



FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES  
**Masters Intégration Régionale et Développement  
(MIRD)**



**Revue scientifique des Masters Intégration  
Régionale et Développement (MIRD)**

VOLUME 7  
NUMERO 11  
Décembre 2016

# Masters Intégration Régionale et Développement (MIRD)

Revue scientifique semestrielle éditée par

## MIRD

### Directeur de Publication

Pr. Christophe S. HOUSSOU (Bioclimatologie)

### Rédacteur en Chef

Dr. VISSIN Expédit Wilfrid

### Conseillers Scientifiques

Dr Crépin ZEVOUNOU (Hydrodynamique)  
Dr Jean Cossi HOUNDAGBA (Biogéographie)

### Comité de Rédaction

Dr. VISSIN Expédit Wilfrid (Hydroclimatologue), Dr Ismaël TOKO (Cartographie) ; Dr. Toussaint VIGNINOÛ ; Dr. Julien GBAGUIDI (linguistique) ; Dr. Ernest AMOUSSOU ; Henri S. TOTIN VODOUNON ; M. Isidore OGAN ( Transport maritime) ; Dr. Ibouaïma YABI ( Agro-climatologie)

### Secrétariat de Rédaction

Dr VISSIN Expédit Wilfrid (hydroclimatologue), DOUGNON D. Luc (Géographie)  
ATCHADE Gervais (Hydroclimatologue) ; SOHOUNOU Marc (Environnement et santé)

### Comité scientifique

Dr. Vincent OREKAN (Géographie rurale) ; Pr. Patrick A. EDORH (Toxicologie) Pr Antoine BALL (Genève) (Sciences de la Terre)  
Pr Brice SINSIN (Ecologie végétale et animale) ; Pr César AKPO (Santé)  
Pr Ascension BOGNIAHO (Littératures nationales et étrangères) ; Pr Téléphore BROU (France) (Bioclimatologie) ; Dr Sylvain NDJENDOLE (Centrafrique) (Agroclimatologie)  
Pr Oumorou MADJIDOU ; Pr Albert NOUHOUAYI (Philosophie) Pr Luc O. SINTONDJI ;  
Pr Cakpo HOUNKPATIN (Linguistique) ;  
Pr Sébastien SOTINDJO (Histoire) , Pr Benoît N'BESSA (Géographie urbaine), Pr. Euloge OGOUWALE (Climatologie), Pr Christophe S. HOUSSOU (Bioclimatologie).

### Editeur : MIRD

ISSN : 1840 - 5835

Dépôt légal : N° 3694 du 13 MARS 2008

*B.P. : 526 Cotonou,  
Tél. (229) : 21 36 00 74  
(République du Bénin)  
Portable (229)*

---

**Sommaire**
**1. Pratiques agricoles et dégradation du milieu biophysique au Bénin : cas de Bouanri au nord-est du Bénin**

P. J. DOSSOU ..... 05

**2. Gain socioéconomique de l'investissement dans les infrastructures d'approvisionnement en eau potable à Zogbodoméy**

A. B. TOBADA, E. W. VISSIN, S. C. HEDIBLE, et A. J. NOUHOUAYI.....20

**3. Conciliation vie privée — vie professionnelle : enjeux, impacts, facteurs de variation et approches de solution**

S. de CHACUS .....34

**4. Estimation de rendement du sorgho avec des données MODIS-NDVI dans le bassin versant de l'Ouémé supérieur**

 E. O. EDEA<sup>1</sup>, I. YABI, V. OREKAN et M. BOKO .....47

**5. Caractérisation des systèmes de culture du sorgho dans le département de la Donga (Bénin, Afrique de l'Ouest)**

 J. F. DJEVI, K. E., Y. A. TOHOZIN, I. YABI<sup>1</sup>, E. OGOUWALE<sup>1</sup> et F. AFOUDA .....65

**6. Influence de la vie professionnelle sur la vie familiale des femmes fonctionnaires de Cotonou**

 E. GNANSOUNOU FOURN<sup>1</sup> ; A. OGA<sup>2</sup> ; T. A HOUNTONDI .....79

**7. Implications socioéconomiques et environnementales de la gestion du barrage de l'Okpara au nord du Bénin**

Rufin O. L. AKIYO ..... 90

**8. Impact de la « municipalisation accélérée » sur les transports routiers dans le département de la cuvette-ouest(en République du Congo)**

R. NGOMEKA, Y. BERTON-OFOUEME .....107

**9. Perceptions et stratégies d'adaptation paysannes aux contraintes climatiques dans les arrondissements de Madecali et de Malanville au Bénin**

 S. A. BONI, A. S. AFOUDA, G. A. ALE, L. B. BIO BIGOU<sup>1</sup> et I. YABI .....124

**10. L'accompagnement des groupements de femmes par les organisations non gouvernementales (ONG) dans la ville de N'dali : quelles actions pour quels résultats ?**

S. A. VISSOH ..... 136

**11. Classification, cartographie et impacts socio-sanitaires des zones inondables de la commune de Athiémé au sud-ouest du Bénin**

M. C. ROUFAÏ, A. GOMEZ COAMI, N. AGOINON, G. A. MENSAH .....146

**12. Contraintes à l'urbanisation dans les villes secondaires du Bénin : cas de la ville de Malanville (Nord-Bénin)**

J. E. GNELE, R. Y.M.A. ABOUDOU, D. ABDOULAYE. ....	158
<b>13. La crise des cultures de rente et ses conséquences dans les zones de production du Nord-Congo</b>	
P. H.NDEY NGANDZO et Y. BERTON OFOUEME .....	172
<b>14. Evolution sédimentaire et mutation des écosystèmes du lac Ahémé au sud-ouest du Bénin</b>	
E. AMOUSSOU, C. KAKI, E. W. VISSIN <sup>2</sup> ., R. BAMISSO & M. L. OYEDE .....	192
<b>15. Influence des ondes électromagnétiques des câbles haute tension sur les appareils topographiques : cas du récepteur GNSS, de la station totale TS06 et du théodolite optico-mécanique dans les zones de Maria Gléta et Sakété</b>	
L. DEGBEGNON, M. C. J. De SOUZA .....	206
<b>16. Variabilité des ressources en eau et stratégies d'adaptation et de mitigation en pays Aïzo au Bénin</b>	
H. S. TOTIN VODOUNON .....	219
<b>17. Suivi parental des apprenants du primaire au secondaire: tendances et incidences sur le rendement scolaire</b>	
Y. AKIMI, E. S. P. TOWOU, G. AMOUSSOU .....	238
<b>18. Genèse et évolution des cultures maraichères dans l'espace urbain de Natitingou</b>	
J. K. N'Tcha NATTA .....	255
<b>19. Analyse des disparités d'accès géographique aux soins de santé dans la zone sanitaire Allada-Toffo-Zè (Bénin)</b>	
G. C. E. ZONDJI, M. BOKO .....	271
<b>20. Etudes des risques hydro climatiques dans le bassin versant du fleuve Ouémé a Bétérou au Bénin (Afrique de l'ouest)</b>	
O. KOUDAMILORO, E. W. VISSIN, J. M. DIPAMA, C. S. HOUSSOU .....	298
<b>21. Promotion de la femme a l'ère de la gouvernance locale au Bénin : quelles articulations entre autonomisation économique et la participation des femmes aux instances décisionnelles</b>	
D. W. TOSSOU, D. AMOUZOUVI, M. AFFOMAÏ et A. NOUHOUAYI .....	312
<b>22. Analyse de la gouvernance organisationnelle des associations : une approche novatrice appliquée a une coopérative d'aviculteurs au Togo</b>	
Y. B. QUENUM, K. BOKOUMBO .....	325

---

## CONCILIATION VIE PRIVÉE — VIE PROFESSIONNELLE : ENJEUX, IMPACTS, FACTEURS DE VARIATION ET APPROCHES DE SOLUTION

Sylvie de CHACUS

*Laboratoire de Psychologie Appliquée ; Faculté des Lettres, Arts, et Sciences Humaines ; Université d'Abomey-Calavi ; République du Bénin*  
*dechacussyvie@hotmail.fr*

### Résumé

*Les travailleurs et la société sont confrontés à de réels enjeux pour une harmonisation entre la vie privée et le travail. La diversification des formes d'emploi et des horaires sont l'une des causes de cette mauvaise conciliation. Les femmes sont davantage concernées par ces difficultés de conciliation. En effet, le partage des responsabilités familiales (éducation des enfants, aide aux parents, travaux ménagers...) entre les femmes et les hommes reste encore inégal. Les familles et les individus ont de plus en plus de difficultés à équilibrer les nombreuses sollicitations parfois contradictoires de la vie professionnelle, et de la vie de famille. Les répercussions de la mauvaise conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle regroupent le stress, la dépression, l'hypertension artérielle, une augmentation aux dépendances (tabac, alcool et autres formes de drogues), une grande insatisfaction, une perte de motivation, une augmentation de l'épuisement professionnel, un faible rendement économique, le souhait de changer d'emploi, un absentéisme accru... etc. Les facteurs associés à ce problème sont liés non seulement aux inégalités de genre au plan professionnel et social, mais aussi à l'emploi et aux travailleurs. Pour créer un équilibre stable entre la vie privée et la vie professionnelle, il serait nécessaire d'appliquer les droits en la matière. Il serait nécessaire d'envisager des adaptations ou des facilitations quant à la prise du congé de maternité, du congé parental. Mais aussi du congé-éducation payé, du crédit-temps, du congé prévu pour prendre soin d'une personne dépendante (soins palliatifs et assistance médicale). De conclure une convention collective d'entreprise, de rémunérer les jours de congé pour raisons d'allaitement de même que les raisons impérieuses. Et aussi de faciliter les changements de régime de travail tout au long de la carrière, de permettre l'accès à des services de garde d'enfants qui soient de qualité, abordables, et compatibles avec les horaires de travail. De développer une culture d'entreprise qui facilite les modalités de conciliation entre vie professionnelle et familiale, de favoriser les aménagements de temps de travail, de mettre en place un horaire avec des plages pour commencer et finir la journée de travail et de proposer des modalités de travail facilitant la conciliation « emploi-famille » par exemple le télétravail tout au moins dans les grandes villes du pays.*

**Mots clés :** articulation, travail, vie privée, genre, Bénin

### Abstract

*Workers and society are facing real challenges for harmonization between private life and work. The diversification of employment forms and schedules are one of the causes of this bad conciliation. Women are more affected by these balance problems. Indeed, the sharing of family responsibilities (children's education, parent support, housework ...) between women and men remains uneven. Families and individuals have increasingly difficulties to balance the many sometimes-conflicting demands of working life and to family life. The impact of poor conciliation between private life and professional life include stress, depression, high blood pressure, increased addictions (smoking, alcohol and other drugs), great dissatisfaction, loss of motivation, an increase in burnout, poor economic performance, the desire to change jobs, increased absenteeism, ... etc. The factors associated with this problem are not only related to gender inequalities in professional and social, but also for employment and workers. To create a stable balance between private life and professional life, it would be necessary to implement the rights in this matter. It would be necessary to consider adaptations or facilitations with regard to the taking of maternity leave, parental leave. But also paid educational leave, time credit, of leave to care for a dependent person (palliative care and medical assistance). To conclude a collective agreement of business, to pay the days off for breastfeeding reasons as well as compelling reasons. Moreover, to facilitate working regime changes throughout the career, allowing access to childcare services that are of quality, affordable and compatible with work schedules. Develop a corporate culture that facilitates conciliation arrangements between work and family life, promoting the amenities of working time, to set up a schedule with*

---

*the beaches to start and finish the day's work and propose modalities work facilitating the "work-life" balance, such as telecommuting, at least in major cities.*

**Keywords:** articulation, work, privacy, gender, Benin

## **Introduction**

La conciliation emploi-famille est un thème qui s'est imposé ces dernières décennies au Bénin et ailleurs. Toutefois, si l'on s'est beaucoup au Canada intéressé à l'analyse des difficultés vécues dans les années 1990 par les parents, ou au « conflit » emploi-famille comme tel (Guérin et al., 1997), les recherches se penchent plus encore sur les mesures pratiques pour soutenir les parents et sur le rôle susceptible d'être exercé par les organisations dans la mise en place de dispositifs de même que le soutien à l'articulation emploi-famille (Fusulier et al., 2006).

L'une de définitions possibles de la vie professionnelle est l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'une activité exercée, d'un métier pour assurer ses besoins. En effet, la vie professionnelle s'entend être le temps passé au sein ou à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi. Ce temps professionnel est régi par des règles fixées par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions. Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle un métier exercé est rémunéré, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail (Tremblay, 2003).

La vie privée est l'existence menée par un individu résultant de tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public (Meda, 2003). L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait état de la notion de vie privée. Dans cet article, il est dit que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est une notion très vaste et s'étant au-delà de la limite de la famille, mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Mais également, elle va au-delà du cadre de la relation entreprise/salarié ; l'individu dispose donc de toute la liberté d'organiser son temps et ses activités.

Greenhaus & Beutell (1985) définissent le « conflit emploi-famille » comme l'inadéquation entre les exigences de l'emploi et les exigences familiales, de telle sorte que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans un autre. Le conflit apparaît lorsque l'individu perçoit les attentes de son rôle familial totalement contraires aux attentes de son (ou ses) rôle(s) professionnel (s), et vice versa (Frone & Rice, 1987). Les mesures de conciliation visent alors à diminuer ce « conflit », à réduire les difficultés d'enjambements tout en facilitant l'organisation des responsabilités et le temps des salariés.

D'après Simkin & Hilgatem (1992), les politiques de conciliation emploi-famille incluent l'ensemble des mesures formelles et informelles devant aider les employés à combiner leurs responsabilités familiales et professionnelles. Scheibl & Dex (1998) ajoutent à cette définition la notion de synergie, pour insister sur le fait que ces politiques sont avantageux pour les employées, mais aussi pour les employeurs, et selon la notion d'équité, de telles politiques devraient en effet permettre aux femmes comme aux hommes de mieux concilier emploi et famille. Les enjeux d'une harmonie entre le travail et la vie privée sont donc réels pour les travailleurs et la société.

---

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours facile à préserver. La grande diversification des formes d'emploi est peut-être l'une des principales causes de cette conciliation peu commode. Les difficultés de conciliation concernent davantage les femmes. D'une part parce qu'elles partagent des responsabilités familiales (travaux domestiques d'entretien et d'hygiène, éducation des enfants, aide aux parents...) auxquelles les hommes d'autre part n'accordent que peu de temps.

Les familles et les individus éprouvent de plus en plus de mal à équilibrer les nombreuses demandes parfois contradictoires de la vie de famille et de la vie professionnelle. La grande diversification des formes d'emploi (travailleur indépendant, temporaire, occasionnel, intérimaire) et des horaires, rend plus ardu pour les parents la planification des activités de la famille et celles du travail.

Cet article vise à faire une synthèse sur le concept « Conciliation Vie privée - Vie professionnelle », ses conséquences, les facteurs de variation et les mesures correctives à adopter en vue d'une meilleure articulation entre le travail et la famille au Bénin et ailleurs.

### **1. Concept de conciliation de la vie professionnelle et famille**

*« Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches » (Bureau fédéral de l'égalité, 2003).*

Selon Tremblay (2003), il s'agit de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée. En effet pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer dans l'entreprise sur son travail. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles (Tremblay, 2006). Selon cet auteur, *« le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres, le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'œuvre ».*

Pour les employés, le travail occupe beaucoup de temps. Il garantit la sécurité financière et donne un sentiment d'appartenance, mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié grâce auquel on se valorise soi-même face aux autres certes, mais la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint (Canning et Dalla Palma, 2005).

---

Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille provoquent une concurrence. L'actif doit organiser sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et de sauvegarder le capital de compétences qu'il a acquises aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille (Meda, 2003) ; or présentement le soutien de la part de l'employeur est minime et le père ou la mère actifs se retrouvent parfois dans des situations complexes d'où la difficulté de choisir entre la carrière ou la vie de famille.

## **2. Répercussions d'un conflit entre famille et travail**

Tout d'abord, les conséquences d'une difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle peuvent se répercuter sur la santé physique et mentale des travailleurs. Ainsi, on peut dire des situations de difficultés entre conciliations famille-travail qu'elles :

- créent plus de stress chez les parents (contraintes horaires, difficulté dans la gestion du temps) ;
- sont associées aux troubles de l'anxiété, à la dépression, et aux troubles de l'humeur ;
- sont associées aux migraines, aux troubles cardio-vasculaires, gastro-intestinaux, à l'hypercholestérolémie, à l'hypertension artérielle, et aux allergies ;
- ont des conséquences négatives sur les habitudes alimentaires (manque d'énergie pour préparer des repas sains, amenant à une consommation accrue de plats préparés ou surgelés), et sur la pratique de l'activité physique (sédentarité accrue) ;
- sont associées à une hausse des dépendances : tabac, alcool et autres drogues.

Ensuite, les situations de conflit famille/travail impliquent aussi des aspects économiques et :

- engendrent une grande insatisfaction et une perte de motivation ;
- une augmentation de l'épuisement professionnel, et provoque un rendement inférieur qui induit le souhait de changer d'emploi ;
- un fort taux d'absentéisme et de turnover des travailleurs, entraînant des coûts importants pour l'employeur (renouvellement du personnel, remplacement des absents) ;
- empêchent le travailleur (surtout féminin) d'accepter des responsabilités et d'aspirer à une promotion.

## **3. Facteurs liés au conflit famille-travail**

### **3.1. Facteurs liés aux inégalités de genre au plan professionnel**

Au plan mondial, en moyenne, les salaires féminins représentent 50 % des salaires masculins. Dans les institutions, les femmes représentent, en moyenne 13 % des personnes membres des instances de décision internationales et nationales. 70 % de femmes sont parmi les personnes pauvres (Ligue Communiste Révolutionnaire, 2014).

Au Bénin, on ne peut pas répondre à cette question sans évoquer le concept d'oppression des femmes. Essentiellement, l'oppression des femmes se manifeste à travers la répartition inégalitaire des tâches domestiques et c'est la question principale à étudier pour comprendre la difficulté à concilier les deux sphères "vie privée et vie professionnelle" chez la femme. La gestion de la reproduction (grossesse et soins aux enfants en bas âge), les représentations

---

sociales ou les idées reçues au sujet de la question de l'infidélité de la femme qui mène une activité professionnelle prenante et enfin, les perceptions ou le regard tout court de la société sur la femme constituent quelques facteurs qui expliquent ce phénomène.

En effet, en ce qui concerne l'accès à la fonction publique, moins de 30% de femmes sont parmi les agents de l'État, entre 2000 et 2008. Seulement 10% de femmes sont comptées parmi les enseignants du supérieur (2013). Par rapport à l'accès aux ressources, seulement 26% des crédits sont octroyés aux femmes en 2003 par les banques. Sur le plan foncier, la proportion de parcelles avec titre foncier appartenant aux femmes était de 18% de 2000 à 2003.

Pour l'accès aux fonctions/postes politiques, le pourcentage de femmes identifiées parmi les élus locaux était de 3,75 % en 2003, 4,18 % en 2008 et de 16,52 % en 2015 (Le Blog de Benoît ILLASSA - Une passion pour le Bénin, 2015). Au niveau du pouvoir législatif, on compte 9,13% de femmes parlementaires sur la période 2007-2010 (PNUD, 2010) et 9,63% de femmes parlementaires sur la période de 2011 à 2015. (gender links for equality and justice, 2015).

Au niveau des hautes institutions juridiques comme la Cour Suprême du Bénin, elles représentent 32,26 % contre 0,29% à la Cour Constitutionnelle et 7,69% à la Haute Cour de Justice de 2001 et 2010 (PNUD, 2010).

Au niveau du pouvoir exécutif, le pourcentage de femmes au gouvernement était de 14,3% en 1990 ; 10,5% en 2001 ; 22,7% en 2006, avec un écart de 5,6% en 1996. Au niveau des partis politiques, 6 femmes sont chefs de partis politiques sur 69 partis politiques en règle, depuis 1990. Dans aucun des bureaux de parti politique, la proportion des femmes n'a jamais atteint 25% (PNUD, 2010).

En France et en Europe, les femmes représentent aujourd'hui la frange la plus grande des travailleurs à temps partiel avec 46 % de la population active, mais plus de la moitié des chômeurs. Entre juin 1997 et juin 2000, le taux de chômage féminin est tombé de 14,5 % à 11,5 % alors que le taux masculin est à 8,5 %. Dans l'Union Européenne (UE), le taux de chômage des hommes est de 9,8 % et celui des femmes de 12,4 % (Maruani, 2000). En France, un homme salarié à temps complet perçoit, en moyenne, une rémunération nette supérieure de 25 % à celle des femmes et les femmes gagnent en moyenne 28 % moins que les hommes dans l'UE (Eurostat, 1998). Les femmes continuent d'assurer 80 % du noyau dur du travail domestique. Une femme sur dix en France est victime de violences conjugales et d'après les estimations, 48 000 femmes auraient été violées en 1999, par leur conjoint ou leur concubin dans un tiers des cas (Le Monde, le 8 décembre 2000).

Le travail domestique et familial continu à être l'apanage des femmes. D'après certaines données statistiques proposées par Algava (2002) et reprises par Déchaux (2007), « *Chaque jour en moyenne, les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent 4 h 13 au travail domestique et 1 h 35 aux activités parentales, contre respectivement 2 h 05 et 31 minutes pour les pères* ». Ainsi, les hommes passent deux fois moins de temps que les femmes à s'occuper des travaux domestiques et trois fois moins à s'occuper de leurs enfants.

Lorsqu'elles vivent en couple, l'activité des femmes est fortement conditionnée par celle de leur conjoint. L'articulation entre les deux sphères (Vprivée-Vpro) s'intègre dans des stratégies différentes selon le statut matrimonial, le nombre et l'âge des enfants. Les mères de famille monoparentale ont globalement le même comportement que les autres ; plus elles ont

---

d'enfants et plus ceux-ci sont jeunes, moins elles sont présentes sur le marché du travail. Cependant, lorsqu'elles ont des enfants de moins de 3 ans, elles sont moins présentes sur le marché du travail que les femmes en couple (Insee, 2005).

### **3.2. Facteurs propres à l'emploi**

Les facteurs propres à l'emploi sont liés à :

- La nature du travail (administratif, éducatif, technique... : les possibilités de travail à distance et les contraintes de temps sont variables) ;
- Le nombre d'heures de prestation par semaine ;
- La possibilité de permettre d'adopter son horaire de travail (en heures et en jours) en fonction de ses préférences ;
- L'attitude de l'employeur et du supérieur direct face aux demandes d'aménagement du temps ou des modalités de travail.

### **3.3. Facteurs propres aux travailleurs**

Les facteurs propres aux travailleurs sont liés à :

- La situation familiale (soutien concret du conjoint dans les tâches familiales, familles monoparentales, pauvreté, soutien du réseau familial pour la prise en charge des enfants en dehors des heures scolaires, qualité du dialogue au sein de la relation de couple) ;
- L'âge et le nombre des enfants à charge ;
- Les heures d'ouverture des crèches, des écoles ;
- La prise en charge d'une personne dépendante ;
- La distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- La mobilité et les moyens de transport ;
- L'engagement politique ou associatif ;
- L'engagement dans un parcours de formation.

## **4. Droits prévus en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée**

### **➤ Congés avec maintien d'allocation ou de la rémunération**

- Suspension du contrat de travail pendant les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.
- crédit-temps (régime de fin de carrière et général) et interruptions de carrière (congé parental, soins palliatifs, assistance médicale)
- congé de maternité, de paternité, de naissance, des coparents, d'adoption, d'accueil, d'allaitement prophylactique.
- congé de circonstance ou « petit chômage » (mariage, naissance, décès).

- congé-éducation payé.
- **Congé non rémunéré, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur**
- congé pour raisons impératives (10 jours maximum par an).
- congé d'allaitement « classique ».

## **5. Importance de l'adoption d'une politique de conciliation par les entreprises**

Les entreprises qui prennent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer. Entre autres, elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti des ressources de chaque individu de façon optimale. De nombreuses études (Tremblay, 2003 ; Canning et Dalla Palma, 2005 ; Küng Gugler, 2007) faites en entreprise démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel disposant dans l'organisation d'une autonomie.

Il ressort d'une étude en Suisse (Küng Gugler, 2007) les points suivants :

- l'engagement du personnel à l'égard de son employeur est constitué par le principal déterminant qu'est la reconnaissance de ses besoins non professionnels.
- Bien que cette reconnaissance ne coûte pratiquement rien aux entreprises, elle peut beaucoup rapporter sur le moral des employés grâce à son effet.
- Cette reconnaissance est plus importante et plus efficace que la mise en œuvre d'ententes officielles.

## **6. Approches de solution**

D'abord, il est important de souligner qu'un certain nombre d'études font état du manque de temps exprimé par les parents de jeunes enfants, principalement des enfants de moins de 6 ans. Mais parfois aussi des adolescents (Frederick, 1995, Galinsky et al., 2001 ; Stephens & Sommer, 1996 ; Tremblay, 2005), et d'autres travaux ont prouvé que les mesures les plus recherchées pour faciliter la conciliation tournent autour des mesures touchant les horaires de travail, ou encore des mesures spatiales, comme la possibilité de pouvoir travailler chez soi à l'occasion (Tremblay, 2008).

Guérin et al. (1997) ont observé que la culture organisationnelle influence le niveau de conflit emploi-famille alors que Tremblay (2008) a montré qu'un soutien concret (et non seulement de principe) peut contribuer à diminuer les difficultés de conciliation. Ainsi, les difficultés sont réduites lorsque l'employé(e) constate que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale. Chenevier (1996) recense trois études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité du supérieur sur l'employé et le conflit emploi-famille : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stresse l'employé, le rend insatisfait et a pour conséquence qu'il s'absente plus souvent de son travail. Selon les résultats de l'étude de Caussignac (2000), l'appui organisationnel aide significativement à diminuer le conflit emploi-famille.

---

Galinsky et al. (2001) notent que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés ; le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes. Duxbury et al. (1993) ont aussi noté que les personnes occupant un emploi professionnel travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes de travailleurs, ce qui peut amplifier le conflit emploi-famille, un phénomène que l'on observe aussi chez les gestionnaires (Allard et al., 2007). Frederick & Fast (2001) montrent que les Canadiennes exerçant des professions libérales ou occupant des postes de gestion sont moins satisfaites de leur conciliation travail-famille que les travailleuses non qualifiées et qu'elles manquent de temps dans une proportion beaucoup plus élevée. Par ailleurs, Elliott et al. (2001) ont indiqué qu'il était plus facile pour les femmes non qualifiées de concilier l'emploi et la famille, comparativement aux professionnelles. C'est ce qui nous a conduit à nous intéresser aux mesures mises en place au Canada afin de voir si, au-delà des discours et ententes de principe (CCTM, 2001), des mesures concrètes avaient été prises effectivement avec les employeurs pour faciliter la conciliation emploi-famille dans les organisations.

D'un point de vue organisationnel, dans le milieu de travail, les supérieurs principalement, peuvent jouer un rôle médiateur ou défavorable ou favorable en ce qui concerne l'utilisation concrète et la mise en œuvre de dispositifs d'articulation emploi-famille (Fusulier et al. 2006, Fusulier et al., 2008 ; Tremblay, Fusulier et di Loreto, 2009). Plusieurs recherches attirent l'attention sur l'importance des comportements et attitudes des collègues et des supérieurs dans de la culture organisationnelle et les difficultés de conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles (Tremblay et al., 2009, Lewis, 2001, Haas et al., 2002), mais encore faut-il que pour les salariés des mesures soient disponibles, ce qui est la condition de base à un meilleur enjambement emploi-famille.

Eu égard à tout ce qui précède, outre le respect des droits, les employeurs aussi dans la mesure du possible peuvent réfléchir, selon Najem & Tremblay (2010), à une série d'aménagements tels que :

- envisager des facilitations ou des adaptations quant à la prise du congé-éducation payé, du congé de maternité, du congé parental, du crédit-temps, du congé prévu pour prendre soin d'une personne dépendante (soins palliatifs, assistance médicale) ;
- envisager de conclure une convention collective d'entreprise pour étendre à cinq ans (plutôt qu'un an) le crédit-temps ;
- rémunérer les jours de congé pour raisons d'allaitement et impérieuses ;
- favoriser les changements de régime de travail tout au long de la carrière ;
- faciliter l'accès aux services de garde d'enfants de qualité, abordables, et compatibles avec les horaires de travail (pendant les périodes de vacances scolaires y compris) ;
- développer une culture d'entreprise qui facilite les modalités d'harmonisation de la vie professionnelle et de celle familiale (exemples : favoriser le remplacement des travailleurs en congé quelque soit le type de congé, valoriser le fait que les hommes puissent prendre soin de leur famille et demander un congé parental, répartir la charge de travail du travailleur absent d'une manière supportable et équitable au sein des équipes) ;

- 
- encourager les aménagements de temps de travail : horaires décalés, temps partiel, annualisation du temps de travail et semaine comprimée à 4 jours (variation des horaires sur l'année) ;
  - mettre en place un horaire avec des plages de début et de fin de la journée de travail ;
  - proposer des modalités de travail facilitant la conciliation « emploi-famille » telles que le télétravail.

Au total, trois principales approches de conciliation travail- vie privée sont envisageables :

- L'aménagement du temps de travail

Un facteur important dans la conciliation entre le travail et la vie privée pour les hommes et les femmes peut être représenté par les horaires aménagés. Les horaires personnalisés peuvent offrir une solution alternative importante bien que le travail à temps partiel soit l'une des options les plus familières de la mesure de la performance des salarié(e)s en se basant sur leurs résultats plutôt que de se référer uniquement à leur présence physique joue également un rôle clé. Cette autonomie, ou du moins cette souplesse dans l'organisation du temps de travail, est un efficace moyen de fidéliser son personnel (Tremblay, 2003).

- La formation professionnelle continue

La formation professionnelle est un moyen sûr pour augmenter le capital de compétences de l'entreprise et des employé(e)s. Aussi bien pour les employé(e)s travaillant à temps partiel, que pour les employé(e)s travaillant à plein temps, la possibilité de se faire former tout au long de sa carrière est capitale pour maintenir ses connaissances à jour.

- La prise en compte des compétences-clés

Ce sont l'esprit d'équipe, résistance au stress, et la polyvalence, etc. Elles s'acquièrent dans le monde professionnel, mais aussi lors de la réalisation d'activités hors travail, comme celles associées à la vie en famille. Les entreprises peuvent tirer parti des compétences-clés acquises par leurs collaboratrices et collaborateurs en dehors du cadre professionnel.

## **Conclusion**

L'expérience de travail des employés se doit d'être une expérience positive. La direction des entreprises doit gagner la confiance des employés et faire preuve de constance, de détermination et de fiabilité. Du point de vue d'un employé, l'organisation et le patron doivent remplir leurs obligations de façon juste et équitable. Pour renforcer l'engagement des employés, la direction doit permettre/favoriser leur participation, témoigner un sentiment de confiance à leur égard, démontrer un appui constant envers eux, et surtout investir dans leur développement professionnel.

Enfin, l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle continue des employés, la prise en compte des compétences-clés des employés sont indispensables à une bonne conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

---

**Références bibliographique**

Allard, K., Haas, L. & Hwang, P., 2007. Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family*, 10, 409-426.

Behson, S. J., 2005. The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500. DOI : 10.1016/j.jvb.2004.02.004.

Canning, N. & Dalla Palma, S., 2005. Concilier activité professionnelle et famille, enquête sur les mesures proposées aux employé-e-s par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique & Bureau fédéral de l'égalité (2003) consulté le 20/05/2016 à l'adresse [www.via2.ch/pdf/Via2\\_RapportFinal\\_12.01.2005.pdf](http://www.via2.ch/pdf/Via2_RapportFinal_12.01.2005.pdf)

Caussignac, É., 2000. La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts. Thesis (Ms). École des Hautes Études commerciales.

de Chacus, S., 2012. La probabilité pour une femme de devenir cadre supérieur : une fonction croissante de l'âge, du sexe, du stéréotype et du sexisme : l'exemple du Bénin. *J. Rech. Sci. Univ. Lomé (Togo)*, 2012, Série B, 14(2), pp 77-89.

de Chacus, S. & Guidigbohoun A., 2012. Contribution du psychologue à l'amélioration de l'organisation et de la gestion des garderies et orphelinats de Cotonou (Bénin). *Les Annales FLASH*, Université d'Abomey-Calavi, Bénin. N°18, Vol.1, pp. 4-20.

Chenevier, L., 1996. Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e). Thesis (Ms). École des Hautes Études Commerciales.

Conference Board of Canada, 1994. Concilier le travail et la famille : enjeux et options. Ottawa.

CCTM - Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (2001). Titre. Avis sur la conciliation emploi-famille.

Duxbury, L., Higgins, C. & Lee, C., 1993. The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress: A Comparative Analysis. *Ressources humaines, ASAC'93*, 14, 21-29.

Elliott, J., Dale, A. & Egerton, M., 2001. The Influence of Qualifications on Women's Work Histories, Employment Status and Occupational Attainment at Age 33. *European Sociological Review*, 17, 145-168.

Families and Work Institute, 1998. 1998 Business Work-Life Study. New York.

Frederick, J. A., 1995. Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens. Ottawa.

Frederick, J. A. & Fast, J. E., 2001. Enjoying work: An effective strategy in the struggle to juggle? Ottawa.

---

Frone, M. & Rice, R., 1987. Work - Family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45-53.  
DOI : 10.1002/job.4030080106

Fusulier, B., Tremblay, D.-G. & Di Loreto, M., 2008. La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre ? Quelques éléments de réponse. *Politiques sociales*, 68.

Fusulier, B., Giraldo, S. & Lanoy, D., 2006. L'utilisation des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Étude auprès de 48 entreprises de Wallonie (Belgique). *Enfance, famille et génération*, 1.  
DOI : 10.7202/012892ar

Galinsky, E., Kim, S. S. & Bond, J. T., 2001. *Feeling Overworked: When Work Becomes too Much - Executive Summary*. New York.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N., 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. & Deschamps, M., 1997. *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*. Montréal.

Haas, L., Allard, K. & Hwang, P., 2002. The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5, 319-341.  
DOI : 10.1080/1366880022000041801

Küng Gugler, A., 2007. Politique d'entreprise favorable à la famille une plus-value pour tous Dossier, *Concilier travail et famille ; SECO* ; 16p.

Labrèche, I. & Lavoie, V., 2004. *Pour aller plus loin ensemble. Réalités Policières : Portrait 2004*. Montréal.

Lewis, S., 2001. Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-family Challenge? *Women in Management Review*, 16, 21-29.

Meda, D., 2003. Les fins du travail, in *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, p. 1547

Najem, E. & TremblayD-G, 2010. L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? *Emploi et famille : nouveaux enjeux, nouvelles stratégies* ; 41p.

Nepomnyaschy, L. & Waldfogel, J., 2007. Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. *Community, Work & Family*, 10, 427-453.  
DOI : 10.1080/13668800701575077

PNUD, 2010. *Rapport spécial 2010 d'évaluation de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement au Bénin*. Ligue Communiste Révolutionnaire sur le

---

thème : L'oppression des femmes et la lutte pour leur émancipation, 2014 ; [www.preavis.org/formation-mr/Feminisme/femmelutteemancipation.doc](http://www.preavis.org/formation-mr/Feminisme/femmelutteemancipation.doc)

Scheibl, F. & Dex, S., 1998. Should we have more family-friendly policies? *European Management Journal*, 16, 586-599. DOI : 10.1016/S0263-2373(98)00035-8.

Simkin, C. & Hillage, J., 1992. *Family-friendly working: New hope or old hype*. Brighton.

Stephens, G. K. & Sommer, S. M., 1996. The Measurement of Work to Family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486. DOI: 10.1177/0013164496056003009.

Tanaka, S. & Waldfogel, J., 2007. Effects of Parental Leave and Work hours on Fathers' Involvement with their Babies. *Community, Work & Family*, 10, 409-426. DOI : 10.1080/13668800701575069

Tremblay, D.-G. (2010a). Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : le secteur de l'économie sociale a-t-il une philosophie de gestion plus favorable. Communication au colloque organisé par l'université de Rennes sur la participation en entreprise, les 5-6 mai 2010.

Tremblay, D.-G. (2010b). La conciliation emploi-famille dans les entreprises en économie sociale : de meilleures mesures et davantage de soutien organisationnel ? Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux No 2010-3. Disponible sur le site : [www.teluq.uqam.ca/aruc-gats](http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats).

Tremblay, D.-G. (2010c). Conciliation emploi-famille et temps sociaux dans les Centres à la petite enfance. Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux No 2010-4. Disponible sur le site : [www.teluq.uqam.ca/aruc-gats](http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats).

Tremblay, D.-G., 2008a. *Conciliation emploi- famille et temps sociaux*. Québec: Presses de l'université du Québec.

Tremblay, D.-G., 2008b. Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada. In N. Bigras & G. Cantin (eds.) *Dix ans après la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance ?* Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, D.-G., 2005. Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 1, 36-56.

Tremblay, D.-G., 2003. Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales*, 63, 70-86.

Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? *Organizational Issues and Challenges for Women and Managers*. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170. DOI : 10.1108/09649420210425309

---

Tremblay, D.-G., Paquet, R. & Najem, E. (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of communication*. vol. 31 no 2. octobre. 2006.

Tremblay, D-G., di Loreto, M. & Genin, E. (2009). Le congé parental et les autres congés familiaux : un droit ou un privilège ? A paraître dans *La diversité : question pour les sciences sociales – égalité dans l’emploi, discrimination au travail et mangement de la diversité*. Actes du colloque organisé par l’Association de gestion des ressources humaines. EM Strasbourg Business School. décembre 2009.

Tremblay, D-G., Fusulier, B. & di Loreto, M. (2009). Le soutien organisationnel à l’égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille ? *Revue multidisciplinaire sur l’emploi, le syndicalisme et le travail*. vol. 4, no 1, pp. 27-44. (<http://www.remest.ca/documents/TremblayREMESTVol4no1.pdf>)

Tremblay, D.-G., Najem, E. & Paquet R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? Dans *Enfance, Famille et générations*, No 4. <http://www.erudit.org/revue/efg/DOI:10.7202/012893ar>.

gender links for equality and justice. (2015, 06 18). *Législatives 2015 au Bénin: la disparité entre femmes et hommes se creuse davantage*. Consulté le 8 9, 2016, sur <http://genderlinks.org.za>: <http://genderlinks.org.za/classification/themes/lgislatives-2015-au-bnin-la-disparit-entre-femmes-et-hommes-se-creuse-davantage-2015-06-18/>

Le Blog de Benoît ILLASSA - Une passion pour le BENIN. (2015, 07 18). *BENIN: Liste des conseillers communaux et municipaux élus des principales villes*. Consulté le 08 09, 2016, sur Le Blog de Benoît ILLASSA - Une passion pour le BENIN: <http://illassa-benoit.over-blog.com/2015/07/benin-liste-des-conseillers-communaux-et-municipaux-elus-des-principales-villes.html>