 = 0,51 \text{ ns}$$

Les résultats montrent que 53,57 % des femmes interrogées affirment que l'image qu'elles ont d'elles-mêmes est influencée par leur performance dans leur travail, contre 46,43 % qui ont répondu qu'elles ne sont pas influencées par leur performance dans leur travail. L'analyse statistique indique que l'écart entre ces deux types de fréquences n'est pas significatif. Les femmes répondent donc indifféremment à la question de savoir si l'image qu'elles ont d'elles-mêmes est influencée par leur performance dans leur travail ou si elle ne l'est pas. La question qu'on peut dès lors se poser est de savoir les raisons qui déterminent leur réponse relative à la question de leur engagement dans leur performance au travail.

**Tableau 6b** : Raisons de l'influence de l'image de soi par la performance dans le travail

Oui, parce que...	%
- C'est grâce à mon travail qu'on m'accorde beaucoup d'importance	37,51
- Les félicitations du supérieur font toujours plaisir	28,13
- Tout repose sur le travail. Il faut que tu sois battante	9,38
- C'est naturellement que j'ai choisi ce métier, et ça m'influence	6,25
- Mon objectif, c'est de faire un boulot qui me plaise, et non plus de gravir des échelons	6,25
- Rentabiliser mon action dans l'entreprise	6,25
- C'est sur le lieu du travail que je peux m'exprimer véritablement	6,25

Les femmes qui affirment être influencées par leur performance dans leur travail avancent comme raisons principales : « c'est grâce à mon travail qu'on m'accorde beaucoup d'importance » (37,51 % des propositions) suivie de « les félicitations du supérieur font toujours plaisir » (28,13% des propositions). Mais les affirmations d'une autre catégorie de femmes sont tout autres. Le tableau 6c montre qu'il y a des femmes qui, à la différence des précédentes, n'ont pas leur image de soi influencée par leur performance au travail.

**Tableau 6c** : Raisons d'une non influence de l'image de soi par la performance dans le travail

Non, parce que...	%
- Mon travail est difficile; ça nécessite que tu sois un peu soumise	23,08
- C'est plutôt à mon éducation qu'est liée l'idée que j'ai de moi-même	23,08
- Quelqu'un peut bien apprécier votre travail, et une autre personne viendra le déprécier	15,38
- On peut mal faire son travail, mais bien réussir sa sauce à la maison!	15,38
- Sans travail, je pense que je serais la même personne	15,38
- Mon vœu ne s'est pas réalisé; je visais un autre boulot	7,69

Les femmes avancent comme raisons principales pour justifier la non influence de leur image de soi par leur performance au travail : « c'est plutôt à mon éducation qu'est liée l'idée que j'ai de moi-même » (23,08 % des propositions), « mon travail est difficile; ça nécessite que tu sois un peu soumise » (23,08 % des propositions).

Ainsi, l'image que les femmes ont d'elles-mêmes apparaît en priorité liée à l'éducation qu'elles ont reçue. Dans ce contexte précis, l'on fait référence à l'éducation familiale. L'on peut ainsi entrevoir un processus par lequel les acquisitions futures de l'individu se font à partir des valeurs culturelles transmises à l'enfant au sein de la famille.

## 5- DISCUSSIONS

Cette étude conduite dans le contexte changeant d'une société ivoirienne, siège de plusieurs modèles culturels que les individus, a mis en évidence plusieurs niveaux de résultats parfois corroborés par d'autres auteurs. Ces résultats seront ici abordés respectivement sous l'angle de chacune des trois dimensions de l'implication des femmes dans leur travail hors de leur foyer en Côte d'Ivoire.

Les résultats montrent d'abord une tendance des femmes à faire la distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail. Selon elles « Il faut faire la part des choses ». Le sens de cette affirmation des travailleuses va se préciser par leurs propos qui suivent. Ainsi, l'affirmation « La vie au travail est comme une pression qu'on reçoit » marque la différence entre les façons dont ces femmes vivent leurs engagements traditionnels et leurs engagements professionnels, l'exercice de ces dernières activités étant ressenti comme une «pression». Cela indique à quel point elles ne se considèrent pas comme étant liées par les engagements traditionnels de la femme au foyer, mais se sentent plutôt attachées à leurs défis professionnels. Le souci de relever ces défis professionnels met l'individu sous une «pression», ce qui implique que celui-ci soit occupé en permanence (« Au travail, on est tout le temps occupée »). Mais cette intensité des activités au travail hors du foyer est loin d'être désagréable : « au travail, tu es plus à l'aise ». L'activité professionnelle est alors placée à la première ligne de tous les aspects de la vie (« mon travail passe avant toute chose »), ce qui s'accompagne d'un sentiment de réalisation de soi dans l'activité (« Ce n'est pas bon de ne rien faire »). Cet investissement de l'activité professionnelle tend à conduire la femme à une prise d'autonomie vis-à-vis de ses responsabilités traditionnelles du foyer (« Congé de maternité oui, mais on est toujours contente de reprendre le travail ») et à se préoccuper de sa réussite au travail : « Ce n'est pas bien si le patron dit que tu ne travailles pas bien ».

À la différence des femmes dont il vient d'être question, l'on note chez d'autres femmes une tendance à ne pas faire de distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail. L'exigence de « passer plus de temps au travail qu'à la maison » n'est supportable par elles que parce qu'elles font de leur vie au travail un prolongement de leur vie au foyer : « La vie sociale et la vie au travail se complètent ». Mieux, l'activité professionnelle n'est pas séparable du reste de la vie (« c'est un compromis : travail, enfants, épanouissement personnel ») dans la mesure où elle permet à la femme de mieux faire face à ses responsabilités familiales : « travailler et pourvoir aux besoins de ma famille ». Il en résulte une tendance de la femme à parler de son travail à la maison : « Je parle de mon travail à la maison ».

Concernant la seconde dimension de l'implication dans le travail, l'on note globalement que les femmes accordent beaucoup d'importance à leur travail hors de leur foyer. Cette tendance des femmes obéit à des raisons diverses. Pour certaines femmes, le travail est important parce qu'il « donne un sens à la vie de l'homme ». Ainsi, l'exercice de l'activité professionnelle obéit à des réalités profondes qui conduisent ces femmes à aimer leur travail « malgré les frustrations » et même à une passion du travail : « Je suis passionnée de mon travail ». L'on voit ainsi à l'œuvre les facteurs intrinsèques de la motivation au travail tels que le désir de se réaliser dans la tâche « ça me permet de montrer ce que je suis capable de faire » et d'apprendre aux côtés d'autrui « ça me fait découvrir d'autres personnes ». Dès lors ces femmes sont animées par le désir de « rendre toujours parfait » ce qu'elles font. Elles pensent que leur travail est un choix qu'elles ont délibérément effectué et qui correspond à leurs aspirations : « c'est le choix que j'ai fait ». Cela concorde avec une tendance à s'identifier au travail « mon travail est une partie de moi ». De cette tendance résulte toute l'importance accordée au travail : « mon travail occupe la première place dans ma vie (il se situe après Dieu ! ) ». L'activité professionnelle est dès lors conçue comme un métier nécessitant une compétence acquise (« Je suis allée à l'école pour travailler ») et porteur d'une valeur fondamentale qui « confère une certaine personnalité ». La femme qui l'exerce devient « indépendante » et peut ainsi prendre son autonomie vis-à-vis de ses responsabilités familiales : « [mon travail] est mon premier mari ».

Pour d'autres femmes, l'importance accordée au travail obéit à des raisons différentes des précédentes : pour celles-ci, l'exercice du travail n'est plus motivé par des facteurs intrinsèques, mais par des facteurs tels que ceux permettant à la femme de faire face à ses responsabilités extraprofessionnelles, notamment familiales : « Le travail permet de faire face à la cherté de la vie ». Sont également du même ordre des facteurs extrinsèques tels que le « regard » favorable dont bénéficie la salariée (« Le travail permet d'être respectée dans la société ») et le gain matériel qui lui permet d'accomplir notamment la solidarité qui caractérise les sociétés traditionnelles africaines : « ça me permet d'aider d'autres personnes ».

Malgré l'importance qu'elles accordent à leur travail, les femmes n'ont cependant pas manqué de manifester des plaintes à l'égard de leur travail. Ces plaintes sont notamment relatives aux « frustrations », aux charges physiques et mentales (« mon travail est fatigant ») ainsi qu'aux empiétements sur la vie privée : « Souvent, tu n'as pas de vie privée ». Pour cette catégorie de femmes, l'importance du travail ne tient qu'aux possibilités qu'il leur offre, telles que l'éducation des enfants, la maison, l'électricité, la nourriture, les vêtements, ... bref, « cela englobe tout » disent-elles.

Concernant la troisième dimension de l'implication dans le travail, si l'analyse statistique ne met en évidence aucune tendance globale de l'image qu'ont ces femmes d'elles-mêmes à être influencée par leur performance au travail, l'analyse de leurs discours révèle que celui-ci est hétérogène et composé d'un mélange de considérations traditionnelles et de considérations modernes déterminant leur engagement ou leur non-engagement de soi dans la performance au travail. Ainsi, l'affirmation « tout repose sur le travail » faite par elles recouvre une réalité complexe constituée par la double influence des valeurs culturelles traditionnelles et modernes sous l'influence desquelles ces femmes se trouvent simultanément.

L'influence de la société traditionnelle paraît se traduire par un exercice du travail hors du foyer essentiellement pour les facteurs de récompense extrinsèques que le travail permet d'acquérir et par une limitation de l'ambition professionnelle hors du foyer : « Mon objectif, c'est de faire un boulot qui me plaise, et non plus de gravir des échelons ». Dès lors, le lien entre l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et leur performance au travail n'est établi que par l'intermédiaire des comportements d'autrui à leur égard : « C'est grâce à mon travail qu'on m'accorde beaucoup d'importance ». Le travail est ainsi exercé essentiellement pour des récompenses extrinsèques matérielles et non matérielles : « Les félicitations du supérieur font toujours plaisir ».

À l'inverse, chez les femmes ayant intériorisé les valeurs de la société moderne, l'influence de l'image de soi par la performance au travail devient d'autant plus possible que le travail résulte du libre choix (« C'est naturellement que j'ai choisi ce métier, et ça m'influence ») et offre à l'individu l'occasion de satisfaire son besoin d'accomplissement : « C'est sur le lieu du travail que je peux m'exprimer véritablement ».

Il ya une autre catégorie de femmes dont l'image de soi n'apparaît pas influencée par leur performance au travail. Celles-ci expriment des plaintes à l'égard de leur travail (« mon travail est difficile ») et font clairement savoir le lien entre l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et les valeurs qu'elles ont intégrées durant leur socialisation : « C'est plutôt à mon éducation qu'est liée l'idée que j'ai de moi-même ». Le travail, dans ces conditions, ne paraît guère influencer l'image qu'elles ont d'elles-mêmes : « Sans travail, je pense que je serais la même personne ». Elles soulignent la subjectivité des supérieurs hiérarchiques dans l'évaluation de leurs efforts (« Quelqu'un peut bien apprécier votre travail, et une autre personne viendra le déprécier ») et expriment nettement leur attachement à leurs responsabilités traditionnelles du foyer « On peut mal

faire son travail, mais bien réussir sa sauce à la maison! ». Ce discours est manifestement révélateur de la force de l'influence de la société traditionnelle sur ces femmes, notamment à travers « l'éducation » qu'elles ont reçue. Ces femmes manifestent ainsi une tendance à s'identifier aux modèles traditionnels des rôles féminins, ce qui occasionne un niveau d'implication moindre dans leur travail hors du foyer.

De cette étude il ressort donc différents niveaux de résultats relatifs au vécu des femmes ivoiriennes au travail hors de leur foyer. L'on peut y noter globalement, ainsi que l'avaient déjà soulignés Martinot et coll. (2004), que les différences d'attitudes professionnelles selon le genre sont dues pour une large part à la division sexuée des rôles et aux attentes que cette division suscite. Ces attentes sont par ailleurs appuyées et légitimées par les idéologies (Zadi-Zaourou, Ehouman, 1975) qui les présentent comme étant naturelles et inévitables. L'on note globalement des expressions traduisant la double influence traditionnelle et moderne sous laquelle ces femmes se trouvent, avec une prédominance de l'une ou l'autre des deux valeurs culturelles selon les circonstances. Au niveau de la dimension « engagement de soi » en particulier, l'analyse montre que globalement l'image que les femmes ont d'elles-mêmes ne dépend pas de leur performance au travail. Ce résultat est la traduction de l'intégration simultanée, par ces femmes, des valeurs culturelles traditionnelles et des valeurs culturelles modernes relatives au travail. Cela se traduit en conséquence par la présence chez ces femmes d'un mélange de valeurs traditionnelles ancestrales et de valeurs modernes, relatives au travail, sous l'influence desquelles ces femmes se trouvent.

L'influence des valeurs professionnelles modernes conduit les femmes, selon nos résultats, à opérer une distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail et à accorder de l'importance à leur travail pour des facteurs intrinsèques tel que le besoin de se réaliser dans la tâche, de « montrer » ce qu'elle est capable de faire. Pour ces femmes ayant intégré les valeurs professionnelles modernes, le travail est autre chose qu'un prolongement des métiers du maternel. Ces femmes, à la différence des précédentes, tendent à prendre leur autonomie vis-à-vis de la société traditionnelle et à passer outre les responsabilités traditionnelles de la femme au foyer auxquelles elles ne se sentent plus liées, mais se sentent plutôt soumises aux pressions de l'activité professionnelle hors du foyer. L'activité professionnelle est alors vue comme étant un critère de distinction qui « donne un sens à la vie de l'être humain ». L'image que ces femmes ont d'elles-mêmes apparaît d'autant liée à leur performance au travail hors du foyer qu'elles aspirent à « rentabiliser » leur action

dans l'entreprise et pensent qu'elles ne peuvent « s'exprimer véritablement » que sur le lieu du travail. Le travail est alors vécu comme un métier dont l'exercice nécessite une compétence acquise et suscite finalement une « passion ». Ce qui concorde avec la tendance de ces femmes à vivre leur travail comme étant « une partie » d'elles-mêmes.

Il résulte de tout ce qui précède que le travail, chez les femmes ayant intégré le modèle professionnel moderne, est un lieu où sont définies d'autres normes que celles du modèle traditionnel des rôles. La maternité n'est plus conçue comme étant le but ultime de leur vie. Leurs propos sont constitués de notions techniques et expriment leur aspiration à accéder à des niveaux plus élevés de la hiérarchie.

Les femmes ayant par contre intériorisé le modèle traditionnel des rôles ont eu tendance à ne pas opérer de distinction entre leur vie au travail et leur vie hors du travail, et à accorder de l'importance à leur travail en raison des facteurs de récompenses extrinsèques que ce travail permet d'acquérir. De plus, l'image que ces femmes ont d'elles-mêmes n'est pas influencée par leur performance au travail hors du foyer. D'une manière générale, ainsi que le montre Viaud (2003), le comportement de l'individu dépend des valeurs culturelles qu'il intériorise. Subséquemment, l'intériorisation des valeurs coutumières traditionnelles par les populations entraîne de la part de celles-ci des conduites telles que les nombreuses résistances à l'évolution des femmes travaillant hors du foyer (Marrekchi, 2001 ; Houel, 2000), la tendance des femmes à s'orienter vers les métiers proches des rôles traditionnels de la femme au foyer (Agefop, 1999 ; Houel, 2002) ou à reconstituer une ambiance familiale sur le lieu du travail (Vasseur et Gounongbé, 2004). L'influence des valeurs traditionnelles que ces femmes ont intégrées se traduit donc dans leurs propos relatifs à chacun des trois axes principaux de l'implication dans le travail. Ainsi, la vie au travail est conçue par elles comme étant une contrainte à laquelle elles n'acceptent de se soumettre que parce qu'elle permet de « faire face à la cherté de la vie ». Ces femmes n'hésitent pas souvent à exprimer leur aversion à l'égard de leur travail : « C'est par rapport à ce que le travail me donne comme possibilité, sinon je n'aurais pas travaillé ». Elles tentent d'alléger ces contraintes en faisant du milieu du travail le prolongement du milieu familial : « Au travail, c'est comme une autre famille ». La vie au travail est alors conçue comme étant un complément de la vie en dehors du travail, l'objectif de ces femmes étant de « travailler et pourvoir aux besoins de la famille ». Dès lors, l'importance du travail hors du foyer n'est plus liée qu'au respect qu'il suscite dans la vie sociale (« on m'accorde beaucoup d'importance ») et à la possibilité qu'il offre de satisfaire certains besoins fondamentaux (la maison, l'éducation des

enfants, l'électricité, la nourriture, les vêtements, etc.), notamment par le biais des gains tels que l'argent et les avantages matériels qu'il permet d'acquérir. Le travail hors du foyer serait ainsi effectué par ces femmes, non pas véritablement parce qu'elles s'y identifient et s'y investissent psychologiquement, mais pour les éléments de récompenses extrinsèques qu'il procure. Elles peuvent alors « aider d'autres personnes » par le simple désir traditionnel de solidarité. La force de l'influence de la société traditionnelle en jeu, et l'attachement aux éléments de récompenses extrinsèques que cela occasionne, va en dernier ressort limiter les ambitions professionnelles de ces femmes dont l'objectif n'est « plus de gravir des échelons ». Cette ambition professionnelle limitée va de pair avec la non influence de l'image que ces femmes ont d'elles-mêmes par leur performance au travail. L'image que ces femmes ont d'elles-mêmes est plutôt décrite comme étant liée à leur « éducation », autrement dit aux valeurs qu'elles ont intégrées durant leur socialisation. L'impact de cette intégration des valeurs traditionnelles relatives au travail se manifeste dans la tendance de ces femmes à accorder une moindre valeur à leur travail hors du foyer et à *faire prévaloir* leurs responsabilités traditionnelles du foyer. Le travail hors du foyer, ainsi vécu, n'apparaît supportable que par la tendance de ces femmes à adopter certains comportements telle que la reconstitution d'une ambiance familiale sur le lieu du travail.

## CONCLUSION

La société ivoirienne actuelle enregistre une modification du statut professionnel des femmes, celles-ci passant du statut de femmes au foyer à celui de femmes salariées. Cette modification soulève alors des interrogations relatives à son impact sur la relation des femmes ivoiriennes à leur nouveau type de rôle.

Cette étude s'est proposée, suite à nos travaux précédents ayant effectué des études quantitatives de l'implication des femmes ivoiriennes travaillant hors de leur foyer, de se pencher sur la question du vécu de ces femmes au travail. Ce vécu est envisagé sous l'angle des dimensions de l'implication dans le travail : distinction entre vie au travail et vie hors du travail, importance du travail, engagement de soi dans la performance au travail.

L'analyse des données, obtenues suite à des entretiens effectués avec au total 28 femmes, permet de faire des observations de trois ordres : cette analyse révèle premièrement que les femmes ont tendance à faire la distinction entre ces deux catégories de travail, deuxièmement que les femmes accordent une grande importance au travail hors du foyer, puis troisièmement que l'image qu'elles ont d'elles-mêmes n'est pas liée à leur performance au travail hors de leur foyer.

Ces résultats mettent davantage en lumière les valeurs qui permettent de renforcer l'implication des femmes dans leur travail hors de leur foyer. Ils permettent d'affirmer, en tenant compte des résultats de nos précédentes études (Daboné, 2010) qui ont mis en évidence une liaison significative du niveau d'implication dans le travail avec le niveau scolaire de la femme, qu'un renforcement des actions et programmes de scolarisation et de formation des femmes conduira à une implication dans le travail plus forte par suite d'un renforcement intrinsèque du rapport de la femme à son travail hors de son foyer. Une telle entreprise est donc de nature à conduire à une amélioration des performances de ces femmes travaillant hors de leur foyer. La question complexe de la transformation de la conception des rôles des femmes pour l'adapter à la réalité nouvelle de la société ivoirienne devra être également examinée à ce niveau, mais aussi du point de vue de l'environnement social dans lequel évolue l'individu.

## BIBLIOGRAPHIE

- AGEFOP (1999), *Tableau de bord des offres et des demandes d'emploi 1998*, n°10, mai 1999.
- Almudever B, Croity-Belz S, Hajjar V (2001), « Incertitude et implication professionnelle lors de l'entrée au travail : l'exemple des nouveaux recrutés dans l'enseignement supérieur et la recherche » in *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 30, n° 1 : 63-86.
- Assié-Lumumba N (1996), *Les africaines dans la politique. Femmes Baoulé de Côte d'Ivoire*, Paris : Ed. l'harmattan.
- Bassitché A (1991), « L'évolution des relations familiales comme indicateur du changement social en Côte d'Ivoire. » in *Cahiers de Sociologie économique et culturelle. Ethno-sociologie* / Publié avec le concours de l'Université de Paris X Nanterre – Université du Havre : 67-83.
- Bazzi-Veil L (2000), *Analyse de la situation de la femme en Afrique de l'Ouest et du Centre* – Abidjan : UNICEF.
- Cotton J. L (1993), *Employee involvement. Methods for improving performance and work attitudes*, Newbury Parc, London, New Delhi : SAGE publications.
- Daboné I (2010), *Changements sociaux et implication des femmes dans le travail hors du foyer en Côte d'Ivoire*, Thèse de Psychopathologie de la vie sociale, sous la direction du Professeur Adrien Bassitché, Abidjan : Université de Cocody.
- Désalmand P (1977), *L'émancipation de la femme en Afrique et dans le monde*, Abidjan, Dakar : Néa.
- Gadbois C (1973), « Dimensions et mesure de l'implication au travail. Une analyse longitudinale », in *Le travail humain*, vol. 36, n° 2 : 361-374.

- Hesseling G, LOCO T (1997), « Femmes, pouvoir, société », in *L'Afrique des femmes* – Paris : Karthala, , pp. 3-20.
- Houel A (2000), « Les enjeux psychiques de l'identité professionnelle au féminin » in *Les compétences professionnelles, descriptif, mesure et développement* / dir. Gangroff Bernard – Paris : L'Harmattan : 29-38.
- Houel A (2002), « Des femmes face à un métier masculin : représentations et résistances » in *Education permanente*, n°150 : 43-51.
- Koffi K (2001), *Premiers résultats définitifs du R.G.P.H.-98* – Abidjan : I.N.S.
- Marrekchi K (2001), « Théories des organisations, pratiques de GRH et genre : vers une explication du phénomène de *glass-ceiling* » in *Genre, population et développement en Afrique. Session IV : Genre, Migration et Urbanisation* – Colloque international du 16 au 21 Juillet 2001 à Abidjan – Abidjan : UEPA/UAPS, INED, ENSEA, IFORD.
- Martinot D, Brauer M, Ginet M (2004), « The self in experimental social Psychology : Multiple theoretical approaches to a complex phenomenon » in *Cahiers de Psychologie cognitive* - vol 22, n°2 : 105-116.
- Neveu J. P, Peyrat-Guillard D (1998), « L'implication des femmes cadres : entre éclatement et cohérence. » in *Congrès de l'A.G.R.H.9* – Paris/FRA, Tome 2 : 809-822.
- ORI B, (1998), « Côte d'Ivoire : des femmes seules dans l'économie informelle d'Abidjan » In *L'Afrique politique* : 107-119.
- Seltz C, Wrightsman L. S, Cook S. W (1977), « La récolte des données de recherche II : questionnaires et interviews.» in : *Les méthodes de recherche en sciences sociales* – Montréal : Editions H.R.W. : 287-326.
- Vasseur P, Gounongbe A. V (2004), « Attributions de causalité et conscience professionnelle chez les sage-femmes en Afrique de l'Ouest : les ressorts d'une erreur fondamentale» in *Psychopathologie africaine*, 2003-, XXXII : 3-53.
- Viaud J (2003), « Mémoire collective, représentations sociales et pratiques sociales » in *Connexions* – N°80 : 13-30.
- Zadi-Zaourou B, Éhouman S (1975), « Visage de la femme dans l'idéologie de la société africaine traditionnelle : étude à partir de mythes génésiques de quelques œuvres orales. » in *La civilisation de la femme dans la tradition africaine* – Paris : Présence africaine : 106-121.