



Université du Québec
à Rimouski

**LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET VIE
PERSONNELLE DES FEMMES EN AFRIQUE DE L'OUEST :
CAS DU TOGO**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M. Sc.)

PAR

© **ESSI AHOFA BIGAH**

Octobre 2024

Composition du jury :

Amin Bernadine N'Dri, présidente du jury, professeure. Département des sciences de gestion / UQAR

Foussena Koumei, membre du jury. Département des sciences de gestion / UQAR

Marie-Noëlle Hervé-Albert, directrice de recherche, professeur. Département des sciences de la gestion / UQAR

Dépôt initial : le 31 Juillet 2024

Dépôt final le : le 08 Octobre 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

Je dédie ce mémoire à ma mère, femme battante et courageuse, de qui j'ai appris les valeurs de patience et de détermination ; et à mon frère Bigah Inyeza.

Une pensée spéciale à toutes les femmes battantes et courageuses du monde entier, qui luttent chaque jour pour assurer un avenir meilleur à leurs enfants en l'absence de leur mari ou de leur conjoint.

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à ceux qui m'ont soutenu tout au long de mon parcours d'études et de la rédaction de ce mémoire : ma famille, mes amis et mes proches.

Je souhaite adresser un sincère remerciement à ma directrice de mémoire, Marie-Noëlle Hervé-Albert, pour son accompagnement et ses précieux conseils. Un merci particulier à mon frère, Bigah Inyeza, qui a été à la fois un père et un mentor pour moi, ainsi qu'à mon cousin, Koudoglo Ignacio, qui a toujours été un guide et un soutien précieux. Je n'oublie pas mes amis, proches et connaissances, tant de près que de loin, que je ne peux pas tous citer ici et qui m'ont apporté un soutien moral et physique inestimable.

RÉSUMÉ

La conciliation entre le travail et la vie personnelle des femmes, tant dans le secteur formel qu'informel, est un défi pour les femmes en Afrique de l'Ouest, particulièrement au Togo. Les dynamiques familiales traditionnelles, les attentes sociétales élevées et les conditions de travail souvent précaires compliquent cet équilibre. Les femmes doivent jongler avec des responsabilités professionnelles et domestiques considérables. L'objectif de cette étude est d'approfondir les recherches afin de comprendre comment les femmes au Togo, qu'elles travaillent dans le secteur formel ou informel, parviennent-elles à concilier leurs responsabilités professionnelles avec leur vie personnelle.

Dans le cadre de cette recherche, la méthode utilisée est l'autopraxéographie, une méthode de recherche qui est basée sur les expériences vécues. Les résultats de cette analyse révèlent les défis spécifiques et les réalités culturelles auxquels les femmes en Afrique de l'Ouest, et plus précisément au Togo, sont confrontées dans le contexte formel et informel. De plus, selon les résultats de l'analyse, les femmes travaillant dans le secteur informel font face à des conditions de travail précaires, elles sont généralement exposées à l'exploitation et aux difficultés financières, ce qui rend encore plus difficile la conciliation entre leur travail et leur vie personnelle.

Bien que des efforts aient été faits pour promouvoir l'égalité des sexes et améliorer les politiques de travail, les infrastructures de soutien, telles que les services de garde d'enfants, restent insuffisantes, rendant la conciliation travail-vie personnelle particulièrement difficile pour les femmes togolaises.

Mots clés : Conciliation travail-famille/vie personnelle, le marché du travail, secteur formel, secteur informel, conflit.

ABSTRACT

The balance between work and personal life for women, both in the formal and informal sectors, is a challenge in West Africa, particularly in Togo. Traditional family dynamics, high societal expectations, and often precarious working conditions complicate this balance. Women must juggle considerable professional and domestic responsibilities. The aim of this study is to deepen research to understand how women in Togo, whether working in the formal or informal sector, manage to balance their professional responsibilities with their personal lives.

In this research, the method used is autoethnography, a research method based on lived experiences. The results of this analysis reveal the specific challenges and cultural realities that women in West Africa, and more precisely in Togo, face in both formal and informal contexts. Moreover, according to the analysis results, women working in the informal sector face precarious working conditions, are often exposed to exploitation and financial difficulties, making the balance between their work and personal life even more challenging.

Although efforts have been made to promote gender equality and improve labor policies, support infrastructures, such as childcare services, remain insufficient, making the work-life balance particularly difficult for Togolese women.

Keywords: Work-family/personal life balance, labor market, formal sector, informal sector, conflict.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	4
RÉSUMÉ	5
ABSTRACT.....	7
TABLE DES MATIERES	9
LISTES DES TABLEAUX	11
LISTE DES FIGURES	13
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	15
INTRODUCTION GÉNÉRALE	17
CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL	21
1.1 LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	21
1.1.1 Définition des concepts clés	21
1.1.2 Conciliation travail- famille en générale	23
1.1.3 Conciliation travail-vie personnelle des Togolaises.....	25
1.1.4 Les femmes sur le marché du travail	29
1.1.5 Portrait des femmes sur le marché du travail au TOGO	31
1.2 LES SECTEURS D'ACTIVITE DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU TOGO	34
1.2.1 Les femmes dans le secteur formel au Togo	34
1.2.2 Les femmes dans le secteur informel au Togo	35
1.3 ROLE DES FEMMES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST DANS L'ECONOMIE ET DANS L'AGRICULTURE.....	37
1.3.1 Rôle de la femme dans la société et dans la famille en Afrique de l'Ouest	40
1.3.2 Défis de conciliation travail - vie personnelle	43
1.3.3 Le poids de la tradition et de la religion sur les femmes en Afrique.....	45
1.4 CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DES FEMMES : DEFIS, CONFLITS, IMPACTS ET MESURES	46
1.4.1 Conflits de conciliation travail-vie personnelle.....	46
1.4.2 Impact de la conciliation travail-famille/vie personnelle	48
1.4.3 Les mesures de conciliation travail-famille.....	50

CHAPITRE 2 MÉTHODOLOGIE	53
2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE	53
2.2 L’AUTOPRAXEOGRAPHIE.....	55
2.3 ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE.....	56
CHAPITRE 3 TÉMOIGNAGE, ANALYSE ET DISCUSSION	57
3.1 TÉMOIGNAGE.....	57
3.2 ANALYSE ET DISCUSSION	63
3.2.1 Les femmes au Togo sur le marché du travail.....	63
3.2.2 Conciliation travail-vie personnelle.....	70
3.2.3 Les défis liés aux responsabilités professionnelle et familiale....	73
3.2.4 Les réalités culturelles et conseils familiaux	76
3.2.5 L’engagement des hommes et le rôle des femmes dans l’éducation des valeurs familiales en Afrique de l’Ouest.....	78
3.2.6 Impact des difficultés de conciliation entre travail et vie personnelle des femmes au Togo.....	80
3.3 SYNTHÈSE	85
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	89
REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE	94

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1: Les mesures organisationnelles, (Chrétien et Létourneau, 2010, p.55). 51

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Comment les femmes concilient-elles travail et famille ? (Kpadenou, 2019, p.24).....	10
Figure 2: Pourquoi les femmes exécutent-elles la majorité des tâches domestiques ? (Kpadenou, 2019, p.23).....	42

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AGR :	Activités génératrices de revenus
BIT :	Bureau International du Travail
CETEF :	Centre Togolais des Expositions et Foires
CFE :	Centre de Formalité des Entreprises
CTF/VP :	Conciliation travail-famille /Vie personnelle
EPTC2 :	Énoncé de la Politique des Trois Conseil
FAIEJ :	Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes
FAO :	Organisation pour l'alimentation et agriculture
INSEED :	Institut National de la Statistique et des Études Économiques et Démographiques
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économique
OIT :	Organisation international du Travail
PECP :	Positionnement épistémologique constructiviste pragmatique
PNUD :	Programme des Nation unies pour le développement
UEMOA :	Union économique et monétaire ouest-africaine

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'idée de concilier le travail, la famille et la vie personnelle est apparue progressivement au fil de l'histoire, influencée par les changements sociaux, économiques et culturels. Ce concept a pris de l'importance avec l'évolution des rôles des hommes et des femmes dans la société et l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Dans le monde du travail actuel, trouver un équilibre entre les exigences et les responsabilités de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle constitue un défi majeur pour les travailleurs et les travailleuses (Chrétien et Létourneau, 2010). Cette recherche d'équilibre est essentielle pour assurer le bien-être et la productivité des employés.

La conciliation entre le travail et la vie personnelle représente un défi particulier pour les femmes à travers le monde. En Afrique de l'Ouest, particulièrement au Togo, cette problématique prend une dimension spécifique en raison des dynamiques socioculturelles, économiques et politiques propres à la région. De ce fait, la conciliation travail-famille et vie personnelle (CTF/VP) est devenue un enjeu central des préoccupations sociales, politiques et économiques au Québec, et cette préoccupation est également pertinente dans le contexte togolais.

Selon l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ, 2016), la conciliation travail-famille est perçue comme une priorité pour améliorer la qualité de vie des familles et la productivité des entreprises. Ce défi implique tant les employés que les organisations, chacun devant s'adapter pour trouver un équilibre entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales (Cloutier, 2020 ; Duxbury et Higgins, 2012 ; Tremblay, 2003). Les défis de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que les inégalités persistantes entre hommes et femmes demeurent des obstacles que nos sociétés contemporaines ont du mal à surmonter. De nombreux sociologues francophones se sont penchés sur cette question depuis plusieurs années, à l'instar de Barrère-Maurisson, 2003; Tremblay, 2012. Malgré les réponses institutionnelles et les efforts des pouvoirs publics

pour développer certains services domestiques et mettre en place des dispositifs d'aide aux parents travailleurs, il est évident qu'aucune solution globale, satisfaisante et durable n'a été trouvée pour l'instant.

Au Togo, malgré l'importante contribution des femmes à l'économie, notamment à travers le commerce et l'agriculture, leurs efforts ne sont pas reconnus, car elles exercent des activités dans des secteurs informels souvent jugés peu rémunérateurs, ce qui contribue à leur dévaluation (Koumeysi, 2021). En outre, elles continuent de vivre dans un contexte de sous-développement, les politiques et les programmes visant leur développement demeurent insuffisants pour permettre leur véritable épanouissement. Ces obstacles freinent leur progression, ce qui explique l'absence de littérature dédiée à leur condition. À travers notre étude, nous avons constaté que la recherche sur le thème de la conciliation travail-famille suscite de nombreux débats depuis quelques années, mais elle est rarement abordée sous l'angle du rôle des acteurs sociaux. En effet, la plupart des discussions se concentrent sur les politiques gouvernementales, les initiatives des entreprises ou les stratégies individuelles pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle (Tremblay, 2013). De plus, la conciliation travail-famille et vie professionnelle des femmes au Togo a été principalement étudiée en se limitant aux femmes travaillant dans le secteur formel. Cependant, il est capital de reconnaître l'importance croissante du secteur informel au Togo, un secteur vers lequel de nombreuses femmes se tournent pour essayer de trouver des solutions à leurs conditions de vie personnelle et familiale de plus en plus précaires (Adjamagbo et al., 2016). Au Togo, la précarité des femmes, que ce soit dans le secteur formel ou informel, est largement due à leurs difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le manque d'études spécifiques sur les pays en développement, notamment en Afrique, rend cette problématique encore plus complexe à analyser. C'est pourquoi j'ai choisi d'explorer ce thème, afin de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les femmes d'atteindre cet équilibre. L'objectif de ce mémoire est donc d'approfondir la recherche sur la manière dont les femmes au Togo, qu'elles travaillent dans le secteur formel ou informel, parviennent à concilier leurs responsabilités professionnelles avec leur vie personnelle, et quelles mesures de conciliation travail-famille/vie personnelle sont mises en place, ou non, par les organisations pour les y aider. Plus précisément, nous

mettons en lumière les difficultés et les défis rencontrés par les femmes dans les deux secteurs, ainsi que les mesures de conciliation travail-famille/vie professionnelle mises en place, ou non, par les organisations.

Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons privilégié les témoignages dans le cadre de notre travail de mémoire. La structure de notre mémoire comprend plusieurs étapes logiques. Dans un premier chapitre, nous situons notre sujet dans son contexte, en mettant en lumière la littérature portant sur la conciliation du travail et de la famille/vie personnelle en général et en avançant notre problématique. Dans un second chapitre, nous présentons la méthodologie qui nous a permis d'atteindre les objectifs de notre recherche. Le troisième chapitre est dédié aux témoignages, l'analyse/discussion et la synthèse. Enfin, nous concluons par une conclusion générale, en abordant les apports, les limites et les perspectives de notre étude.

CHAPITRE 1

CADRE CONCEPTUEL

Dans un premier temps, nous allons commencer par étudier la conciliation entre travail-vie personnelle.

1.1 LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

1.1.1 Définition des concepts clés

Dans cette section, nous explorons les concepts clés liés à notre thématique de recherche, notamment la conciliation emploi-famille, la conciliation travail-famille/vie personnelle, ainsi que le terme vie personnelle.

Selon Ilama et Tremblay (2014, p. 23), « l'expression de conciliation emploi-famille est assez récente et c'est avec la féminisation de l'emploi que ce terme est apparu dans les écrits scientifiques, au cours des années 1990 (Tremblay, 2005). Cependant, la notion de "conciliation travail-famille" ne fait pas toujours consensus auprès des chercheurs. Certains choisissent de parler "d'articulation emploi-famille", d'autres "d'harmonisation vie professionnelle-vie personnelle", ou encore "d'équilibre travail-famille" (Tremblay, 2012). Nous choisissons ici d'employer le concept de conciliation travail/vie personnelle, mais nous utiliserons parfois la conciliation travail-famille pour faire plus court, et dans un sens équivalent. »

Quant à Lazzari Dodeler et Tremblay (2014, p. 97), elles présentent la conciliation emploi-famille comme étant « la recherche d'arbitrage ou d'équilibre pour les parents qui travaillent, et qui ont la charge d'enfants ou de parents âgés, mais aussi pour toute personne qui possède une activité salariée et qui souhaite avoir du bon temps pour sa vie personnelle ». Par ailleurs, Lazzari (2012) ; Laroche et Genin (2017) utilisent une formulation du

concept plus intégrante comme « la conciliation travail-vie personnelle » ou encore « l'intégration travail-style de vie ». En ce qui concerne le terme travail, les auteurs utilisent des synonymes comme emploi, vie professionnelle ou vie au travail. Nous nous attarderons également sur la notion de famille qui a, elle aussi, plusieurs déclinaisons comme la vie en dehors du travail, la vie privée et la vie personnelle (Lazzari 2012) ; (Chrétien et Létourneau, 2010).

À ce propos, selon Lazzari (2012), le terme "vie personnelle" dans le contexte de la conciliation entre emplois et famille englobe non seulement les sphères familiale et professionnelle, mais s'étend aussi aux parents actifs, aux individus prenant soin de membres plus âgés de leur famille, et à toute personne exerçant une activité rémunérée, indépendamment du genre, de l'âge, de l'état civil, du type de famille ou du poste occupé. Ces individus aspirent à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, cherchant à dégager du temps pour leurs activités et engagements personnels.

Toutefois, aux fins de notre recherche, nous préférons utiliser la formulation « conciliation travail-famille/vie personnelle » (CTF/VP) dans le cadre de cette recherche, car il délimite clairement l'objet de ce mémoire, qui est la conciliation entre les sphères professionnelle et personnelle.

Ainsi, il est important de définir ce que nous voulons dire par CTF/VP. Il s'agit en effet d'une « activité par laquelle les employés s'efforcent d'assumer convenablement leurs responsabilités professionnelles et familiales, dans un contexte dans lequel les exigences liées à leur vie au travail et à la maison tendent de plus en plus à augmenter et à s'opposer » (Chrétien et Létourneau, 2010, p.53).

Plusieurs définitions peuvent être attribuées à la conciliation travail-famille. La plupart des chercheurs adoptent une perspective inspirée de celle de Greenhaus et Beutell (1985) ; Carlson et coll. (2000), qui considèrent le "concept travail-famille" comme un type de conflit entre multiples rôles assumés par une seule personne. Cependant, les tentatives de conciliation entre travail-famille et vie personnelle entraînent souvent des conflits entre la vie professionnelle et la vie de famille. En conséquence, cela a de nombreuses répercussions sur la performance au travail, telles que l'insatisfaction des employés. Par

ailleurs, cela peut entraîner des coûts et des dépenses supplémentaires pour l'employeur (Duxbury et Higgins, 1998).

1.1.2 Conciliation travail - famille en général

La conciliation travail-famille est un sujet qui intéresse beaucoup de chercheurs, de décideurs politiques et de praticiens, car elle touche directement à la qualité de vie des individus et à l'équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales (Tremblay, 2012). Cependant, l'accent est souvent mis sur les expériences individuelles des travailleurs et des familles, plutôt que sur l'influence et l'importance des acteurs sociaux qui peuvent faciliter ou entraver cet équilibre. En outre, au cours des dernières années, la problématique de l'équilibre entre emploi et famille a émergé en tant que préoccupation majeure. Cette attention accrue de ce sujet est probablement liée à la hausse significative de la participation des femmes sur le marché du travail, en particulier des mères, observée dans de nombreux pays industrialisés, dont le Canada et le Québec (St-Amour et Bourque, 2013). Dans les années 1980, les femmes québécoises ont commencé à occuper une place prédominante sur le marché du travail, devenant majoritaires parmi la population féminine et parmi les jeunes mères au Canada (Tremblay, 2012).

Cette tendance à la féminisation du marché du travail s'est intensifiée au fil des ans (MSSS, 1994 ; OCDE, 2003). En 2022, le taux de participation des femmes âgées de 25 à 54 ans dans la population active au Canada a atteint 84,8 %, se rapprochant ainsi d'un record historique de 85 % enregistré en mai 2022, selon les données de Statistique Canada. La hausse la plus marquée du taux de participation s'observe notamment chez les mères d'enfants de moins de six ans (St-Amour et al., 2005).

Une étude de l'Office fédéral de la statistique suisse, conduite par Hermann et Murier (2016), a révélé que la Suisse affichait l'un des taux d'activité professionnelle les plus élevés en Europe pour les femmes âgées de 25 à 54 ans, avec 82,2 % en 2015. Ce taux a continué d'augmenter ces dernières années, atteignant 87 % en 2022, selon les données récentes de l'Office fédéral de la statistique. Malgré ces avancées, les recherches antérieures soulignent que les femmes continuent de porter une grande part des

responsabilités liées aux tâches domestiques et aux engagements familiaux, tandis que les hommes consacrent davantage de temps à leurs activités professionnelles (Lacroix et Boulet, 2013).

En Suède, la contribution des hommes aux tâches domestiques est plus élevée qu'en France. Dans ces deux pays, les femmes allouent plus de temps que les hommes aux travaux ménagers et aux responsabilités familiales, les femmes françaises étant encore plus impliquées que leurs homologues suédoises (Aliaga et Winqvist, 2003). La présence des hommes dans les engagements familiaux a augmenté au Québec et au Canada (Pronovost, 2005). Cependant, même avec ces changements, la persistance de la division des rôles entre les sexes reste évidente, les femmes continuent largement à assumer les responsabilités familiales et les tâches ménagères (Tremblay, 2020).

Selon Tremblay (2013, p.132), « En matière de conciliation vie privée et vie professionnelle, les femmes font souvent référence à l'emploi de leur conjoint, au temps que ce dernier consacre à ses activités professionnelles et à la compatibilité des horaires ». L'accroissement de la présence des femmes sur le marché du travail, particulièrement à partir des années 60, a entraîné une redéfinition des rôles au sein des couples et des familles, comme indiqué par des chercheurs tels que Brochier (1998) et le Conseil Canadien de Développement Social (1999), en raison de la présence croissante des familles avec deux revenus. Ainsi, non seulement les hommes participent davantage aux tâches ménagères, mais ils sont aussi plus nombreux à s'impliquer dans ces activités, comme l'ont souligné (Couturier et Posca, 2014). Néanmoins, malgré cette participation croissante des hommes aux tâches ménagères, la contribution des femmes à assumer les responsabilités familiales et les tâches ménagères restent élevées (Tremblay, 2020).

Selon les recherches de Pacaut (2011), comme discuté par Lazzari (2012), le degré d'implication des pères dans les soins aux enfants varie en fonction de plusieurs caractéristiques. Il semblerait que les pères aient plus tendance à s'impliquer en fonction du nombre d'enfants, montrant une plus grande implication auprès du premier-né par rapport aux enfants suivants. De plus, l'implication des pères varie en fonction de l'âge des enfants, avec une tendance à être plus engagés auprès des prématurés et des nouveau-nés.

Cependant, cette implication tend à diminuer au fur et à mesure que les enfants avancent en âge (Pacaut, 2011, cité par Dodeler, 2012).

D'après les observations de Duxbury et Elisabeth (2003), les femmes allouent davantage d'heures par semaine que les hommes à des engagements non professionnels tels que la prise en charge des enfants et les responsabilités ménagères. De même, 70 % des femmes déclarent assumer une charge plus importante des responsabilités ménagères en même temps que leurs engagements professionnels (Tremblay, 2005). Dans le contexte québécois de l'année 2006, le Portrait statistique des Familles au Québec de 2011 met en lumière une disparité significative entre les contributions des hommes et des femmes aux tâches domestiques. Selon cette source, les femmes investissent plus d'heures que les hommes dans des activités telles que les soins aux personnes âgées, l'aide aux enfants et les travaux ménagers. Plus précisément, l'étude révèle qu'une proportion notable de mères, soit 51,7 %, consacrent 15 heures ou plus par semaine aux travaux ménagers, comparativement à seulement 24,6 % des pères. Ces conclusions concordent avec les données plus récentes de l'Institut de la Statistique du Québec en 2010, qui indique que les femmes allouent toujours plus de temps aux activités ménagères que les hommes. Les femmes consacraient en moyenne 2,6 heures par jour à ces tâches et aux soins des enfants, tandis que les hommes y consacraient 2 heures par jour (Moyser, 2018).

1.1.3 Conciliation travail-vie personnelle des Togolaises

Kpadenou (2019, p. 10) décrit le travail comme « Toute activité visant à produire des biens et des services ». Cette définition, relativement concise, met en avant la charge, l'effort et le temps nécessaires pour accomplir le travail. Toutefois, définir le travail n'a jamais été une tâche facile, tant pour les chercheurs que pour les décideurs, car il existe des divergences d'opinions sur ce qui constitue véritablement le travail. Ensuite, il propose une définition de la famille comme étant « un lien de parenté ou d'alliance ».

Selon Gnoumou et al. (2021, p. 2), « La présence accrue des femmes sur le marché de l'emploi ne favorise pas une modification des rapports de genre au sein des

familles/ménages, mais soulève plutôt la question de la conciliation travail-famille ». Cette répartition ne posait pas de conflit entre le travail et la vie personnelle (Barrière-Maurisson, 1992). La présence massive des femmes ouest-africaines sur le marché du travail pourrait traduire une évolution par rapport à la tradition qui veut qu'elles soient confinées à la sphère privée des tâches domestiques et des soins aux enfants. Les femmes d'Afrique de l'Ouest sont généralement attendues socialement à se marier, à avoir des enfants et à assumer la responsabilité des soins et de la gestion du foyer familial, y compris les enfants et le mari (Feinstein et al., 2010). Dans de nombreuses sociétés africaines, il est traditionnellement accepté que les femmes occupent principalement le rôle domestique, tandis que les hommes assument des responsabilités à l'extérieur du foyer (Guétat-Bernard, 2011). Traditionnellement, les attentes sociales envers les femmes incluent la gestion du foyer, le soutien au mari et l'éducation des enfants. Cependant, cela ne signifie pas qu'elles soient exclues des activités productives. Dans les zones rurales, par exemple, les femmes peuvent être impliquées dans la production alimentaire pour la famille, tandis que dans les zones urbaines, elles peuvent soutenir financièrement leur époux en apportant un revenu complémentaire (Kpadenou, 2019).

Selon les analyses de Mogueu et al. (2019), en Afrique de l'Ouest, spécifiquement au Togo, la contribution des hommes aux tâches domestiques est influencée par des obligations spécifiques. Les implications des hommes dans ces activités et celles des femmes dans la gestion des dépenses familiales sont des sujets sensibles liés à l'honneur féminin et masculin. En considération des niveaux de participation respectifs des femmes et des hommes, on peut identifier trois catégories de tâches : celles généralement assumées par les femmes (repas, vaisselle, lessive) ; celles davantage réalisées par les hommes que par les femmes ; et enfin, les tâches "mixtes", partagées entre les hommes et les femmes (telles que faire les courses à Lomé).

À Lomé, on observe des variations dans les taux de participation. En effet, 20% des hommes s'impliquent dans la vaisselle, tandis que 49% sont engagés dans les tâches ménagères. La contribution des hommes présente des disparités en fonction des différentes tâches. Notamment, 29 % des hommes à Lomé assurent le transport des enfants à l'école et 40 % supervisent leurs devoirs. Cependant, les activités liées aux soins corporels

quotidiens, telles que donner le bain ou la douche, demeurent fortement associées aux femmes, avec une participation de seulement 27 % des hommes à Lomé (Moguéro, 2020).

À Lomé, les hommes mariés les plus engagés dans les tâches traditionnellement associées aux femmes, telles que la cuisine, la vaisselle, la lessive, le ménage et les soins quotidiens des enfants, sont généralement jeunes et ont atteint un niveau d'éducation secondaire. Cependant, des évolutions sont perceptibles au sein des couples de Lomé, caractérisés par un écart d'âge réduit entre les conjoints, suggérant une inclination vers des modèles conjugaux plus égalitaires (Hertrich, 2017). Les couples plus jeunes semblent manifester une plus grande solidarité les uns envers les autres, mais au fil du temps, les responsabilités domestiques semblent être transférées aux enfants, entraînant un désengagement progressif des pères (Kpadenou et al., 2016).

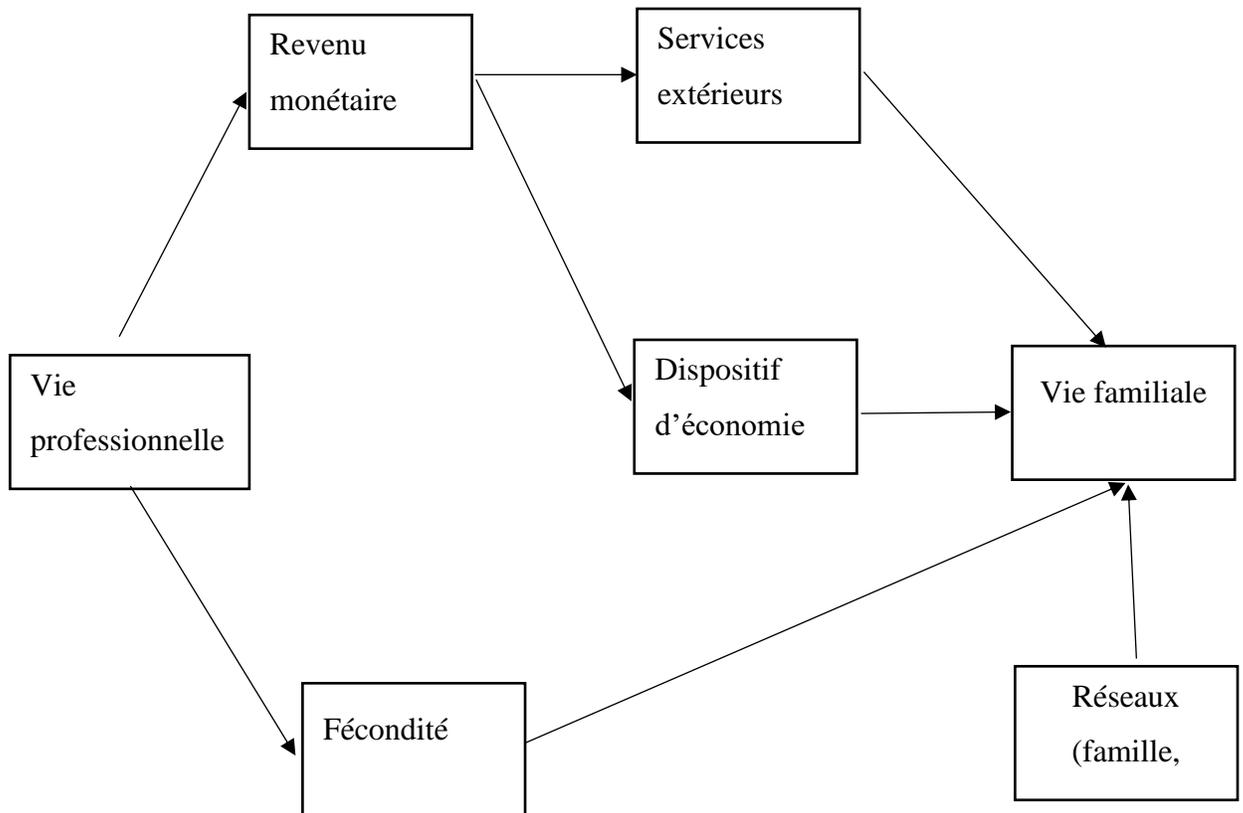


Figure :1 Comment les femmes concilient-elles travail et famille ? (Kpadenou, 2019, p.24)

L'activité professionnelle des femmes joue un rôle crucial en leur procurant des revenus monétaires, leur permettant ainsi de recourir à des services extérieurs tels que l'aide domestique ou des prestataires divers. Cette externalisation des tâches domestiques permet aux femmes de déléguer des responsabilités ménagères, telles que le ménage, la garde des enfants et la cuisine, à des professionnels. Par ailleurs, ces revenus supplémentaires peuvent être investis dans l'acquisition d'appareils électroménagers tels que des lave-vaisselles, des machines à laver et des aspirateurs, facilitant ainsi la réorganisation des tâches ménagères et permettant un gain de temps significatif.

Cependant, malgré les avantages évidents, l'usage des appareils électroménagers reste peu répandu dans les villes d'Afrique de l'Ouest. Cette situation peut être attribuée à plusieurs facteurs, notamment le coût élevé de ces appareils, qui les rend inaccessibles pour de nombreuses familles. De plus, les infrastructures nécessaires pour le fonctionnement optimal de ces appareils, comme une fourniture stable d'électricité et d'eau, sont souvent insuffisantes ou instables dans ces régions. Il existe également un manque de sensibilisation et de formation sur l'utilisation et l'entretien de ces appareils, ce qui peut freiner leur adoption.

En parallèle, la présence d'enfants dans une famille contribue à augmenter le volume et le nombre des tâches domestiques. Les enfants nécessitent une attention constante, ce qui génère plus de travail en termes de lessive, de cuisine, de nettoyage et de surveillance. Même avec l'aide domestique ou les appareils électroménagers, les femmes doivent habituellement jongler entre leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui peut être une source de stress et de fatigue (Kpadenou, 2019).

1.1.4 Les femmes sur le marché du travail

Selon Hasshas et al. (2024, p. 82), le marché est défini comme « un lieu où les acheteurs et les vendeurs se réunissent pour échanger des biens et services particuliers ». Pour les mêmes auteurs, le marché du travail comprend à la fois l'emploi salarié et le travail indépendant. Historiquement, le marché a permis aux individus de s'affranchir des tutelles féodales, de négocier entre eux, de conclure des contrats, de convenir de la valeur des biens et des marchandises, et d'obtenir des crédits basés sur la confiance et la parole donnée (Fayard et Fontaine, 2014). De plus, le marché possède un "pouvoir libérateur". Il agit comme un "développeur d'égalité" et même comme "un ferment de démocratie" (Laurence, 2014). En effet, le marché permet aux individus de s'émanciper des contraintes imposées par les systèmes féodaux et autres formes de domination, en facilitant les échanges et en promouvant l'indépendance économique, offrant ainsi aux individus la possibilité de devenir acteurs de leur propre destin.

Aux États-Unis, comme dans de nombreux pays développés, la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté au cours des dernières décennies. Dans les années 1950 et 1960, les femmes actives étaient principalement des célibataires sans enfants. Cependant, dans les années 1970 et surtout 1980, de nombreuses femmes mariées, qu'elles aient des enfants ou non, ont rejoint massivement la population active, contribuant ainsi à la croissance de l'emploi féminin. Ensuite, dans la décennie suivante, l'activité des mères célibataires a pris le relais (Périver, 2009). Chaque période a été marquée par des changements qui ont redéfini le rôle des femmes dans l'économie et la société.

Au cours des vingt dernières années, la participation des femmes au marché du travail a augmenté de manière continue, réduisant ainsi l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes. En 1990, cet écart était de 18 points, avec un taux d'activité de 76% pour les hommes et de 59 % pour les femmes (Albouy et al., 2012). Selon Sénéchal (2023, p. 1), « en 1990, le taux d'activité des femmes américaines âgées de 25 à 54 ans était l'un des plus élevés parmi les États membres de l'OCDE (74%). Ce pourcentage n'a connu qu'une légère augmentation en 2010 (75,2%) et est resté stable en 2020 (75,1%). Parallèlement, au cours des 30 dernières années, on observe une augmentation importante du taux

d'activité des femmes de cette même tranche d'âge dans les autres pays pour lesquels l'OCDE dispose de données depuis 1990 : le pourcentage moyen est passé de 64,3% en 1990 à 75,7% en 2010, puis à 78,5% en 2020, rattrapant et même surpassant désormais celui des États-Unis ».

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail augmente, de nombreuses inégalités persistent tant en matière d'accès à l'emploi qu'au sein même de l'emploi. En 2020, le taux d'emploi des femmes en France était de 62,2%, soit plus de 6 points en dessous de celui des hommes. Cet écart est encore plus prononcé lorsqu'on considère le taux d'emploi en équivalent temps plein, les femmes occupant près de 80% des emplois à temps partiel. De plus, les femmes perçoivent des salaires mensuels inférieurs, ce qui s'explique par leur moindre temps de travail, la ségrégation sectorielle et professionnelle, et des perspectives de promotion plus limitées (phénomène du « plafond de verre ») (Guergoat et al., 2021). Ces disparités salariales subsistent même lorsqu'on considère le salaire horaire, en tenant compte des différences de durée de travail, et à poste égal, malgré le fait que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes soit inscrite dans la loi depuis plusieurs décennies (Lapeyre et al., 2021).

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se manifestent par des différences de volume de travail, les femmes travaillant plus souvent à temps partiel. En outre, les inégalités salariales pour un même volume de travail, bien que faibles en début de carrière, augmentent progressivement. Cela s'explique en grande partie par le fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs ni aux mêmes postes. Par conséquent, les femmes accèdent moins souvent aux emplois les mieux rémunérés, ce qui exacerbe les écarts de salaire. Ces disparités sont particulièrement marquées parmi les salariés ayant des enfants, car les différences entre les pères et les mères sont plus prononcées qu'entre les femmes et les hommes sans enfants (Georges, 2020). Ces inégalités se manifestent aussi dans le secteur public (Marry et al., 2017 ; Fremigacci et al., 2016). En effet, les femmes sont souvent confrontées à des obstacles structurels et culturels qui limitent leurs opportunités de carrière et de rémunération. Par exemple, elles sont sous-représentées dans les postes de direction et les secteurs à forte rémunération. Le phénomène

du « plafond de verre » illustre ces barrières invisibles qui entravent leur progression professionnelle (Guergoat et al., 2021).

1.1.5 Portrait des femmes sur le marché du travail au TOGO

Le Togo, pays frontalier du Ghana, du Burkina Faso et du Bénin, s'étend sur environ 700 km de long. Il est célèbre à l'étranger pour ses femmes commerçantes, appelées Nana Benz. Le terme "Nana" signifie "mère respectée" en mina-guin, une langue et une ethnie côtière dont la plupart des "Nana Benz" sont originaires. Ce titre exprime un sentiment de respect, tandis que "Benz" fait référence aux voitures Mercedes qu'elles possédaient, symboles de leur richesse (Vampo, 2020). En 2022, selon les premiers résultats du cinquième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH5) réalisé le 4 avril 2023, la population du Togo s'élevait à 8,095 millions d'habitants. Parmi eux, les femmes représentaient 51,3%, soit environ 4,15 millions, tandis que les hommes constituaient 48,7%, soit approximativement 3,94 millions. En effet, le marché du travail représente le lieu théorique où se croise l'offre d'emploi émanant des employeurs et la demande d'emploi provenant des travailleurs. Contrairement au marché des produits, il a un impact plus étendu, influençant directement les relations humaines, les revenus, divers aspects du bien-être et la répartition des gains économiques au sein de la société (INSEED, 2021). Au Togo, le marché du travail se caractérise par une offre d'emploi limitée par rapport à la demande. Les données statistiques révèlent qu'en 2017, bien que le taux de chômage ait semblé diminuer (à 3,9% selon la définition stricte de l'Organisation Internationale du Travail), il affecte toujours largement les jeunes (avec un taux de 6,8% parmi les 15-34 ans). En outre, le taux combiné de sous-emploi et de chômage est plus élevé chez les femmes (17%) que chez les hommes (15,1%) (INSEED, septembre, 2021).

Depuis des siècles, les femmes togolaises ont laissé des empreintes indélébiles dans l'histoire du pays (Vampo, 2018). Au début des années 2000, les femmes âgées de 30 à 49 ans, principalement mariées, affichaient un taux d'activité de 89,1%, comparativement à 96% pour les hommes (De Vreyer, 2013). Confrontées à la crise économique et sociale des

années 1980 qui a fragilisé l'emploi salarial masculin, les femmes à Lomé, déjà fortement impliquées dans le commerce, ont assumé un rôle prépondérant. Parallèlement, les structures familiales ont évolué vers une plus grande nucléarisation (Adjamagbo et al., 2019). Selon les données de la deuxième enquête démographique au Togo en 1998, plus des trois quarts (78%) des femmes mariées déclarent avoir travaillé dans les 12 mois précédant l'enquête (Anipah et al., 1999). Quinze ans plus tard (2013), cette proportion est passée à 85% (MPDAT, 2015). De plus, selon les données recueillies lors de l'enquête démographique au Togo (2014-2015), il ressort que 73% des femmes ont été actives sur le marché du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête, parmi lesquelles 70% ont travaillé au cours des 7 jours précédant l'enquête. En revanche, un peu plus d'un quart des femmes (27%) n'ont pas eu d'activité rémunérée au cours de cette période. Parmi ces femmes, un peu plus de la moitié (56%) ont exercé des fonctions dans le secteur des ventes et services, tandis qu'environ un quart (27%) ont été employées dans le secteur agricole. Par ailleurs, 12% des femmes inactives ont déclaré avoir exercé un travail manuel qualifié. La femme togolaise, comme l'homme, s'est toujours efforcée d'assurer sa survie et celle de sa descendance. Au Togo, le travail des femmes est apprécié et reconnu socialement. Les femmes constituent 53,7% des actifs contre 46,3% pour les hommes (Adjamagbo et al., 2006).

La Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre du Togo, émise par le ministère de la Promotion de la femme en janvier 2011, indique que les femmes togolaises ont une forte présence sur le marché du travail, avec un taux d'activité de 63% contre 58% pour les hommes. Cette différence peut être expliquée en partie par l'entrée précoce des filles âgées de 10 à 24 ans sur le marché du travail. Cette accélération du nombre de femmes sur le marché du travail est en partie due à la crise socio-économique actuelle caractérisée par le sous-emploi masculin (MSPS, 2017).

Au Togo, des milliers de femmes se lèvent chaque jour pour participer activement au marché du travail, tant dans le secteur formel qu'informel, pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (Bilampo et al., 2021). Particulièrement à Lomé, le taux d'activité des femmes, qui témoigne de leur dynamisme économique, s'élève à 90% (Adjamagbo et al., 2006).

Compte tenu des faibles revenus de ces derniers, les femmes s'engagent davantage dans des activités génératrices de revenus pour contribuer à la survie de la famille. Parfois, elles s'occupent des besoins domestiques de base à la place de leur conjoint (Adjamagbo et al. 2009). L'histoire de l'entrepreneuriat féminin au Togo est marquée par une longue tradition commerciale des femmes de la côte (Toulabor, 2012).

Par exemple, les Nanas Benz du Togo (Vampon, 2021), ces entrepreneuses marquent l'avènement des premières femmes d'affaires à entreprendre dans la vente des tissus Wax importés d'Europe, qui ont également façonné l'histoire économique et politique du Togo d'une manière particulière. Les femmes togolaises actives sont fortement représentées dans le secteur informel (68%), mais seulement 12% dans le secteur formel (Akincho, 2019). Il est de plus en plus reconnu que les activités entrepreneuriales des femmes jouent un rôle significatif dans la croissance et le développement des économies nationales (Braches et Elliot, 2017). Ces contributions sont considérées comme une stratégie de croissance économique favorable aux populations défavorisées et au bien-être de la société (D. Kelley et al., 2013), mais aussi comme un moyen d'intervention réaliste, comme l'indique Adoho et al., 2014).

Depuis 2019, les statistiques du Centre de Formalité des Entreprises (CFE) du Togo indiquent une hausse marquée de 24% dans la création d'entreprises par des femmes. Ces chiffres mettent en évidence une croissance significative des initiatives entrepreneuriales féminines au fil du temps. Les femmes entrepreneuses se positionnent ainsi comme des actrices incontestables, jouant un rôle crucial dans le développement économique du pays (Yarbonme, 2023). D'après le rapport Women Business and Law (2021) de la Banque Mondiale pour l'Afrique subsaharienne, le Togo se classe au septième rang des pays où l'égalité professionnelle et l'entrepreneuriat féminin connaissent la plus forte progression, occupant même la première place au sein de la zone UEMOA. De plus, en 2022, les femmes togolaises représentaient plus de 48 % de la population active (selon les données de la banque mondiale). D'après le Centre des Formalités des Entreprises (CFE), parmi les 8408 entreprises créées cette année-là, 2717 ont été fondées par des femmes, ce qui équivaut à plus de 32 %. Dans les zones rurales, la plupart des femmes travaillent dans l'agriculture (46%), dans la vente et dans les services (42%), alors que dans les zones

urbaines, la majorité travaille dans la vente et les services (74%). Surtout dans les zones urbaines, les femmes ont peu d'opportunités de rémunération et de travail dans les entreprises privées ou publiques, et encore moins dans des postes de responsabilité (Charmes, 2005 ; Adjamagbo et al., 2006 ; Bureau International du Travail, 2012 ; Locoh, 2013 ; Gnélé et al., 2013). Les statistiques du CFE révèlent une croissance de 24,18% du nombre de femmes détenant des entreprises individuelles au Togo entre 2018 et 2022, tandis que cette augmentation s'élève à seulement 6,89% pour les hommes. Cependant, il est important de souligner qu'actuellement, un nombre croissant de femmes au Togo se dirigent vers le secteur informel en raison des défis associés à leur vie personnelle et familiale (Adjamagbo et al., 2016).

1.2 LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU TOGO

1.2.1 Les femmes dans le secteur formel au Togo

Selon Lewis (1967), le secteur formel se réfère à la partie de l'économie qui est officielle, structurée et réglementée par les autorités gouvernementales. Il englobe les entreprises, les organisations et les activités économiques qui sont enregistrées, qui respectent les lois et les réglementations, qui opèrent légalement et qui sont soumises à la supervision et à la taxation par le gouvernement.

Parmi les femmes actives dans le secteur formel, on retrouve des dirigeantes, des comptables, des infirmières, des gestionnaires, etc. Mais en dehors de ces femmes dirigeantes et cadres, la plus grande majorité des autres femmes occupent des postes de secrétariat, de conseillères de vente, etc., avec des salaires misérables (Vampo, 2018). Selon Koumeysi (2021, p. 70), « la position des femmes reste encore défavorable dans la plupart des entreprises togolaises ». En plus, « peu d'opportunités s'offrent à elles sur le marché du travail (dans le secteur formel), et même lorsque de telles opportunités se présentent, elles font face aux stéréotypes de genre de la société » (Koumeysi, 2021, p. 33). La position défavorable des femmes sur le marché du travail peut s'expliquer par un conflit

de rôles entre le travail et les responsabilités familiales (mariage, maternité, etc.) qui leur incombent (Adjamagbo et al., 2006). Étant donné que les femmes au Togo sont des battantes, elles ne se sont pas limitées aux activités du secteur formel sur le marché du travail, mais elles ont eu l'idée qu'en dehors des activités formelles, elles peuvent aussi entreprendre dans le secteur informel en créant leur propre entreprise comme des magasins de vente des produits de beauté, des tissus, des pagnes, etc., afin de disposer de revenus pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (Vampo, 2021). À ce propos, l'ancien premier ministre togolais Gilbert Houngbo – dans des propos repris dans le Journal Officiel, 2009 – a déclaré au cours du premier Forum de la femme togolaise tenu en 2009 que l'histoire a démontré que la femme togolaise a des qualités incontestables qui constituent autant d'atouts fondamentaux dans le contexte actuel de la crise. Elle est vaillante, travailleuse, créative et entreprenante. C'est pourquoi nous devons accélérer les changements en cours et ouvrir de nouveaux chantiers pour la réhabilitation de la femme togolaise. En plus, si ces femmes ont une chose en commun, c'est bien leur détermination et leur sens de responsabilité.

1.2.2 Les femmes dans le secteur informel au Togo

Depuis les années 80, le secteur informel a été défini de diverses manières. Il est défini comme « l'ensemble de toutes les activités génératrices de revenus (AGR) qui se déroulent en dehors des règles institutionnelles ou du cadre réglementaire » (Williams et al., 2014, p. 72). Le concept de secteur informel est apparu pour la première fois dans la théorie du développement économique au début des années 1970 après le lancement du Programme mondial de l'emploi du Bureau International du Travail (BIT). Bien que Keith Hart (1971) ait été le premier à utiliser le terme pour caractériser la situation de l'emploi urbain au Kenya Matinet (1991), c'est le rapport du BIT sur le Kenya (BIT, 1972 ; Charmes, 1987) qui a promu le concept. La définition la plus connue est celle contenue dans le rapport de l'OIT sur le Kenya. Il s'agit d'une définition basée sur certains critères comme la facilité d'accès, les marchés concurrentiels non régulés, l'utilisation des ressources locales, le type

d'entreprises (familiales, petites et moyennes), les technologies HIMO associées, l'éducation des acteurs obtenue en dehors du système scolaire (Charmes, 1987).

Bien qu'étant l'un des secteurs les plus importants et les plus dominants en Afrique, l'économie informelle est souvent perçue comme instable et avec de faibles salaires (Adom, 2014 ; Adom et Williams, 2012 ; Msoka, 2013). Le secteur informel est encore défini comme « celui qui participe à la production de biens et de services avec pour objectif principal la création d'emplois et de revenus pour la personne qui participe à l'activité » (Yakoubou et Affo, 2021, p.72). Selon la Banque Mondiale (2015), le secteur informel est classé comme une branche économique qui ne paie pas d'impôts et qui n'est pas officiellement reconnue comme une source normale de revenus.

Au Togo, le secteur informel se positionne comme le principal pourvoyeur d'emplois. Il englobe diverses branches d'activités telles que le commerce, l'artisanat et les services (Yakoubou et Affo, 2021). Les données de l'INSEED, RGE 2018, indiquent que dans le secteur informel au Togo, les travailleurs du commerce représentent 32,3% de la main-d'œuvre, ceux de la fabrication représentent 23,2%, et ceux d'autres services représentent 20,7%. En outre, les entreprises individuelles dominent ce secteur, employant 86,4% des travailleurs, tandis que seuls 13,6% travaillent dans d'autres formes juridiques d'entreprises. L'histoire de ce pays est caractérisée par l'importance de l'activité économique des femmes, particulièrement dans le secteur informel (Vampo et al., 2022). Les femmes sont plus impliquées dans les activités de petits commerces, avec une proportion de 62%, et dans la restauration, avec une participation de 100%. En revanche, seulement 38% des hommes sont actifs dans le commerce, tandis qu'aucun d'entre eux ne travaille dans le secteur de la restauration. Aujourd'hui, le secteur informel demeure la principale source d'emploi et de revenu au Togo, 68% (Ingrid, 2014). Le secteur informel est occupé par des femmes (54%). En 2000, quatre (4) femmes sur cinq (5) travaillaient principalement dans les secteurs du commerce et de la vente (Béguy, 2004). Ainsi, les femmes du secteur formel, des jeunes filles et des femmes vivant dans la zone rurale du Togo pratiquent de l'entrepreneuriat et exercent des activités dans les restaurants, le commerce, la couture, la coiffure ainsi que dans le domaine agricole dans la transformation des produits locaux (PNUD, 2022). C'est grâce à ces revenus d'activités qu'elles arrivent

à subvenir à leurs besoins et améliorent les conditions de vie de leur famille (Gnoumou, 2014).

1.3 RÔLE DES FEMMES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST DANS L'ÉCONOMIE ET DANS L'AGRICULTURE

La région de l'Afrique de l'Ouest, est composée de 16 pays, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Libéria, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo, et représente une superficie d'environ 5 millions de km² et comptait environ 290 millions d'habitants en 2010 (Jalloh et al., 2017).

La diversité agricole de cette sous-région s'étend sur une vaste zone agroécologique, offrant un potentiel considérable pour une amélioration de la production agricole. L'agriculture demeure la principale source de subsistance pour la majorité des populations ouest-africaines, employant 60 % de la main-d'œuvre active. Cependant, son apport au Produit Intérieur Brut (PIB) reste modéré, représentant seulement 35%. Les cultures vivrières dominantes sont le sorgho, le mil, le maïs et le riz, ainsi que les racines et tubercules tels que le manioc, les patates douces et les ignames (H roy et al., 2017).

L'accès à la terre est essentiel dans les économies agraires, étant donné qu'elle constitue le facteur central de production (Obeng-Odoom, 2012). La manière dont la terre est accessible, attribuée, transférée, contrôlée et utilisée influence grandement l'élaboration des politiques socioéconomiques ainsi que des cadres juridiques et institutionnels qui y sont associés. Malheureusement, cette dynamique d'accès inégal se traduit par des inégalités de genre marquées. En effet, les femmes en Afrique de l'Ouest ne représentent que 15 % des propriétaires d'exploitations agricoles. Ce pourcentage englobe les femmes qui gèrent une exploitation agricole en tant que propriétaires ou locataires, ou en vertu de droits coutumiers. Cette répartition varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de seulement 3 % au Mali à plus de 50 % au Cap-Vert (Njobe et Kaaria, 2015).

Les femmes africaines jouent un rôle important dans le secteur agricole en Afrique subsaharienne. Elles représentent jusqu'à 52 % de la population totale de ce secteur, ce qui démontre leur importance significative. Leur contribution au travail agricole dans les exploitations de la région est également notable, atteignant environ 50 %. En outre, dans certains pays africains, elles consacrent même jusqu'à 60 % de leur temps aux activités agricoles, mettant en évidence leur engagement profond dans ce domaine vital. De manière remarquable, plus de 60 % des femmes actives professionnellement en Afrique subsaharienne choisissent de travailler dans le secteur agricole, soulignant ainsi son importance comme source d'emploi pour les femmes de la région (Njobe et Kaaria, 2015). Cette implication se reflète également dans les grandes villes, où les femmes jouent un rôle clé dans la vie économique. À Cotonou, comme à Lomé, les femmes sont très impliquées dans la vie économique. Leur implication est remarquable, comme le révèlent les statistiques sur leur taux d'activité qui est élevé. En effet, à Cotonou, 60,9% des femmes sont actives sur le plan économique, tandis qu'à Lomé, ce chiffre atteint 66,9%. Ces taux sont significativement plus élevés que ceux des hommes dans ces villes, soulignant ainsi la contribution importante des femmes à l'économie locale (Roubaud et Torelli, 2013).

En Afrique subsaharienne, les femmes constituent plus de 61% de la main-d'œuvre active (Banque Mondiale, 2019), ce qui souligne leur importance dans divers secteurs, notamment l'agriculture. Environ deux tiers de ces femmes sont engagées dans des activités agricoles, ce qui démontre que leur rôle dépasse celui des simples travailleuses domestiques. (Charmes, 2005). Dans la région d'Afrique subsaharienne, les femmes jouent un rôle actif majeur dans la production agricole, et il est important de que cette région enregistre le taux le plus élevé de participation agricole à l'échelle mondiale (FAO, 2011). Les femmes africaines, en plus de leurs rôles de mère et d'épouse, elles sont également essentielles pour le dynamisme économique, en particulier dans des secteurs clés tels que la production alimentaire et agricole, ainsi que dans divers autres domaines (Mushita, 2014).

Selon les conclusions du Projet sur les « Femmes, Cultures Non vivrières et Marché » en 2014 et 2017, les femmes mariées œuvrant dans les exploitations agricoles affichaient, en moyenne, 35 ans, ce qui révèle que, malgré leur jeunesse, elles assument des responsabilités significatives (Femmes, Cultures Non vivrières et Marché, 2017). De plus,

bien qu'elles soient impliquées dans diverses tâches d'après les recherches de Brivio (2020), on observe que les femmes en Afrique s'impliquaient dans diverses tâches par rapport aux hommes, tout en y consacrant également un plus grand nombre d'heures de travail. En effet, elles participaient activement aux activités agricoles en collaboration avec les hommes, tout en assumant pleinement les responsabilités des tâches domestiques. Malgré leur implication dans le développement économique en Afrique, la contribution des femmes à la richesse nationale demeure minime et souvent méconnue (Charmes, 2005). Cependant, les femmes contribuent activement à l'économie en créant des emplois et en stimulant la croissance économique, comme le soulignent les travaux de Kelly Bosta et Amoros (2010). L'exemple des Nanas Benz au Togo témoigne parfaitement de cette dynamique, car ces femmes sont devenues des symboles de l'économie traditionnelle et de l'entrepreneuriat par excellence (Afrique Femme, 2017). Les Nanas Benz sont connues pour leur réussite dans ce secteur, et elles ont acquis une renommée remarquable en conduisant de belles Mercedes, symboles de leur succès et de leur statut.

Selon la fiche documentaire de Farm Radio International sur le "Droit des femmes rurales au Togo" datée du 21 juillet 2022, les femmes représentent une proportion significative, soit 56,4%, des actifs agricoles dans le pays. Cette forte présence souligne leur rôle essentiel en milieu rural, notamment dans la production des cultures vivrières telles que le riz, le maïs, le sorgho et le mil, ainsi que dans les activités de maraîchage, de transformation et de commercialisation. Cependant, bien que le rôle des femmes dans les exploitations des zones cotonnières au Togo soit moins documenté, leur présence demeure constante, tant dans la production du coton que dans d'autres cultures telles que le sésame et/ou le soja. Dans ce contexte, L'exécution du projet FAM&COMM a permis d'initier une meilleure compréhension de la place des femmes dans les exploitations agricoles, mettant ainsi en avant leur contribution aux productions agricoles (Kpogan et Fock, 2015).

1.3.1 Rôle de la femme dans la société et dans la famille en Afrique de l'Ouest

De nos jours, il est observé que le rôle de la femme a connu une évolution significative au sein de la société. Elle est passée de la traditionnelle figure de la femme au foyer à celle d'entrepreneure, jouant un rôle équivalent à celui de l'homme (Yarbone, 2023). En Afrique de l'Ouest, cette transformation est particulièrement notable, la femme occupe une place principale au sein de la société et de la famille, comme l'illustre le reportage photographique Femmes du Togo réalisé par Alizé en 2013. Cependant, la répartition des tâches domestiques reste une question peu considérée au sein des couples en Afrique de l'Ouest (Moguérou et al., 2019). En effet, la responsabilité du travail domestique, des tâches ménagères et des soins familiaux demeurent largement perçus comme un "devoir des femmes" (Gnoumou et al., 2021). Dans ce contexte, il est souvent dit que la valeur réelle de la femme africaine se mesure à son statut matrimonial et au nombre d'enfants qu'elle fait naître pour assurer le lignage (Tshibilondi, 2015). Cette prospection sociale influence le comportement des femmes, qui témoignent de leur engagement envers leur rôle, car cela leur apporte une reconnaissance sociale. On estime qu'une "bonne" épouse est celle qui se montre disponible et dévouée envers son mari et ses enfants. (Vampo, et al., 2022). Il est également important de noter que, bien que le rôle de la femme dans l'inculcation de bonnes valeurs à un enfant soit prépondérant, cette tâche cruciale doit être partagée équitablement entre le père et la mère. Malheureusement, dans de nombreuses communautés, les femmes portent souvent une lourde responsabilité en matière d'éducation des enfants. En plus de leurs tâches ménagères, elles sont toujours considérées comme responsables du travail domestique et des soins familiaux. (Gnoumou et al., 2021).

En général au Togo, les femmes jouent des multiples rôles dans la société, pas uniquement dans le domaine professionnel, mais aussi dans leur vie privée et celle de leur famille. Elles contribuent aux revenus du ménage, aux soins des enfants, aux tâches domestiques en plus des devoirs et rôles familiaux (Vampo, 2018). À Lomé, une "bonne mère" est celle qui est capable de pourvoir aux besoins de ses enfants aux côtés de son mari (Adjamagbo et al., 2006). Cette notion est ancrée dans l'indépendance financière des femmes, qui repose sur les normes sociales et la valeur attribuée à leur travail rémunéré. Cependant, cette

indépendance n'implique pas nécessairement une obligation pour elles de contribuer aux dépenses du foyer, ni une gestion commune des revenus du ménage au sein des couples (Adjamagbo et al., 2019). Par ailleurs, au Togo comme dans le reste de l'Afrique de l'Ouest, la répartition des tâches ménagères entre couples est largement « discrétionnaire » (Moero et al., 2019). Les tâches ménagères et les soins aux membres de la famille restent généralement perçus comme un devoir féminin, les plus aisées d'entre elles paient pour déléguer ces tâches. (Gnoumou et al., 2021). Dans ce contexte, valoriser la participation des hommes à ces responsabilités est souvent perçu comme une violation des normes sociales (Gnoumou et al., 2021). Si cette norme n'est pas respectée, l'environnement social exprime une critique normative (Kpakpo-Lodonou, 2017 ; Kpadonou, 2019). En effet, la participation des hommes aux tâches domestiques au Togo reste faible et ponctuelle, se limitant généralement à des activités spécifiques comme emmener les enfants à l'école ou chauffer les repas (Moguérou et al. 2019). Dans certaines situations, Les hommes peuvent être incités à s'impliquer davantage, surtout s'ils ne peuvent pas déléguer ces tâches à d'autres femmes ou si leurs épouses sont soumises à des restrictions professionnelles qui compromettent la viabilité économique du ménage.

Comme le dit Parkeur dans un article intitulé "Au Togo, les femmes sont au cœur du développement et du changement politique" écrit par Florence (2018) « Quand une femme

réussit, c'est tout le village qui réussit ». Cependant, les responsabilités qui reposent sur les femmes entravent leurs capacités à concilier la vie professionnelle et la vie privée.

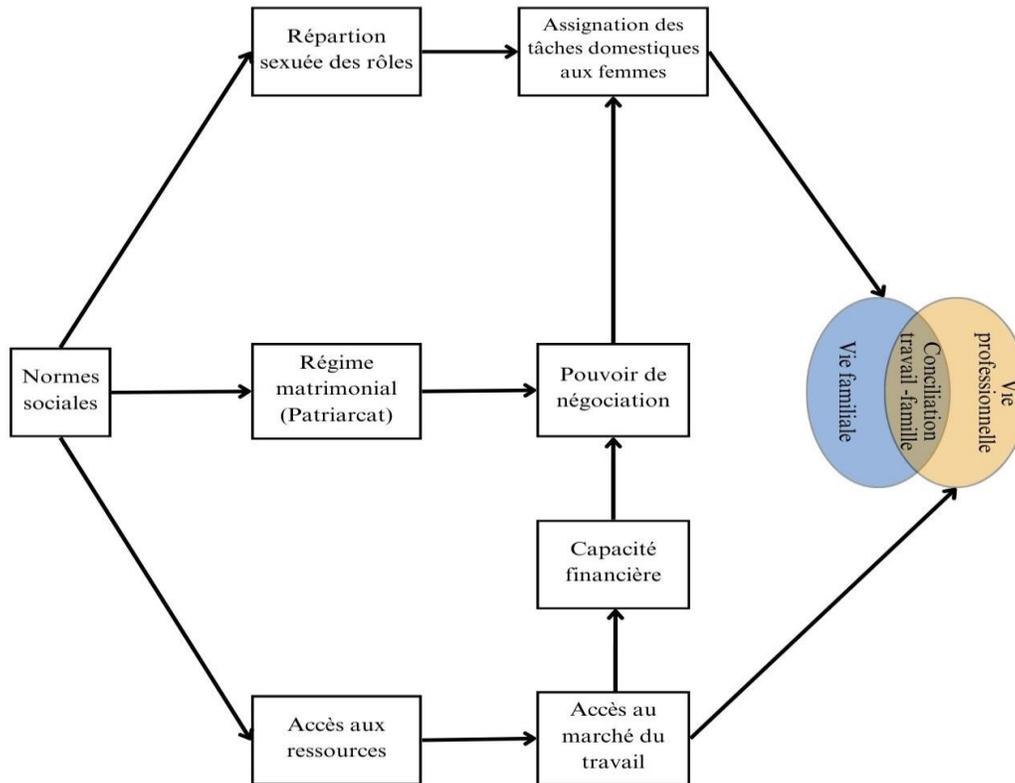


Figure 1: Pourquoi les femmes exécutent-elles la majorité des tâches domestiques ? (Kpadenou, 2019, p.23)

Ce schéma illustre les principaux éléments constituant la relation travail-famille dans les sociétés ouest-africaines. En premier lieu, les rapports sociaux de sexe sont incarnés dans les normes sociales. Ces normes établissent une division sexuée des rôles, assignant les tâches domestiques aux femmes. Ces normes régissent également les relations entre hommes et femmes dans le cadre du mariage, reposant sur un système patriarcal particulièrement prévalent en Afrique de l'Ouest. Ce système, en limitant les marges de manœuvre et le pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage, a une répartition inégale des tâches domestiques au profit des hommes.

De plus, ces normes sociales déterminent un accès différencié aux ressources pour les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne les droits de succession et l'instruction. En raison de leur niveau d'instruction généralement plus faible et de leur accès limité aux capitaux, les femmes rencontrent des obstacles pour accéder au marché du travail. Cet accès restreint réduit leur contribution financière aux revenus du ménage, affaiblit leur pouvoir de négociation et renforce leur implication dans les tâches domestiques. Par ailleurs, cela confine les femmes à des activités économiques proches des tâches domestiques. On observe ainsi chez les femmes un chevauchement entre les responsabilités domestiques et les activités économiques (Kpadenou, 2019).

1.3.2 Défis de conciliation travail - vie personnelle

La conciliation entre les exigences professionnelles et familiales constitue un défi majeur pour de nombreuses femmes, qui, traditionnellement, portent une charge disproportionnée des responsabilités domestiques et des soins. En ce sens, Bernard et Chantal (2015) appuient que nos sociétés contemporaines peinent à surmonter ces défis, ainsi que les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes. De plus, Illama et Tremblay (2014) notent que ces inégalités de genre dans le monde du travail compliquent pour les femmes la gestion efficace de leurs multiples rôles sans compromettre leur bien-être ou leur carrière. Ils indiquent également que cette difficulté se manifeste par le besoin constant d'organisation personnelle et de gestion du temps pour équilibrer les diverses responsabilités. En effet, selon eux, l'articulation entre la flexibilité des horaires et la nécessité d'une gestion rigoureuse du temps peut entraîner du stress. À cela s'ajoute, la prise en charge simultanée des responsabilités familiales et professionnelles représente une difficulté supplémentaire, surtout pour les femmes ayant la charge des jeunes enfants ou des membres de leur famille dépendants. Dans cette optique, Boulet (2014) identifie plusieurs facteurs associés à une moindre satisfaction dans cette conciliation, notamment la détention d'un diplôme universitaire, un âge inférieur à 45 ans, la présence d'enfants de cinq ans et moins, un horaire de travail dépassant 60 heures par semaine, ainsi qu'un horaire atypique.

En complément, le rapport "Le marché du travail et les parents" publié par l'Institut de la Statistique du Québec en 2008, ainsi que l'étude de Duxbury et Higgins (2007), confirment que les femmes occupant des postes de gestion ou des postes professionnels se retrouvent fréquemment dans une situation « non favorable » pour concilier travail et vie personnelle. En effet, elles sont confrontées à des responsabilités et des attentes professionnelles plus élevées, tout en gérant des obligations familiales plus importantes que la plupart des hommes.

Kay (2002) et Tremblay (2014) concluent que l'inégalité de satisfaction entre les genres constitue l'un des principaux défis de la conciliation travail-famille pour les femmes. Kay (2002) rapporte que les femmes expriment moins de satisfaction que les hommes en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Tremblay (2014) note également que réussir dans la profession juridique et progresser dans sa carrière sont des objectifs perçus comme étant incompatibles, ou du moins, plus difficiles à atteindre pour les femmes ayant des enfants.

En Afrique subsaharienne, les femmes ayant des enfants sont confrontées à plusieurs défis significatifs. Selon Adjamagbo et al. (2016), la séparation entre les sexes y est encore très marquée, limitant fortement l'accès des femmes aux emplois salariés dans les entreprises publiques ou privées du secteur formel, ces postes étant majoritairement occupés par les hommes. De plus, Gning (2013), ainsi que De Vreyer et Roubaud (2013), expliquent que cette disparité est particulièrement prononcée en milieu urbain, ce qui pousse de nombreuses femmes à s'engager dans le secteur informel de l'économie urbaine. Bien que ce secteur soit caractérisé par sa précarité et son faible niveau de rémunération, il joue un rôle central dans les stratégies de survie des ménages. En effet, Adjamagbo et al. (2009) rapportent que, pour soutenir financièrement leur foyer, les femmes se voient souvent contraintes d'accumuler plusieurs activités. À Lomé et à Dakar, par exemple, elles jonglent entre des emplois salariés et diverses activités commerciales. Cette multiplicité d'activités met en évidence la charge supplémentaire et la pression accrue sur les femmes, qui doivent jongler entre leurs responsabilités professionnelles et domestiques.

Par ailleurs, les recherches plus récentes de Kpadenou et al., (2021) mettent en évidence d'autres défis rencontrés par les parents actifs sur le marché du travail, notamment la

difficulté à trouver des services de garde adaptés et les tensions liées aux attentes traditionnelles associées au rôle de l'épouse. En outre, l'équilibre entre le travail et la vie familiale est un défi majeur, surtout pour les femmes, qui doivent jongler avec des horaires de travail irréguliers tout en assumant leurs responsabilités familiales. Cela peut avoir un impact significatif sur leur bien-être à la fois professionnel et familial.

1.3.3 Le poids de la tradition et de la religion sur les femmes en Afrique

Les réalités socioculturelles et la prédominance de la religion musulmane confinent souvent le rôle de la femme au cercle restreint de la famille (Simen et Diouf, 2013). En Afrique, il existe une norme sociale traditionnelle selon laquelle les femmes sont généralement attendues pour rester à la maison, s'occuper du foyer et de la famille, tandis que les hommes sont encouragés à s'engager dans des activités extérieures, telles que le travail, les affaires ou d'autres formes d'engagement social. Cette division traditionnelle des rôles est souvent ancrée dans les valeurs culturelles et les attentes sociales de la société africaine (Guétat-Bernard, 2011). De plus, dans les contextes d'éducation traditionnelle, les garçons et les filles sont souvent exposés à des influences différentes, avec des rôles assignés en fonction du genre ; les garçons sont encouragés à suivre leur père dans des activités considérées comme masculines, tandis que les filles accompagnent leur mère dans des tâches perçues comme féminines. Ainsi, chacun des sexes contribue au développement et à la cohésion sociale de manière distincte. Traditionnellement, l'homme est généralement considéré comme le chef de famille, responsable de la subsistance quotidienne, tandis que la femme est chargée des tâches domestiques et de l'éducation des enfants. Cette socialisation commence souvent dès l'adolescence, même si la fille est scolarisée. En effet, les travaux domestiques fréquents peuvent ainsi affecter les performances scolaires des filles, se traduisant par de l'inattention en classe, de l'absentéisme, de la fatigue et des retards (Seydou, 2018). Par ailleurs, dans certaines traditions et courants de la pensée islamique, les attentes envers les femmes sont souvent liées au mariage précoce, à une forte fécondité et à un engagement essentiellement dans la sphère domestique. Dans ce cadre, les familles peuvent considérer l'éducation des filles

comme peu pertinente, estiment que ce qu'elles apprendront à l'école ne sera pas directement utile pour leur futur rôle d'épouse et de mère (Seydou, 2018).

Au Togo, comme dans d'autres sociétés patriarcales, des sanctions institutionnelles et structurelles sont encore imposées par des normes et règles sociétales profondément enracinées. Le mariage avec dot donne à ses hommes la position de chef de famille et oblige ainsi les femmes à se soumettre à leur mari. Pour une femme, la dot est perçue comme une marque d'honneur et de respect, tandis que pour un homme, elle témoigne de son dévouement et de sa capacité à remplir le rôle de chef de famille. Ce lien conjugal renforce la légitimité sociale de confier les tâches ménagères aux femmes (Kpakpo-Lodonou, 2017).

Selon le livre blanc, deuxième édition "Femmes togolaise intitulée : Aujourd'hui et demain", le décès du conjoint est souvent synonyme de tracas et de douleur pour de nombreuses femmes togolaises. Elles sont contraintes de suivre des rituels de veuvage prolongés, qui peuvent être dégradants, humiliants ou néfastes pour leur santé, et vont à l'encontre de leurs croyances religieuses. De plus, elles sont souvent accusées à tort d'avoir causé la mort de leur mari et se voient privées d'un accès aux biens qu'elles ont contribué à acquérir pendant le mariage. Dans certains cas, elles sont même expulsées de leur domicile si elles refusent de se remarier avec le frère de leur défunt mari, conformément à la tradition du lévirat encore pratiquée dans certaines ethnies ou communautés. Ce phénomène a été étudié au Togo par plusieurs chercheurs, notamment les travaux de Thérèse Locoh dans le Togo méridional en 1984, ainsi que l'étude du GF2D sur les rituels de veuvage qui peuvent favoriser la propagation du VIH/SIDA au Togo.

1.4 CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DES FEMMES : DÉFIS, CONFLITS, IMPACTS ET MESURES

1.4.1 Conflits de conciliation travail-vie personnelle

Il est difficile de parler de conciliation travail-famille sans évoquer une forme de conflit. En effet, plusieurs auteurs, comme Lapeyre et coll. (2021), mentionnent que parler de « conciliation » suppose qu'il existe un conflit à résoudre entre les exigences du travail et

celles de la famille. Dans la vie quotidienne des employés, ce conflit survient lorsque les obligations professionnelles (comme les horaires de travail, la nature des tâches à accomplir, la charge de travail, les attentes du superviseur en termes de performance, etc.) et les responsabilités familiales (comme les horaires des activités des proches, les responsabilités parentales, les attentes des proches concernant la quantité et la qualité des activités à la maison, etc.) deviennent incompatibles. Selon Normand (2021, p. 21), « La définition du conflit TVP trouve son origine dans la définition du conflit travail-famille », proposée par Greenhaus et Beutell (1985). Dans notre travail, nous nous appuyons sur la littérature relative au conflit travail-famille pour l'appliquer au conflit TVP. Ainsi, le fondement théorique du conflit TVP est le même que celui du conflit travail-famille proposé par Greenhaus et Beutell (1985). Ces derniers, pionniers de la théorie du conflit des rôles, définissent le conflit travail-famille comme « une forme de conflit inter-rôles qui survient lorsque les exigences liées au travail et celles liées à la famille sont mutuellement incompatibles » (Greenhaus et Beutell, 1985, p.77).

Par ailleurs, Messersmith (2007) définit le conflit travail-vie personnelle comme l'interférence générale que la vie professionnelle tend à avoir sur la vie personnelle d'un employé. Ce conflit peut se manifester de plusieurs façons, par exemple, lorsque des heures de travail prolongées ou imprévisibles réduisent le temps disponible pour les activités familiales et personnelles (Flohimont et al. 2013). Plusieurs études soutiennent cette définition. Greenhaus et Beutell (1985) ont identifié trois formes de conflit travail-vie personnelle : le conflit basé sur le temps, le conflit basé sur la tension et le conflit basé sur le comportement.

Ces auteurs proposent une conceptualisation « multidimensionnelle » du conflit travail-famille en se basant sur la distinction classique entre deux directions du conflit : les interférences du travail dans la sphère familiale et les interférences de la famille dans le domaine professionnel. Ils mettent également en lumière les trois formes que chacune de ces directions peut prendre : le temps, l'énergie et le comportement (Rhnima et al., 2014).

Le conflit de temps (time-based conflict) se manifeste par l'impossibilité pour un individu de répartir parfaitement son temps entre ses différents rôles. En effet, les exigences concurrentes de la famille (par exemple, les responsabilités envers les membres de la famille) et du travail (par exemple, les attentes des collègues ou de la direction) entrent en compétition pour une ressource limitée : le temps de l'individu. (Greenhauss et Beutell, 1985 ; Rhnima et al., (2014).

Le conflit de tension (strain-based conflict) se réfère à la double pression ressentie lorsqu'un individu doit remplir simultanément ses rôles de travailleur et de parent. Cette pression dans un rôle affecte la performance dans l'autre rôle, et vice versa (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Laroche et Genin, 2017). Les conflits de temps et de tension se manifestent souvent lorsque la fatigue ou l'insatisfaction associée à un domaine de vie consomment à la fois l'énergie et le temps nécessaires pour s'occuper des autres aspects de la vie (Payette et Chrétien, 2020).

Le conflit de comportement (behavior-based conflict) se produit lorsque les comportements spécifiques requis dans un rôle deviennent incompatibles avec les attentes des autres rôles. Par exemple, un individu peut adopter des comportements efficaces et performants au travail, mais ces mêmes comportements peuvent être inadaptes au sein de la famille, où l'on attend plutôt de la compassion et de l'affection. (Greenhauss et Beutell, 1985 ; Rhnima et al. (2014) ; Laroche et Genin (2017). Cela implique que certains rôles, tels que celui de parent et de gestionnaire, peuvent être source de conflits, en particulier lorsque les exigences d'un rôle entravent les capacités d'une personne à atteindre ses objectifs désirés (Lupu et al., 2018).

1.4.2 Impact de la conciliation travail-famille/vie personnelle

Les difficultés rencontrées afin de concilier les sphères personnelles et professionnelles engendrent des répercussions négatives sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble, comme le souligne le Conseil Canadien de Développement Social (Tremblay et De Sève, 2005). Le principal impact est la fatigue due aux responsabilités

parentales et à l'ajustement personnel et conjugal à cette nouvelle phase de vie. Cette fatigue est amplifiée par le fait que les enfants des personnes concernées sont à la fois en âge préscolaire et scolaire. (Morau et al. 2015). Les employés qui font face à des défis de conciliation entre travail et vie personnelle expriment souvent un manque de disponibilité envers leur conjoint et leurs enfants. Cette situation peut entraîner une réduction du temps consacré à la vie de famille et parfois même conduire à des tensions au sein du couple et de la famille (Tremblay, 2005). Selon les recherches menées par Cawley et Liu (2012) ainsi que Lee et al. (2015), le manque de temps et les défis liés à l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales ont un impact négatif sur les habitudes alimentaires et l'activité physique, ce qui affecte la santé physique. En effet, selon une étude menée par Psychomédia en 2011, il apparaît que 35 % des parents identifient le manque de temps comme le principal frein à une alimentation saine.

D'après Vézina et al. (2011), les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail jouent un rôle central dans la problématique de la conciliation travail-famille (CTF). Les horaires de travail atypiques et le nombre d'heures travaillées par semaine sont particulièrement problématiques, car ils peuvent compliquer la planification et l'organisation du temps familial (Moreau et al., (2018). Les femmes qui choisissent des emplois à temps partiel sacrifient souvent leur progression de carrière pour s'occuper de leurs enfants, ce qui se traduit par des conséquences économiques néfastes telles qu'un salaire inférieur, une diminution significative des avantages sociaux associés à un emploi à temps plein, et une précarité financière à long terme, comme souligné par l'OCDE en 2010. L'attribution prédominante des responsabilités parentales et domestiques aux femmes, ainsi que la perception généralisée selon laquelle les femmes pourraient potentiellement assumer ces rôles, contribuent à créer un stigmate négatif pour les femmes dans le contexte professionnel. Cette situation peut conduire les femmes à développer des comportements d'autocensure quant à leurs choix professionnels et à leur engagement dans certains secteurs d'activité. De plus, cette répartition inégale des responsabilités implique mathématiquement que les femmes disposent d'une disponibilité moindre pour le travail rémunéré, étant donné qu'elles assument simultanément d'autres charges (Tremblay 2005).

Selon Bianchi et Milkie (2010), l'absence d'espace pour se remettre du stress professionnel en raison des responsabilités familiales peut conduire certains travailleurs à vivre des épisodes dépressifs. De plus, leur étude suggère également que les mères éprouvent plus de stress que les pères, même en ce qui concerne les tâches liées aux soins des enfants et aux services de garde, comme indiqué par Bigras et al. (2010). Selon l'étude de Carroll et al. (2013), cité par Moreau et al. (2018, p. 105), il est souligné que « le conflit entre le travail et la famille est significativement et positivement associé à des problèmes de communication et d'insatisfaction conjugale ». De plus, selon The National Marriage Project (2011), lorsque les tâches domestiques et les soins des enfants ne sont pas répartis équitablement entre les deux parents, les deux partenaires éprouvent moins de bonheur, sont moins satisfaits de leur relation et sont moins capables de se soutenir mutuellement. Par ailleurs, comme le soulignent Bourque et St-Amour (2016, p. 17), « la conciliation des activités familiales et professionnelles a un impact significatif sur la santé mentale des individus et sur leur bien-être. Ces recherches mettent en évidence l'importance cruciale de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale pour préserver la santé mentale et le bonheur des individus ».

1.4.3 Les mesures de conciliation travail-famille

Selon Normand (2021, p. 35) « Les mesures de conciliation travail-famille représentent tout ce qui est formellement et uniformément disponible à tous les membres d'une organisation. Autrement dit, lorsqu'il est question de mesures, il s'agit de procédures officielles et formelles en fonction d'un but à atteindre, dans le cas présent l'atteinte d'une conciliation entre le travail et la famille ». Face aux difficultés vécues par les travailleurs qui ont des enfants et devant la réalité d'une pénurie de main-d'œuvre annoncée ou actualisée dans certains secteurs, des milieux de travail ont adopté des mesures dans le but de favoriser un meilleur équilibre de vie pour leurs employés. La flexibilité, que ce soit dans les horaires, le nombre d'heures travaillées ou le lieu de travail, est également soulignée comme essentielle pour atteindre un équilibre travail-famille (Bourque et Amour, 2016). Pour prévenir les conflits entre travail et famille ou pour atténuer leurs effets sur les

employés et l'organisation, de nombreux employeurs mettent en place diverses mesures de conciliation travail-famille (Galinsky et al., 1991). Ces mesures varient en formalité en fonction du type d'organisation : elles sont souvent formalisées dans les entreprises syndiquées, tandis qu'elles sont plus flexibles dans les petites et moyennes entreprises non syndiquées. Le tableau 2 offre un aperçu de ces différentes mesures (Chrétien et Létourneau, 2010).

CONGÉS	SOUTIEN À LA FAMILLE
Congés sans solde pour des obligations familiales Congés rémunérés pour des obligations familiales Conversion des journées de maladie non utilisées en vacances supplémentaires Conversion du temps accumulé en vacances supplémentaires Vacances annuelles de plus de deux semaines consécutives Congés parentaux bonifiés Année sabbatique	Service de garde en milieu de travail pour les jeunes enfants Service de garde d'urgence pour les enfants (enfants malades, journées pédagogiques, etc.) Camp de jour pour les enfants d'âges scolaires (l'été ou durant ou durant la semaine de relâche) Salle d'allaitements en milieu de travail Centre de ressources ou service de référence concernant la garde des enfants Centre de ressources ou service de référence concernant les proches en perte d'autonomie Groupe de soutien en milieu de travail pour les parents travailleurs et les aidants naturels Service d'accueil et d'orientation pour les familles d'employés mutés Remboursement des frais de garde engagés en raison de voyages d'affaires Programmes de bourses d'études pour les enfants du personnel
AMÉNAGEMENT DU TEMPS ET DU LIEU DE TRAVAIL	SANTÉ ET BIEN ÊTRE
Travail à temps partiel Travail partagé Horaire flexible Semaine de travail comprimée Retour au travail ou travail comprimé Retour au travail ou départ à la retraite progressif Télétravail	Programme d'aide aux employés Salle d'entraînement ou de relaxation en milieu de travail Rabais pour l'abonnement à un club sportif Service de soins de santé en milieu de travail (médecin, infirmière, psychologue, massothérapeute, etc.) Programme de gestion de stress Groupe de soutien en milieu de travail concernant les habitudes de vie (nutrition, tabagisme, etc.) Service de soutien pour la réintégration au travail à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle
AVANTAGES SOCIAUX	SANTÉ ET BIEN ÊTRE
Assurance collective familiale Service de traiteur Service de conciergerie Service de planification financier Service de conseillers légaux Service de conseillers en planification de carrière Programme de remboursement des frais de transport et de stationnement Aide financière d'urgence	

Tableau 1: Les mesures organisationnelles, (Chrétien et Létourneau, 2010, p.55).

Les mesures formelles de conciliation travail-famille font référence au soutien officiel que l'organisation offre à la famille de ses employés, comprenant des politiques organisationnelles favorables à cet équilibre et la disponibilité de ces avantages (Behson, 2005). La mise en place de telles politiques constitue un moyen efficace de gérer les conflits entre le travail et la vie personnelle ou familiale (Messersmith, 2007). Ces politiques RH

formels englobent souvent diverses formes de flexibilité de travail, telles que le télétravail (Akter et al., 2021), les horaires flexibles (Behson, 2005 ; Chrétien et Létourneau, 2010), les semaines de travail comprimées (Akter et al., 2021), la réduction des heures de travail (French et Shockley, 2020), les postes à temps partiel permanents (Brough et al., 2008) et le travail partagé (Chrétien et Létourneau, 2010).

Ces mesures incluent également divers congés payés et non payés, comme les congés familiaux (congé parental, de paternité et de maternité), les congés pour raisons médicales, le soutien et les prestations pour les personnes à charge, ainsi que les services de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées (Chrétien et Létourneau, 2010). Les programmes d'assistance et d'aide aux employés, tels que les programmes de gestion du stress, font également partie de ces mesures et peuvent aider les employés à concilier leur vie professionnelle et familiale (Brough et al., 2008 ; Ollier-Malaterre et Andrade, 2015). De plus, certaines entreprises offrent à leurs employés des allocations spécifiques pour la conciliation travail-vie personnelle et leur permettent d'utiliser ces fonds pour des dépenses liées à la famille pour ceux ayant des enfants, ou pour des activités personnelles pour ceux n'en ayant pas (Messersmith, 2007). Ces exemples de mesures formelles peuvent être perçus par les employés comme une reconnaissance de l'engagement de leur organisation envers leur équilibre travail-vie personnelle ou familiale (Normand, 2021).

CHAPITRE 2

MÉTHODOLOGIE

Cette section vise à présenter la méthode utilisée pour la collecte de données. Toute démarche scientifique débute toujours par une série de questionnements qui guident les chercheurs vers l'obtention de réponses fiables qu'ils peuvent ensuite partager (Dumez, 2011). Cette recherche se fait dans le but de poursuivre des recherches en essayant de comprendre la manière dont les femmes exerçant une activité professionnelle au Togo parviennent à équilibrer leurs engagements professionnels avec leur vie personnelle. Étant donné que notre recherche se concentre sur le témoignage et l'expérience, nous avons opté pour l'autopraxéographie, une approche délibérément choisie pour exploiter de manière pertinente les expériences passées et les témoignages recueillis au cours de la vie.

Selon Albert (2017, p. 2), « L'autopraxéographie offre une opportunité aux chercheurs possédant une expérience pratique, qu'elle soit passée ou actuelle, d'explorer des domaines scientifiques et de générer des connaissances générales à partir de cette expérience ». Cette perspective met en lumière l'importance de cette méthode pour notre propre étude, en nous permettant de capitaliser sur nos expériences personnelles dans la recherche et la construction de connaissances scientifiques.

2.1 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE

Compte tenu de la méthode choisie, qui est l'autopraxéographie menée précédemment, nous adoptons un positionnement épistémologique, constructiviste, pragmatique, Avenier et Thomas, (2015), car cela est en cohérence avec la méthode.

Le choix du positionnement épistémologique demeure important pour le chercheur afin de bien choisir la méthode appropriée. Comme le soulignent Perret et Séville (2003, p.13) « La réflexion épistémologique s'impose à tout chercheur soucieux d'effectuer une recherche sérieuse, parce qu'elle permet d'asseoir la validité et la légitimité d'une recherche ». On peut identifier trois principaux courants épistémologiques auxquels les chercheurs peuvent

adhérer pour orienter leurs recherches en quête de connaissances : le paradigme interprétatif, le paradigme constructiviste, et enfin le paradigme positiviste.

Selon Dehbi et Angade (2019, p. 6), « Le positivisme et le constructivisme sont des épistémologies qui présentent une idée différente de ce qui constitue la connaissance ». Cependant, le positivisme est une position philosophique qui souligne que la connaissance doit être acquise par le biais de faits observables et mesurables. Il repose sur des preuves empiriques, alors que le constructivisme affirme que la réalité est une construction sociale. Il repose sur l'apprentissage par le biais d'une interaction sociale.

Commençons par clarifier quelques concepts fondamentaux de notre sujet : l'épistémologie, les paradigmes et le positionnement épistémologique.

Selon Avenier et Gavard-Perret (2012), cité par Baril (2023, p. 52), « l'épistémologie est la science et/ou la branche de la philosophie basée sur le questionnement du statut des connaissances que la communauté scientifique produit. Elle a pour objet l'étude des théories de la connaissance ». Piaget et al. (1967), cité par Benhaddouch (2022, p. 529), « considère l'épistémologie comme l'étude de la constitution d'un ensemble de connaissances présentant un caractère valable ». Selon Kuhn (1972), cité par Benhaddouch (2022, p. 529), « un paradigme est une constellation de croyances, de valeurs reconnues et de techniques qui sont connues à une communauté scientifique ». Avenier (2011, p. 375) définit un paradigme épistémologique comme « étant principalement constitué d'hypothèses à la fois gnoséologiques (relatives à la connaissance), méthodologiques et éthiques (précisant comment la valeur des connaissances est justifiée) ».

Bien qu'il ne s'agisse pas du positionnement épistémologique dans cette recherche, il est bon de présenter le post-positivisme, qui est, selon Benhaddouch (2022, p. 532), cité par Baril (2023, p. 53), « le plus ancien des paradigmes épistémologiques. Il a connu un gain d'intérêt grâce aux sciences de la nature. L'approche positiviste stipule que dans le monde, il existe un sujet qui cherche, observe et expérimente des objets extérieurs à lui-même et qui représentent le champ de la réalité. Cette réalité, qui a une existence et une essence propres, possède une ontologie (étude de l'être et tant qu'être). Le chercheur se mobilise pour connaître cette réalité extérieure. Cette théorie a comme fondement que le sujet et

l'objet n'ont aucune dépendance [...] Le positionnement post-positiviste s'inscrit dans une vision relativisant le déterminisme de la réalité, qui conduit à rechercher des explications et des réponses à un phénomène donné. Pour cela, le chercheur établit la chaîne des causes et des effets pour comprendre un fait social. Le caractère indépendant de l'objet vis-à-vis du sujet permet de formuler le principe d'objectivité, condition indispensable de la connaissance scientifique. La science est fondée sur des certitudes, donc des vérités, obtenues par des observations et des vérifications concordantes ».

Selon Baril (2023, p. 53), « ce paradigme n'est cependant pas nécessairement la meilleure approche pour tous les domaines. Par exemple, dans notre cas, nous nous attaquons à l'expérience d'une personne, ici présentée sous forme de perceptions et d'émotions ; des données qui ont une valeur qualitative et non quantitative, car le but n'est pas de définir la règle d'un échantillonnage de personnes, mais bien comment l'expérience d'une seule personne peut permettre de générer des savoirs qui sauront aider un domaine d'expertise humain, dans le futur. C'est pourquoi cette recherche se base sur un positionnement épistémologique constructiviste pragmatique (PECP) ». Le choix de cette méthode est étroitement lié à la construction des savoirs, qui repose sur l'expérience vécue par le chercheur. Cette approche permet de comprendre et d'analyser la situation en intégrant non seulement les événements vécus par le chercheur, mais aussi ses réactions et réflexions, éclairées par sa compréhension actuelle et son contexte.

Souvent qualitative, cette méthode favorise une immersion approfondie dans le sujet étudié, permettant au chercheur d'explorer les dimensions personnelles, émotionnelles et contextuelles de son expérience. Elle inclut l'examen de ses perceptions, de ses sentiments et de ses interactions avec le milieu étudié, offrant ainsi une analyse riche.

2.2 L'AUTOPRAXÉOGRAPHIE

Dans cette section, nous allons aborder la méthode de l'autopraxéographie, car elle permet de mener une démarche réflexive sur la recherche-action. Cette approche favorise une

exploration innovante, ouvrant la voie à des directions non prévues initialement dans le mandat (Albert et al., 2019).

Albert souligne également que l'autopraxéographie est une approche méthodologique intégrée à la recherche qualitative : « ce type de méthode doit être développé dans un paradigme non positiviste » (Albert et al, 2017, p. 36). Cette approche est centrée sur l'expérience personnelle du chercheur (Albert, 2017). Cependant, « l'autopraxéographie est la méthode qui permet de s'ancrer dans le vécu de praticien-chercheur afin d'explorer la complexité des situations entrepreneuriales » (Albert, 2017, p. 72). Autrement dit, l'autopraxéographie va au-delà des états d'âme et de l'imagination ; elle est une réalité, une expérience vécue. Sachant que « le vécu se définit comme ce que fait, vit et éprouve effectivement une personne à un moment donné de sa relation au monde sans que cette personne en ait nécessairement pris conscience au moment de le vivre » (Forget et Paillé, 2012, p. 82). C'est pourquoi Albert et ses collègues insistent sur le fait que le chercheur doit présenter son témoignage de manière "naïve" (2019, p. 36).

2.3 ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

Dans le cadre de cette étude, il est essentiel de garantir l'anonymat et la confidentialité des participantes. Tous les noms des participantes ont été modifiés pour préserver leur anonymat, et des pseudonymes seront utilisés pour citer les propos des entrepreneures dans cette étude. Par ailleurs, bien que l'étude n'ait pas nécessité la demande en éthique auprès de l'université, les procédures ont été réalisées en conformité avec les normes de l'Énoncé de la Politique des Trois Conseils (EPTC2). Je reconnais ma responsabilité envers les participantes en m'assurant que leurs expériences sont respectées, protégées et fidèlement représentées dans la recherche.

CHAPITRE 3

TÉMOIGNAGE, ANALYSE ET DISCUSSION

3.1 TÉMOIGNAGE

Depuis mon enfance, je me suis toujours intéressée aux conditions de vie des femmes. Étant orpheline de père dès mon plus jeune âge, j'ai été élevée seule par ma mère, qui a assumé tous les aspects de notre vie, que ce soit sur le plan financier, éducatif ou culturel. Ma mère est une commerçante qui s'occupe de la vente de céréales et de poisson, mais cela ne constitue pas sa seule activité, elle fait également l'agriculture pour joindre les deux bouts. Son objectif principal est de subvenir à nos besoins, notamment pour nos scolarités et nos soins de santé. Je me souviens de l'époque où j'avais dix ans. Ma mère quittait la maison à sept heures du matin pour se rendre dans un village afin de régler les transactions commerciales. Elle rentrait à minuit, au moment où nous étions déjà endormis. Parfois, en rentrant, elle constatait que mes sœurs n'avaient pas accompli toutes leurs tâches, ce qui la mettait en colère. Elle devait de temps en temps remettre en état certains poissons fumés pour les revendre le lendemain à un prix abordable. Cela la conduisait à travailler jusqu'à 1h 30 du matin alors qu'elle doit se réveiller à quatre heures du matin afin de rencontrer ses clients dans une autre ville. Avant de partir, elle nous donnait parfois de l'argent pour le petit déjeuner, souvent seulement 25 francs CFA équivalent à 0,057 dollar canadien. Dans les jours où les affaires n'étaient pas au rendez-vous, nous devions nous contenter des restes des repas précédents, car elle utilisait le peu d'argent qu'elle avait pour acheter des marchandises et faire fructifier ses investissements. Outre ses responsabilités quotidiennes, les jours où ma mère ne se rendait pas au marché étaient une source de bonheur pour nous. Nous étions ravis parce qu'elle pouvait alors consacrer du temps à la préparation de délicieux repas. Après le dîner, elle nous réunissait autour de la table pour réviser nos cours et profiter de ces moments pour partager de belles histoires et des conseils. Elle partageait des conseils éducatifs en mettant en avant l'importance de ne jamais oublier sa famille et ses enfants, considérant qu'ils représentent notre première richesse. Elle insistait sur le fait que la famille vient bien avant le travail. Elle était la seule à s'occuper de nous pendant de nombreuses années. Son courage et sa détermination pour assurer notre

avenir ont été une source de motivation pour moi, m'inspirent à devenir une femme forte, courageuse et déterminée. En observant sa capacité de concilier vie professionnelle et vie personnelle, j'ai été inspirée à en savoir plus sur les rôles des femmes au Togo.

En effet, mon aspiration après mes études en licence professionnelle est de décrocher un emploi au sein d'une entreprise dirigée par une femme. Ayant remarqué qu'au sud du Togo, plusieurs entreprises étaient créées et dirigées par des femmes, j'ai décidé de concentrer mes recherches d'emploi dans cette région, en faisant des demandes d'emploi dans plusieurs entreprises. À ma grande surprise, une semaine seulement après avoir commencé mes démarches, j'ai été contactée par une entreprise pour un entretien d'embauche. La sélection finale m'a réservé une place en tant que stagiaire pour une durée de six mois dans une clinique (dont je préfère ne pas divulguer le nom) créée par une femme.

Mon enthousiasme pour cette opportunité était indéniable, mais je ne pouvais anticiper l'ampleur de l'implication émotionnelle que cela allait engendrer. Le premier jour de mon stage, j'ai eu l'occasion de rencontrer la responsable (nommée Isabel) de cette clinique, qui est également une accoucheuse dans un hôpital public. Isabel est mariée, âgée de trente-quatre ans (34 ans), mère de trois enfants, dont le plus jeune a seulement trois mois. Ce qui a particulièrement retenu mon attention, c'est qu'elle était venue travailler avec son bébé de trois mois. En fait, c'était son droit de rester auprès de son enfant jusqu'à quatre mois. Mais, à cause de l'insuffisance du personnel et de son poste de directrice, elle était obligée de venir à cette rencontre d'introduction à mon stage.

Le deuxième jour de mon stage a été particulièrement difficile. Ayant récemment terminé ma formation et n'ayant pas encore d'expériences, j'ai ressenti un mélange de stress et de fatigue. En rentrant du travail, j'étais tellement épuisé que je me suis endormi sans même prendre le temps de manger. De plus, chaque quatre heures du matin, je devais me lever pour accomplir les tâches domestiques avant de me rendre au bureau. Les retards étaient devenus inévitables, entre le temps nécessaire pour me préparer, attendre le taxi, voire marcher jusqu'au travail par manque de moyens financiers, car mon salaire ne couvrait pas toutes mes dépenses.

Un jour, la directrice de la clinique m'a convoqué dans son bureau pour discuter de mes retards répétitifs. Lors de cette rencontre, je lui ai expliqué que mes retards sont dus à la distance que je dois parcourir chaque matin avant d'arriver au travail. En plus, le temps qu'il faut pour prendre le taxi, était un des facteurs contribuant à mes retards. Après un moment de réflexion, elle me propose une solution surprenante de venir cohabiter avec elle pendant les six mois de ma formation. Étant passionné par les enfants, j'ai finalement accepté cette proposition, surtout pour être plus proche de ses enfants, en particulier le bébé de trois mois. Cette décision a marqué un tournant décisif dans ma vie professionnelle et personnelle, créant une nouvelle dynamique au sein de ma routine quotidienne.

En outre, en acceptant cette proposition, j'ai intégré à la vie personnelle et professionnelle de la directrice (Isabel). Vivant sous le même toit avec elle, j'ai observé qu'elle se levait très tôt, dès 3h30 du matin. Elle s'occupe des tâches ménagères, des enfants, prépare le petit déjeuner et le dîner pour eux et à son mari avant de partir au travail. Elle assumait également toutes les responsabilités liées aux soins de son mari, par exemple, faire son lit le matin et entretenir sa chambre, car elle préférait que personne n'entre dans cet espace. Parfois, son mari l'aidait avec les travaux domestiques, comme faire la vaisselle, nettoyer la maison, vider les poubelles et s'occuper de la douche des enfants. Bien qu'il soit gestionnaire de finance dans une banque, il essaye de consacrer quelques heures de son temps libre pour aider sa femme. Toutes ces tâches, il les faisait discrètement afin d'éviter d'être jugé par les voisins qui pourraient penser qu'il était envouté par sa femme.

Par ailleurs, en l'absence de son mari dû à des voyages professionnels ou d'affaire, elle devait de temps en temps conduire les deux enfants à l'école avant d'aller au travail et le soir, à la fin de sa journée de travail, elle les récupérait. En raison de toutes ces responsabilités, elle accusait parfois des retards au travail, ce qui entraînait une affluence de femmes enceintes dans la salle d'attente, ainsi que ses collègues qui l'attendaient pour lui faire des rapports de nuit avant de partir. Parfois, lorsqu'un accouchement se compliquait, elle devait rester plus longtemps au travail et le stress de son absence à la maison la poussait à appeler chez elle, à la maison, même lorsqu'elle était en salle d'accouchement avec une patiente. De plus, elle manquait aux événements scolaires de ses enfants, les moments précieux l'échappaient en raison de ses occupations du travail. Depuis

que j'ai rencontré cette dame, elle ne reste pas souvent à la maison, même pendant les jours fériés ou les jours de fête. Tout cela est dû au fait qu'elle n'a pas le choix, car elle doit répondre à ses obligations en tant que directrice et accoucheuse. Bien que son mari ne soit pas ravi qu'elle s'éloigne de lui et des enfants, il s'efforce de comprendre que cela fait partie des exigences de sa profession.

Cette multitude de responsabilités de charges font qu'elle vit un double stress, celui de la maison et du travail. Elle ne trouvait plus de temps pour s'occuper d'elle-même, en termes de repos, d'alimentation saine, d'activités de détente et de physique. Au fil du temps, ces responsabilités devenaient de plus en plus compliquées, encore plus parce qu'elle n'avait pas trouvé de garderie pour son plus jeune enfant. En Afrique de l'Ouest, plus précisément au Togo, les garderies sont rares et peu reconnues, car la culture africaine valorise souvent une femme par sa capacité à s'occuper de sa famille seule, surtout de ses enfants. La directrice (Isabel) se trouvait dans l'obligation d'employer une domestique pour l'aider à prendre soin de ses enfants en son absence et pour accomplir certaines tâches domestiques, permettant ainsi à la directrice de se concentrer sur sa carrière d'accoucheuse. Mais ça n'avait pas été facile pour elle, d'autant plus que cette décision s'est avérée être un défi pour elle. Même avec une domestique à la maison, à son retour du travail, la directrice devait régulièrement vérifier si tout était en ordre dans la maison. Parfois, plutôt que de se reposer, elle se retrouvait contrainte de refaire certaines tâches négligées par la domestique avant d'aller se coucher. Occasionnellement, la domestique se livrait à des comportements problématiques tels que manger la nourriture destinée au nourrisson ou maltraiter les enfants en l'absence de la directrice. Cela contraignait la directrice à appeler fréquemment la maison pour s'assurer de la sécurité des enfants et éviter toute déconcentration. En plus de ces préoccupations, la domestique se rendait coupable de vols. Interrogée à ce sujet, elle prétendait que c'était le mari de la directrice qui lui avait donné l'argent, mais lorsque la directrice vérifiait avec son mari, ce dernier niait toute implication.

Cette situation de vol persistait au point de menacer le couple de la directrice, parce qu'elle soupçonnait son mari, d'avoir une relation sexuelle avec la domestique. Ce soupçon occasionne de temps en temps des disputes entre la directrice (Isabel) et son mari entraînant un manque de confiance dans le foyer. Finalement, elle prit la décision de se séparer de la

domestique afin d'éviter de nouveaux problèmes et de préserver l'harmonie au sein de sa famille. Après le départ de la domestique, j'ai commencé à ressentir de la compassion pour elle, parce qu'elle éprouvait beaucoup de difficulté à jongler entre sa vie personnelle et professionnelle.

Ainsi, lorsqu'elle était de garde, il m'arrivait de prendre en charge la responsabilité de m'occuper de ses enfants. Cela incluait la préparation des repas, l'accompagnement des enfants à l'école, entre autres. Étant donné que ma directrice était plus occupée que moi au travail, j'ai décidé d'assumer la responsabilité d'amener le plus petit au travail, en m'assurant qu'il soit accompagné d'un biberon de lait. Parfois, pendant les pauses, je le conduisais à voir sa maman pour qu'il puisse passer du temps avec elle.

Alors qu'il me restait seulement un mois pour terminer mon contrat de stage, ma directrice a eu l'idée de commencer à déposer ses enfants, surtout le moins âgé, chez sa belle-famille au cours de la journée et certaines fins de semaine. En fin de semaine, lorsqu'elle est de garde, elle prépare les enfants pour les faire passer le week-end chez sa belle-famille. Malheureusement, sa belle-mère ne prend généralement pas bien soin des enfants. En sa présence, sa belle-mère faisait semblant de s'occuper correctement de ses petits-fils, mais une fois que leur mère tourne le dos, elle se livre à la maltraitance des enfants. Elle va jusqu'à critiquer sa belle-fille comme mauvaise mère et irresponsable qui n'est pas faite pour le foyer, car dans leur coutume, elles reconnaissent une vraie femme par la manière dont elle prend soin de sa famille, de l'éducation de ses enfants et non la manière de s'attacher à ses professions.

Cela se produisait de manière constante. À un moment donné, Isabel surprend sa belle-mère au téléphone avec son mari, où elle lui conseille de revoir sa situation de foyer parce qu'il a choisi une mauvaise femme qui ne se soucie pas de sa famille. Donc, la meilleure solution est qu'il épouse une seconde femme pour alléger sa charge, concluant qu'elle est fatiguée de s'occuper de ses petits-fils. Après la conversation téléphonique qui a eu lieu entre son mari et sa belle-mère, la directrice a essayé d'analyser les éventuelles menaces pour son foyer si son mari décidait réellement de suivre les conseils de sa maman. Finalement, elle a pris la décision de réorganiser ses horaires de travail avec ses collègues

afin de consacrer plus de temps à sa famille. Néanmoins, cette tentative a été de courte durée en raison de la qualité de son travail, du manque de personnel et du fait d'être constamment sollicité pour des urgences. Décidément, sa nouvelle stratégie n'avait pas marché. La directrice, passionnée par sa carrière, refusait de sacrifier son travail pour sa famille. Lors d'un dîner en famille, elle tenta de convaincre son mari en lui proposant de confier leurs enfants à sa meilleure amie ou à la voisine les jours où elle serait au travail. Cependant, son mari, fidèle aux conseils de sa mère, s'y opposa en exprimant son désaccord, laissant entendre à sa femme qu'elle n'assumait pas pleinement son rôle de mère et d'épouse. Il appuya que bien qu'elle parvienne à concilier sa vie professionnelle et familiale dans une certaine mesure, cela ne fût pas suffisant. Il insistait sur le fait qu'elle devait trouver plus de temps pour elle-même et pour leurs enfants. De plus, il la mettait en garde en affirmant que l'éducation de leurs enfants était compromise, car elle les laissait trop souvent sous la responsabilité d'autres personnes, alors qu'une éducation appropriée devrait débiter par l'implication des deux parents plutôt que par la famille élargie ou les voisins.

Depuis ce jour, le comportement du mari envers sa femme, qui était également directrice, devient étrange. Il la soutenait moins dans les tâches domestiques, il augmentait sa consommation d'alcool et sortait fréquemment de la maison, particulièrement lorsque madame rentrait pour s'occuper des enfants. Ses sorties étaient souvent justifiées par le prétexte d'aller regarder un match de football avec des amis ou des collègues, suivies de visites dans les bars et maquis de Lomé pour consommer de la bière et des brochettes de viande.

Le déséquilibre dans leur vie de couple devenait évident, créant une atmosphère tendue entre la directrice et son mari. Désespérée face au comportement de son époux, elle tenta de le convoquer auprès de ses amis proches pour trouver une solution. Lors de cette rencontre visant à résoudre le problème, le mari expliqua qu'à cause de la responsabilité professionnelle de sa femme, il ne la trouvait plus séduisante et élégante comme au début de leurs relations amoureuses. Il ajouta qu'il avait initialement pensé que son aide dans les tâches domestiques serait remarquée, mais qu'il constatait le contraire chez sa femme. Raison pour laquelle il préfère passer son temps dans les maquis (bars) plutôt que de rester

à la maison. À la suite de cet événement, la directrice a pris du recul pour examiner attentivement les paroles de son mari et a fini par admettre qu'il avait raison. En outre, elle a pris conscience qu'elle avait subi des changements et n'était plus la belle femme qu'elle était autrefois. Après quelques semaines de réflexion, la directrice a décidé d'abandonner l'une de ses carrières en tant qu'accoucheuse. Elle engagea une autre accoucheuse compétente pour la remplacer, dans le but de se concentrer davantage sur sa famille et sur ses responsabilités en tant que directrice.

À travers l'histoire de ma mère et de ma directrice, je me suis inspirée à poursuivre mes propres aspirations professionnelles, tout en restant consciente des défis potentiels qui pourraient se présenter. Mon expérience de stage m'a permis de m'engager dans la réalité quotidienne d'une femme accomplie, mais également de comprendre les compromis nécessaires pour réussir dans un monde où les rôles traditionnels et les attentes sociales peuvent parfois entrer en conflit.

3.2 ANALYSE ET DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous allons analyser les défis et les stratégies adoptées par femmes sur le marché du travail au Togo, pour concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles.

3.2.1 Les femmes au Togo sur le marché du travail

3.2.1.1 Analyse du secteur formel et informel

Le secteur économique est caractérisé par une coexistence significative du secteur formel et du secteur informel. Au Togo, l'économie est structurée autour du secteur formel, composé d'entreprises enregistrées et régulées par le gouvernement telles que les grandes entreprises, les industries manufacturières (ex : Brasserie BB, Mèche Amina), les institutions financières et les entreprises commerciales. Ce secteur contribue de manière significative au Produit Intérieur Brut (PIB) en générant des revenus fiscaux pour l'État, en offrant des emplois formels avec des avantages sociaux tels que les assurances maladie, les pensions, et en étant soumis à des réglementations gouvernementales telles que le

paiement des taxes et la protection des droits des travailleurs. De plus, les entreprises du secteur formel bénéficient souvent d'un meilleur accès aux financements, favorisant ainsi leur croissance et leur expansion. L'une des études de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et Démographiques INSEED (2016) relève que les principales sources d'emploi sont les entreprises privées, qu'elles soient formelles ou informelles, représentant 64,6 % de la proportion totale. Les entreprises en tant qu'acteurs économiques contribuent à la croissance économique en créant des opportunités d'emploi, en stimulant l'innovation et en favorisant l'investissement, comme l'évoque l'extrait 1 du témoignage :

« À cet effet, la sélection finale m'a réservé une place en tant que stagiaire pour une durée de six mois dans une clinique (dont je préfère ne pas divulguer le nom) créée par une femme.

» Extrait 1

Le Togo se distingue au sein des nations de l'Afrique de l'Ouest par son fort taux d'activité des femmes (Koumeysi, 2021). Selon Demenet (2014, p.73), « le secteur informel constitue une part importante, si ce n'est dominant, de toutes les économies en développement ». Le Togo compte également sur un secteur informel dynamique, caractérisé par des activités économiques non enregistrées et non réglementées par le gouvernement, comme les petits commerces de rue, les vendeurs ambulants, les artisans et les travailleurs indépendants. Bien que le secteur informel ne soit pas toujours intégré dans les statistiques officielles, ils contribuent à la croissance économique en proposant des biens et services à des prix abordables et en contribuant au dynamisme économique des communautés locales, cet aspect est illustré dans l'extrait 2 du témoignage où :

« Elle devait parfois remettre en état certains poissons fumés pour le revendre le lendemain à un prix abordable l'extrait. » Extrait 2.

Toutefois, les travailleurs du secteur informel font souvent face à des défis tels que l'insécurité financière, le manque d'accès aux services sociaux et de santé, ainsi que l'absence de protection légale en cas de conflits, comme le souligné l'extrait 3 du témoignage :

« Dans les jours où les affaires n'étaient pas au rendez-vous, nous devons nous contenter des restes des repas précédents, car elle utilisait le peu d'argent qu'elle avait pour acheter des marchandises et faire fructifier ses investissements. » Extrait 3

Le secteur informel de l'économie est fréquemment associé à l'idée de précarité et de rémunération modeste. Malgré cela, c'est l'un des secteurs les plus essentiels et les plus dominants en Afrique (Adom, 2014 ; Msoka, 2013). Les acteurs dans le secteur informel, principalement les femmes font donc face à une vulnérabilité économique due à l'instabilité financière et à l'absence de sécurité sociale. Malgré cela, la contribution des femmes au secteur informel est cruciale pour l'économie togolaise, car il offre une certaine flexibilité et des opportunités d'emploi pour les individus qui pourraient ne pas avoir accès aux emplois formels en raison de leur niveau d'éducation, de compétences ou d'autres facteurs socio-économiques. De même, ce secteur permet aux travailleurs de modifier leurs horaires en fonction de leurs obligations familiales, ce qui facilite l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, c'est ainsi dans l'extrait 4 du témoignage :

« Les jours où ma mère ne se rendait pas au marché étaient une source de bonheur pour nous. Nous étions ravis parce qu'elle pouvait alors consacrer du temps à la préparation de délicieux repas. » Extrait 4

Pour renforcer la résilience et la durabilité du marché du travail au Togo, il est nécessaire d'adopter une approche équilibrée qui favorise à la fois l'entrepreneuriat formel et informel.

3.2.1.2 Entrepreneuriat féminin au Togo

Schwartz (1976) a réalisé l'une des premières études sur les femmes entrepreneures, ce qui a suscité un intérêt croissant pour l'entrepreneuriat féminin par la suite. Aujourd'hui, il est évident que le rôle des femmes dans la société a évolué, les voyant passer d'un statut traditionnel de femme au foyer à celui d'entrepreneure, au même titre que les hommes (Yarbonme, 2023). L'entrepreneuriat féminin en Afrique est en pleine expansion et joue un rôle important dans le développement économique des pays.

Les femmes africaines en général et précisément celles du Togo, se lancent dans l'entrepreneuriat et prennent la tête de leurs propres entreprises dans différents secteurs, notamment l'agriculture (agroalimentaire, transformation des produits agricoles), le commerce, le tourisme, les services (technologie de l'information et de la communication, services financiers), etc. Cela leur offre une chance d'acquérir une autonomie financière, les libérant ainsi de la dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint ou de leur famille, et leur donnant un plus grand contrôle sur leur vie et leurs décisions. Des recherches menées au Togo et à Dakar, révèlent que les femmes sont capables d'accomplir diverses tâches simultanément afin d'assister financièrement leur mari dans la gestion des dépenses familiales Adjamagbo et al. (2009) ; ce qu'on peut voir dans l'extrait 5 du témoignage :

« Ma mère est une commerçante qui s'occupe de la vente de céréales et de poisson, mais cela ne constitue pas sa seule activité, elle fait également l'agriculture pour joindre les deux bouts. Son objectif principal est de subvenir à nos besoins, notamment pour nos scolarités et nos soins de santé. » Extrait 5

En outre, étant donné que les opportunités d'emploi dans le secteur formel sont souvent limitées pour les femmes en raison des facteurs tels que la discrimination ou l'accès limité à l'éducation, l'entrepreneuriat leur offre une alternative viable pour créer leur propre emploi et générer des revenus. De cette manière, elles créent des emplois pour elles-mêmes, mais aussi pour d'autres femmes de leur communauté, ce qui contribue à l'autonomisation financière à grande échelle, chose qu'on observe dans l'extrait 1 du témoignage :

« À cet effet, la sélection finale m'a réservé une place en tant que stagiaire pour une durée de six mois dans une clinique (dont je préfère ne pas divulguer le nom) créée par une femme. » Extrait 1

Par ailleurs, l'entrepreneuriat féminin joue un rôle essentiel dans le développement économique en favorisant la création d'emplois et en stimulant la croissance économique (Bosma et Amoros, 2010). Les femmes entrepreneures apportent également une contribution essentielle à l'innovation et à la compétitivité sur le marché national. Leurs perspectives uniques et leurs idées créatrices stimulent la concurrence et encouragent

l'adoption de nouvelles approches et technologies, ce qui favorise le progrès économique dans divers secteurs. Une grande partie de l'économie togolaise est caractérisée par l'entrepreneuriat informel, où les individus lancent des petites entreprises souvent non enregistrées et opèrent dans des secteurs tels que le commerce de rue, la vente ambulante, l'artisanat et d'autres.

Pour encourager l'entrepreneuriat au Togo, des initiatives gouvernementales, des ONG et des organismes internationaux ont mis en place des processus de soutien, d'accompagnement, des programmes de formation et des accès aux financements. Parmi ces initiatives, on peut citer le Centre Togolais des Expositions et Foires (CETEF), le Centre d'Appui à la Micro-Entreprise et des initiatives comme le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ).

Malgré ces initiatives qui visent à encourager l'entrepreneuriat dans le pays, les femmes entrepreneures togolaises continuent de faire face à des défis spécifiques liés à l'informalité et à l'accès limité aux ressources, contrastant avec la situation dans les pays développés.

a) COMPARAISON DES RÉSULTATS AVEC LES PAYS DÉVELOPPÉS ET EN DÉVELOPPEMENT :

Dans les pays développés, tels que le Canada et la France, les femmes entrepreneures s'investissent dans des secteurs diversifiés comme la technologie, la santé etc. Elles bénéficient d'un cadre formel, leur permettant un accès plus facile aux financements publics et privés. Au Togo, cependant, une grande partie des entreprises dirigées par des femmes évolue dans le secteur informel, limitant leur accès aux financements et aux aides publiques. Cette informalité restreint aussi leur potentiel de croissance et d'expansion. À l'inverse, dans les pays développés, l'entrepreneuriat se caractérise par des réglementations favorables et des ressources adaptées aux initiatives féminines (Fisher et al., 2020).

Dans les pays en développement comme le Ghana et le Bénin, les femmes entrepreneures font face à des défis similaires à ceux du Togo, notamment l'informalité des entreprises et la difficulté d'accès aux financements. Toutefois, des différences subsistent. Par exemple,

au Ghana, le microcrédit joue un rôle important dans le soutien à l'entrepreneuriat féminin, avec des programmes spécifiques visant à intégrer les femmes dans les secteurs agricoles et artisanaux. Au Togo, bien que des initiatives telles que le Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes (FAIEJ) existent, elles sont souvent jugées inefficaces ou inadaptées aux besoins réels des femmes entrepreneures.

b) DIFFÉRENCES EN TERMES DE SOUTIEN ET DE POLITIQUE GOUVERNEMENTALES :

Dans les pays développés, des initiatives comme la *Women Entrepreneurship Strategy* au Canada fournissent un soutien intégré allant du financement à la formation, facilitant ainsi la croissance des entreprises dirigées par des femmes (Government of Canada, 2020). En revanche, au Togo, les programmes gouvernementaux comme le FAIEJ et le CETEF sont perçus comme étant limités et ne répondent pas efficacement aux besoins des entrepreneures, notamment en termes d'accès aux ressources et de mentorat. Le contraste avec les pays développés est notable, où les structures d'accompagnement sont plus inclusives et formalisées.

c) ACCES AUX RESSOURCES ET EDUCATION :

Un autre point de divergence réside dans l'accès aux ressources. Le taux d'alphabétisation des femmes au Togo, qui est de 63 %, constitue un frein à leur accès aux financements et aux secteurs plus compétitifs. En comparaison, dans les pays développés comme ceux de l'OCDE, les taux d'alphabétisation avoisinent les 99 %, facilitant ainsi l'intégration des femmes dans des secteurs innovants et leur accès à des programmes de soutien (OECD, 2021). Dans des pays en développement comme le Ghana, des efforts ont été mis en place pour améliorer l'alphabétisation, notamment via des programmes de microfinance avec une composante éducative, ce qui manque encore dans les initiatives togolaises.

d) RÉSULTATS SPÉCIFIQUES AU TOGO :

Cette étude montre que malgré ces défis, les femmes entrepreneures au Togo parviennent à se démarquer dans l'économie locale, notamment dans le secteur informel. Leur impact se fait surtout sentir à travers l'autonomisation financière, qui leur permet de subvenir aux besoins de leur famille. Cependant, comparé aux pays développés, leur influence sur la croissance économique globale reste limitée, en raison de la prépondérance du secteur informel. Dans l'extrait 1 du témoignage :

« À cet effet, la sélection finale m'a réservé une place en tant que stagiaire pour une durée de six mois dans une clinique (dont je préfère ne pas divulguer le nom) créée par une femme. » (Extrait 1).

Cet extrait du témoignage démontre l'impact direct des femmes entrepreneures dans la création d'opportunités pour d'autres femmes. Dans les pays développés, la création d'emplois par des entrepreneurs se fait principalement dans le secteur formel et à une échelle plus large.

e) IMPACT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL :

Bien que l'impact de l'entrepreneuriat féminin au Togo soit indéniable au niveau local, il se distingue par sa portée limitée par rapport aux pays développés comme la France ou le Canada, où les femmes entrepreneures jouent un rôle majeur dans l'innovation et la compétitivité des marchés, contribuant jusqu'à 12 % au PIB national (European Commission, 2020). Au Togo, cet impact se concentre davantage sur les familles et les communautés, avec un effet moins direct sur l'économie nationale dans son ensemble.

En résumé, bien que l'entrepreneuriat féminin soit crucial pour l'autonomisation des femmes et le développement économique au Togo, les obstacles liés à l'informalité et l'accès restreint aux ressources sont plus prononcés par rapport aux pays développés et à certains pays en développement. Le contraste entre le Togo et les pays développés est clair

en termes de soutien institutionnel, d'accès aux ressources et de contribution à la croissance économique nationale.

3.2.2 Conciliation travail-vie personnelle

Au Togo, l'équilibre entre travail et vie personnelle constitue un défi majeur pour les femmes, qu'elles évoluent dans le secteur formel ou informel. Dans un contexte dans lequel les attentes sociales, les responsabilités familiales et les aspirations professionnelles s'entremêlent, trouver un compromis entre ces différents aspects de la vie quotidienne devient essentiel pour garantir une qualité de vie satisfaisante. L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est un aspect capital de la qualité de vie, particulièrement pour les femmes au Togo, comme le met en lumière le témoignage touchant de la stagiaire dans ce récit. Cette réalité complexe expose les défis auxquels les femmes togolaises font face, jonglant entre les attentes sociales, les responsabilités familiales et leurs aspirations professionnelles. L'équilibre entre travail et vie personnelle des femmes implique la quête d'un compromis ou d'une harmonie pour les parents actifs, qu'ils aient des enfants à charge ou des parents âgés dépendants, ainsi que pour toute personne engagée dans une activité professionnelle et désirant consacrer du temps à sa vie personnelle (Lazzari et Tremblay, 2014). Cependant, l'équilibre entre travail et vie personnelle ne se limite pas aux seules responsabilités familiales. Même pour les femmes sans charge familiale directe, la pression du travail peut parfois prendre le pas sur leur bien-être personnel ; les longues heures de travail et les exigences professionnelles peuvent entraîner un épuisement physique et émotionnel, compromettant ainsi la satisfaction et le bonheur au travail et dans la vie en général. Considérons le cas de la stagiaire qui n'a pas encore de famille, mais qui est confrontée à la réalité de concilier sa vie personnelle et professionnelle dans le secteur formel. On peut le voir dans l'extrait 6 du vécu de cette stagiaire :

« En rentrant du travail, j'étais tellement épuisé que je me suis endormi sans même prendre le temps de manger. De plus, chaque quatre heures du matin, je devais me lever pour accomplir les tâches domestiques avant de me rendre au bureau. » Extrait 6

En outre, toute personne impliquée dans une activité professionnelle peut être confrontée au défi de concilier les exigences du travail avec ses besoins personnels et son bien-être. La reconnaissance politique de cette question au Togo est récente et découle de l'adoption du thème de la Journée internationale des droits des femmes en 2017, comme souligné par Vampo, 2018.

Les femmes africaines en général, plus précisément les femmes togolaises, déploient diverses stratégies pour équilibrer leur vie professionnelle et personnelle, en s'appuyant sur un éventail des ressources disponibles dans leur environnement socioculturel, par exemple le soutien familial. Les membres de la famille, y compris les conjoints, les parents, les enfants plus âgés et une certaine connaissance, participent souvent aux tâches domestiques et à la garde des enfants, comme l'extrait 7 du témoignage :

« Lorsqu'elle était de garde, il m'arrivait de prendre en charge la responsabilité de m'occuper de ses enfants. Cela incluait la préparation des repas, l'accompagnement des enfants à l'école, entre autres. » Extrait 7

Le fait de pouvoir compter sur des ressources disponibles pour s'occuper de ces tâches donne la possibilité à ces femmes de se concentrer sur leur carrière. L'ajustement des horaires de travail du mari par rapport aux enfants est une pratique très rarement observée par l'ensemble des femmes (Vampo, 2018). Mais, il est important de noter que la flexibilité des horaires de travail et la disponibilité des maris pour aider leurs femmes à la maison peuvent varier considérablement d'une personne à l'autre, en fonction de divers facteurs tels que les exigences de l'emploi, les responsabilités familiales, les politiques des entreprises. Certains maris arrivent cependant à aider leurs femmes, c'est le cas dans l'extrait 8 du témoignage :

« Bien qu'il soit gestionnaire de finance dans une banque, il essaye de consacrer quelques heures de son temps libre pour aider sa femme. » Extrait 8

Dans certains pays africains et européens, les hommes participent davantage aux tâches domestiques et aux soins familiaux, ce qui allège la charge des femmes. Cependant, dans d'autres cultures africaines, les normes sociales traditionnelles attribuent principalement

ces responsabilités aux femmes. De même, la flexibilité au travail est un élément capital pour les femmes qui cherchent à équilibrer leurs engagements professionnels et familiaux. Certaines préfèrent des emplois qui offrent des horaires de travail flexibles. Elles optent également pour des postes à temps partiel ou négocient des arrangements de travail flexibles avec leurs employeurs ou employés pour mieux répondre à leurs obligations familiales tout en maintenant leur carrière professionnelle. Notamment dans l'extrait 9 du témoignage :

« Elle a pris la décision de réorganiser ses horaires de travail avec ses collègues afin de consacrer plus de temps à sa famille. » Extrait 9.

En dehors de l'aide familiale, la majorité des femmes qui ont des moyens financiers engagent des employés domestiques, soit accèdent à d'autres formes de soutien qui leur facilitent la conciliation travail-vie personnelle. En effet, avec l'évolution des mentalités, un nombre croissant de femmes africaines préfèrent désormais prendre en charge elles-mêmes leurs tâches ménagères plutôt que de les confier à des employés domestiques. Cette tendance s'explique en partie par le fait que l'embauche d'une domestique peut représenter une charge financière importante en termes de salaire. De plus, les préoccupations concernant la sécurité des enfants, des biens et de la vie privée de la famille peuvent également détourner certaines femmes de recourir à ce type d'aide extérieure, comme l'illustre l'extrait 10 du témoignage :

« En plus de ces préoccupations, la domestique se rendait coupable de vols. Interrogée à ce sujet, elle prétendait que c'était le mari de la directrice qui lui avait donné l'argent, mais lorsque la directrice vérifiait avec son mari, ce dernier niait toute implication. Cette situation de vol persistait au point de menacer le mariage de la directrice, parce qu'elle soupçonnait son mari d'avoir une relation sexuelle avec la domestique. Ce soupçon occasionne de temps en temps des disputes entre la madame et son mari. » Extrait 10.

Justement, Kpadonou (2019) précise que « La rémunération d'une domestique revient de plus en plus chère et ne serait plus à la portée des ménages au revenu moyen, combiné avec d'autres considérations (risque pour la femme de perdre son conjoint au profit de la

domestique, soupçons de sorcellerie chez les domestiques) ont rendu plus rare et moins systématique le recours au service des domestiques dans les ménages ».

En outre, avec l'évolution de la technologie, les femmes africaines, précisément togolaises, peuvent se tourner vers des groupes de soutien en ligne et ont des associations professionnelles qui offrent une plateforme propice à l'échange de stratégies efficaces. Car ces espaces permettent de partager des conseils pratiques et des expériences, facilitant ainsi la gestion de cet équilibre entre responsabilités professionnelles et personnelles.

3.2.3 Les défis liés aux responsabilités professionnelle et familiale

3.2.3.1 Équilibre entre travail et vie personnelle des femmes dans le secteur formel

Dans le secteur formel au Togo, la présence des femmes a augmenté, dépassant même les hommes, selon les données de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel de 2017 réalisées par l'INSEED, avec une représentation de 43,7% contre 35,1% pour les hommes. Cependant, malgré cette évolution, les femmes restent souvent cantonnées à des postes inférieurs et sont largement sous-représentées au niveau des postes de direction. Les femmes sont souvent surreprésentées dans des secteurs d'activité moins rémunérés, tels que les services sociaux, l'éducation et les soins de santé ; c'est un fait qui se fait voir dans le témoignage de cette stagiaire :

« Elle engagea une autre accoucheuse compétente pour la remplacer. » Extrait 11.

Cependant, les hommes sont plus nombreux dans des domaines tels que l'ingénierie, la finance et la technologie, qui ont tendance à offrir des salaires plus élevés ; comme le mentionne dans l'extrait 12 du témoignage de cette stagiaire au sujet de l'emploi du conjoint de la directrice qui est :

« Gestionnaire de finance dans une banque. » Extrait 12.

De plus, les responsabilités familiales et les attentes sociales pèsent souvent plus lourdement sur les femmes que sur les hommes, car le modèle traditionnel de famille assigne aux femmes le rôle de mère et gardienne du foyer tandis que les hommes sont

appelés à jouer le rôle de gagne-pain (Kpadonou, 2019). Ce qui peut limiter la disponibilité des femmes pour des rôles de direction qui exigent souvent un engagement professionnel intense et des heures de travail prolongées.

En outre, la disparité salariale persiste, ce qui est une injustice. Les femmes gagnent généralement moins que leurs homologues masculins pour un travail équivalent. Par exemple, une étude réalisée par l'INSEED (2017) montre qu'elles touchent en moyenne par mois 66727 FCFA (équivalent à 142,66 dollars canadiens) alors que les hommes reçoivent 74819 FCFA (équivalent à 159,89 dollars canadiens). Face à cette réalité, les femmes dans le secteur formel au Togo doivent faire face à des horaires rigides et à des attentes élevées en matière de présence au travail, ce qui complique la conciliation des responsabilités professionnelles avec les obligations familiales, comme la mentionne dans l'extrait 13 du témoignage :

« Parfois, lorsqu'un accouchement se compliquait, elle devait rester plus longtemps au travail, et le stress de son absence à la maison la poussait à appeler chez elle-même lorsqu'elle était en salle d'accouchement avec une patiente. » Extrait 13.

De plus, un nombre significatif de femmes signalent une charge de travail excessive, avec des heures supplémentaires fréquentes et des délais serrés, entraînant ainsi un stress accru et nuisant à leur bien-être général, comme l'évoque dans l'extrait 14 du témoignage :

« Cette multitude de responsabilités et charges font qu'elle vit un double stress, celui de la maison et du travail. Elle ne trouvait plus du temps pour s'occuper d'elle-même en termes de repos, d'alimentation saine, d'activités de détente et de physique. » Extrait 14.

Cette situation est d'autant plus complexe étant donné que les femmes au Togo assument souvent la majorité des responsabilités familiales, incluant les soins aux enfants et aux membres de la famille malades. Jongler entre ces responsabilités et leur carrière professionnelle représente donc un véritable défi pour ces femmes.

Malheureusement, les politiques de conciliation travail-vie personnelle dans les entreprises formelles au Togo demeurent souvent limitées. Les congés parentaux sont parfois

insuffisamment rémunérés, et peu de mesures sont mises en place pour permettre aux femmes de gérer efficacement leur carrière et leurs obligations familiales.

3.2.3.2 Équilibre entre travail et vie personnelle des femmes dans le secteur informel

Les femmes du secteur informel au Togo, comme dans de nombreux autres pays en développement, font face à plusieurs défis lorsqu'elles cherchent à concilier leur travail et leur vie personnelle.

En Afrique de l'Ouest, les femmes travaillant dans le secteur informel font face à des défis uniques en matière d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Contrairement au secteur formel, le secteur informel est souvent caractérisé par des conditions de travail précaires et une absence de protection sociale. Tout d'abord, les femmes dans le secteur informel sont souvent impliquées dans des activités telles que le commerce de rue, la vente de produits agricoles, qui exigent souvent des horaires de travail longs et irréguliers, c'est dans cette perspective qu'il est mentionné dans l'extrait 15 du témoignage :

« Ma mère quittait la maison à sept heures du matin pour se rendre dans un village afin de régler les transactions commerciales. Elle rentrait à minuit, moment où nous étions déjà endormis. » Extrait 15.

Travaillant souvent dans des emplois informels sans contrats ni protection sociale, elles sont souvent – de ce fait – exposées à des conditions de travail dangereuses et à l'exploitation, sans avoir accès à des protections telles que les congés de maladie payés ou les congés de maternité. Gning (2013) confirme que malgré l'instabilité et les revenus modestes caractérisant souvent le secteur informel de l'économie en milieu urbain, ce secteur occupe néanmoins une place prépondérante dans les moyens de subsistance des ménages. De même, les femmes travaillant dans le secteur informel au Togo sont particulièrement vulnérables aux crises financières, comme la mentionne dans l'extrait 16 du témoignage :

« Avant de partir, elle nous donnait parfois de l'argent pour le petit déjeuner, souvent seulement 25 francs CFA équivalent à 0,057 dollar canadien. Dans les jours où les affaires n'étaient pas au rendez-vous, nous devions nous contenter des restes des repas précédents, car elle utilisait le peu d'argent qu'elle avait pour acheter des marchandises et faire fructifier ses investissements. » Extrait 16.

Cette précarité économique rend encore plus difficile la conciliation entre leur travail et leur vie personnelle, les obligeant souvent à redoubler d'efforts pour trouver des moyens de subsistance pour elles-mêmes et leur famille, comme l'indique extrait 17 du témoignage.

« Elle devait parfois remettre en état certains poissons fumés pour le revendre le lendemain à un prix abordable. De plus, cela la conduisait à travailler jusqu'à 1h 30 du matin, et se réveiller à 4 heures afin de rencontrer ses clients dans une autre ville. » Extrait 17.

Justement certains auteurs comme Adjamagbo et al. (2016, p.18) précisent que les revenus que les « femmes tirent de leur travail leur permettent d'apporter une contribution salubre pour ce qui est du paiement des dépenses précises récurrentes ».

3.2.4 Les réalités culturelles et conseils familiaux

Les normes sociales et culturelles jouent un rôle important dans la vie des femmes partout dans le monde, influençant leurs choix éducatifs, professionnels et familiaux.

Paquette et Baril (2012, p.1), définissent les normes sociales de manière générale comme « des règles ou des modèles de conduite socialement partagés, fondés sur des valeurs communes et impliquant une pression en faveur de l'adoption d'une conduite donnée, sous peine de réprobation de la part de la société ou du groupe de référence ». Ces normes sociales exercent une pression sur les individus pour qu'ils adoptent certains comportements ou attitudes. Cette pression peut être explicite, comme des sanctions formelles ou implicites, telles que la crainte de l'exclusion sociale. Selon Guétat (2011), dans de nombreuses sociétés africaines, il est couramment accepté que les femmes doivent

rester à la maison pour prendre soin de leurs enfants et de la famille dans son ensemble, tandis que les hommes sont destinés à être actifs à l'extérieur. Cette croyance est solidement ancrée dans la culture africaine, où la valorisation de la maternité et du rôle de la femme dans la sphère domestique est prédominante, telle que mentionnée dans l'extrait 18 du témoignage :

« Dans leur coutume, elles reconnaissent une "vraie femme" par la manière dont elle prend soin de sa famille, de l'éducation de ses enfants et non la manière de s'attacher à ses professions. » Extrait, 18.

Ces normes traditionnelles en matière de genre continuent d'exercer une forte influence dans de nombreuses régions d'Afrique, où l'on attend généralement des femmes qu'elles se consacrent principalement aux tâches domestiques et aux soins des enfants, en particulier dans les zones rurales ou les milieux traditionnels. Les normes culturelles varient considérablement d'un pays à l'autre, ce qui peut avoir un impact sur la manière dont les femmes sont perçues et traitées dans la société. Dans certaines cultures, les femmes ont plus de liberté et d'autonomie pour poursuivre leurs aspirations professionnelles, tandis que dans d'autres, les obstacles sont plus importants. De même, les normes sociales et culturelles exercent une forte pression sur les femmes, parfois les incitant à sacrifier leur carrière professionnelle – même si elles aspirent à progresser dans leur domaine – au profit de leur famille, comme l'indique l'extrait 19 du témoignage.

« Après quelques semaines de réflexion, la directrice a décidé d'abandonner l'une de ses carrières en tant qu'accoucheuse. » Extrait 19.

Cette vision traditionnelle de la famille peut créer des obstacles pour les femmes qui souhaitent poursuivre une carrière professionnelle tout en s'occupant de leur famille. Également, les services de garde d'enfants, par exemple, sont souvent perçus comme étant en opposition avec cette norme culturelle, ce qui entraîne leur rareté et leur sous-financement au Togo, comme l'illustre le témoignage de l'extrait 20 :

« En Afrique de l'Ouest, plus précisément au Togo, les garderies sont rares et peu reconnues, car la culture africaine valorise souvent une femme par sa capacité de s'occuper de sa famille seule, surtout de ses enfants. » Extrait 20.

L'accès limité à des services de soutien tels que la garde d'enfants abordable et les soins de santé de qualité rend la gestion des responsabilités familiales encore plus difficile pour de nombreuses femmes travaillant dans le secteur formel et informel au Togo. Bien que les réseaux de soutien traditionnels, tels que l'aide des grands-parents, des tantes, des oncles et des membres élargis de la famille, puissent jouer un rôle important dans la prise en charge des enfants, cette forme de soutien peut être limitée dans certaines situations. Notamment pour les femmes qui n'ont pas de famille proche ou qui vivent dans des zones urbaines où les membres de la famille élargie ne sont pas aussi accessibles. Cette situation met souvent les femmes dans une position particulièrement difficile, car elles sont encore souvent perçues comme les principales pourvoyeuses de soins dans de nombreuses cultures et sociétés. Sur la base de ces observations, nous pensons qu'il est nécessaire d'organiser des campagnes de sensibilisation afin de remettre en question les normes sociales et culturelles qui restreignent les opportunités des femmes ; et éduquer les communautés sur l'importance de l'égalité de sexe et des droits des femmes.

3.2.5 L'engagement des hommes et le rôle des femmes dans l'éducation des valeurs familiales en Afrique de l'Ouest

L'engagement des hommes et le rôle des femmes dans l'éducation et l'inculcation des valeurs familiales sont essentiels pour favoriser le développement harmonieux des enfants et le bien-être global de la famille.

En Afrique, spécialement au Togo, les hommes jouent un rôle en tant que pourvoyeurs financiers, garantissant ainsi le bien-être matériel de la famille. Ils servent également de modèles pour leurs enfants en démontrant des comportements responsables, ce qui contribue à leur développement moral et social. La majorité des hommes contribuent de manière équitable aux tâches domestiques et en s'impliquant dans l'éducation des enfants.

De plus, leur soutien émotionnel et leur communication ouverte renforcent les liens familiaux et créent un climat de confiance. L'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail a conduit les hommes à jouer un rôle plus actif dans les tâches domestiques afin d'équilibrer les responsabilités familiales. Non seulement les hommes participent davantage aux tâches ménagères, mais ils sont aussi plus nombreux à s'impliquer dans ces activités (Couturier, 2014). Bien que des progrès aient été réalisés, certains hommes en Afrique, notamment au Togo, font face à une résistance sociale lorsqu'ils tentent de jouer un rôle plus actif dans les tâches domestiques, comme révéler dans l'extrait 21 du témoignage :

« Toutes ces tâches, il le faisait discrètement afin d'éviter d'être jugé par les voisins qui pourraient penser qu'il était envouté par sa femme. » Extrait 21.

Comme discuté par Lazzari (2012), le degré d'implication des pères dans les soins aux enfants varie en fonction de plusieurs caractéristiques. Car, dans de nombreuses cultures africaines, y compris au Togo, les normes de genre traditionnelles attribuent aux femmes la responsabilité principale des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, tandis que les hommes sont souvent perçus comme les principaux pourvoyeurs économiques. De plus, les conditions socio-économiques, telles que le niveau d'éducation, le statut socio-économique et l'accès aux opportunités d'emploi, peuvent influencer la disponibilité des pères à s'investir dans les soins aux enfants, comme indiqué dans l'extrait 22 du témoignage :

« En l'absence de son mari, dû à des voyages professionnels ou d'affaire, elle devait parfois conduire les deux enfants à l'école avant d'aller au travail et le soir, à la fin de sa journée de travail, elle les récupérait. » Extrait 22.

Quant aux femmes, elles jouent un rôle central dans l'éducation et la socialisation des enfants en transmettant des valeurs familiales et en fournissant un soutien émotionnel essentiel. Les responsabilités familiales au Togo, comme dans de nombreuses autres sociétés, reposent souvent de manière énorme sur les femmes. Les femmes togolaises sont chargées de nombreuses tâches domestiques, telles que la cuisine, le nettoyage, la lessive et les soins aux enfants et à leurs maris, comme dans l'extrait 23 du témoignage :

« Elle s'occupe des tâches ménagères, des enfants, préparer le petit déjeuner et le dîner pour eux et a son mari avant de partir au travail. Elle assumait également toutes les responsabilités liées aux soins de son mari, par exemple, faire son lit le matin et entretenir sa chambre, car elle préférait que personne n'entre dans cet espace. » Extrait 23.

En assumant cette responsabilité de la gestion domestique, elles contribuent au bon fonctionnement quotidien de la famille. Puis, les femmes soutiennent activement l'éducation de leurs enfants en les encourageant dans leurs études et en s'impliquant dans leurs activités scolaires, par exemple dans l'extrait 24 du témoignage :

« Après le dîner, elle nous réunissait autour de la table pour réviser nos cours et profiter de ces moments pour partager de belles histoires et des conseils. » Extrait 24.

Leur comportement, caractérisé par la compassion, l'empathie et la résilience, devient un exemple pour leurs enfants, façonnant ainsi leur vision du monde et leur façon d'interagir avec les autres comme mentionné dans l'extrait 25 du témoignage :

« Son courage et sa détermination pour assurer notre avenir ont été une source de motivation pour moi, m'inspirent à devenir une femme forte, courageuse et déterminée. En observant sa capacité de concilier vie professionnelle et vie personnelle, j'ai été inspirée à en savoir plus sur les rôles des femmes au Togo. » Extrait, 25.

En partageant de manière plus équitable les responsabilités domestiques au Togo, cela offre aux femmes en général et particulièrement aux femmes togolaises, la possibilité de consacrer davantage de temps à d'autres activités, telles que le travail rémunéré ou le développement personnel.

3.2.6 Impact des difficultés de conciliation entre travail et vie personnelle des femmes au Togo

Les difficultés de conciliation entre le travail et la vie personnelle créent des impacts sur les familles et les employés, affectant leur dynamique, leur bien-être et leur stabilité de plusieurs manières. Ces difficultés entraînent des répercussions importantes sur la

dynamique familiale, le bien-être individuel et la stabilité globale. En effet, les familles togolaises sont confrontées à des tensions croissantes en raison de la surcharge de travail et des responsabilités familiales, ce qui peut affecter la qualité des relations familiales et créer un environnement domestique stressant.

3.2.6.1 Impact pour la famille

L'impact du travail sur la famille se produit lorsque les obligations et les demandes professionnelles entravent l'accomplissement des responsabilités familiales (Duxbury et Higgins, 2003). Cette interférence entre le travail et la famille peut se manifester de plusieurs façons. Le stress accru au sein des familles togolaises résultant de cette conciliation difficile peut exercer une pression importante sur les parents, en particulier les mères. Cette pression peut se manifester par une surcharge de responsabilités, ce qui affecte les relations familiales et crée un climat domestique tendu. Tout d'abord, les longues heures de travail ou les horaires irréguliers peuvent réduire le temps disponible pour passer avec la famille, ce qui peut entraîner un sentiment de déconnexion et de déséquilibre dans les relations familiales, comme dans l'extrait 26 du témoignage :

« Le déséquilibre dans leur vie de couple devenait évident, créant une atmosphère tendue entre la directrice et son mari. » Extrait 26.

D'après Tremblay (2005), les employés confrontés à des défis de conciliation entre travail et vie personnelle signalent une insuffisance de temps disponible pour leur conjoint et leurs enfants. Il apparaît clairement que le temps passé ensemble est essentiel pour entretenir des liens affectifs forts et pour maintenir une communication ouverte au sein de la famille. En outre, le manque de temps peut également limiter les opportunités pour les parents de participer activement à la vie de famille, chose qu'on peut constater dans l'extrait 27 du témoignage :

« De plus, elle manquait aux événements scolaires de ses enfants, les moments précieux l'échappaient en raison de ses occupations du travail. » Extrait 27.

Selon Barrette (2009), Tremblay et De Sève (2002), le stress chez les parents peut avoir un impact sur divers aspects de la parentalité, tels que les méthodes disciplinaires employées, la qualité des interactions familiales et les compétences parentales. L'exécution simultanée de multiples tâches par les femmes, en particulier au Togo, engendre un niveau élevé de fatigue et de stress. Cette fatigue peut se manifester de manière physique, mentale et émotionnelle.

Physiquement, le manque de repos adéquat et le rythme rapide de la vie quotidienne peuvent épuiser les femmes, influant sur leur énergie et leur capacité à fonctionner efficacement dans tous les aspects de leur vie. En effet, les difficultés financières peuvent surgir lorsque les parents, en particulier les mères, ont du mal à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cela peut entraîner une diminution des revenus disponibles pour la famille, ce qui peut avoir un impact sur la satisfaction des besoins essentiels et la qualité de vie.

3.2.6.2 Impact sur la relation conjugale

Selon Duxbury et Higgins (2001), un conflit significatif entre le travail et la vie personnelle est lié à une baisse de la satisfaction dans la vie conjugale, familiale, ainsi que des compétences parentales réduites et un fonctionnement familial entravé. Effectivement, les tensions conjugales peuvent émerger lorsque les couples ne parviennent pas à s'entendre sur la répartition des responsabilités familiales, comme les tâches ménagères ou la prise en charge des enfants. De plus, les exigences professionnelles peuvent rendre difficile pour les couples de trouver du temps de qualité à passer ensemble, ce qui peut entraîner des sentiments de frustration et de négligence, comme mentionné dans l'extrait 28 du témoignage :

« Il insistait sur le fait qu'elle devait trouver plus de temps pour lui-même et pour leurs enfants. » Extrait 28.

Par ailleurs, lorsque les parents sont surchargés de travail, cela peut compromettre l'éducation des enfants. Le manque de disponibilité des parents peut affecter la qualité du

soutien parental et du suivi scolaire, ce qui peut entraîner des répercussions sur le développement et l'éducation des enfants, et créer des conflits.

En Afrique, les parents ont souvent des valeurs et des priorités différentes en ce qui concerne l'éducation des enfants. La majorité des parents privilégient une implication directe des deux parents dans tous les aspects de l'éducation que de déléguer certaines responsabilités à des tiers, comme les membres de la famille élargie ou les gardiennes, comme nous pouvons le constater dans l'extrait 29 du témoignage :

« Il la mettait en garde en affirmant que l'éducation de leurs enfants était compromise, car elle les laissait trop souvent sous la responsabilité d'autres personnes, alors qu'une éducation appropriée devrait débiter par l'implication des deux parents plutôt que par la famille élargie ou les voisins. » Extrait 29.

Puisque les parents sont considérés comme les premiers éducateurs de leurs enfants, avec la responsabilité de leur enseigner les valeurs, les normes sociales et les compétences essentielles pour réussir dans la vie. Leur implication directe dans l'éducation des enfants favorise le transfert intergénérationnel de connaissances, de traditions et de valeurs familiales. En transmettant l'histoire familiale, la culture et les pratiques traditionnelles, les parents renforcent le sentiment d'identité et d'appartenance à la famille et à la communauté.

Il est important de sensibiliser les employés, les employeurs et la société sur l'importance de soutenir les femmes dans leur conciliation travail-vie personnelle. De plus, il faut encourager les hommes à prendre une part égale dans les tâches domestiques et les responsabilités parentales afin de favoriser un meilleur équilibre entre travail-vie personnelle pour la famille.

3.2.6.3 Étude comparative des défis spécifiques de l'équilibre entre travail et vie personnelle des femmes au Togo et dans d'autres pays développés.

Au Togo, les défis rencontrés sont profondément influencés par des normes socioculturelles rigides et un manque de soutien institutionnel. Contrairement aux pays développés tels que la Suède ou le Canada, où les femmes bénéficient de systèmes de

soutien bien structurés, les femmes togolaises subissent une pression sociale et professionnelle intense. En Suède, par exemple, environ 80 % des hommes prennent un congé parental, assurant une répartition plus équitable des tâches domestiques. Cependant, au Togo, approximativement 70 % des femmes déclarent être surchargées par les responsabilités domestiques en raison de leur rôle traditionnel (Vampo, 2018).

En outre, bien que des défis similaires existent dans d'autres pays en développement tels que le Nigeria et le Kenya, certaines initiatives locales et ONG y œuvrent pour améliorer la situation des femmes. Par exemple, au Kenya, des programmes ont permis de réduire de 30 % le temps consacré aux tâches ménagères en introduisant des technologies modernes. Cela prouve qu'une approche systémique peut avoir un impact significatif sur l'équilibre entre travail et vie personnelle (Women, 2020). En revanche, la précarité des emplois et le manque d'infrastructures de soutien au Togo rendent difficile la mise en œuvre de telles initiatives. Cette réalité se distingue par l'absence quasi totale de programmes de soutien, ce qui limite les opportunités d'amélioration.

Un autre aspect capital qui rend la situation togolaise unique est l'absence de soutien institutionnel et la méfiance à l'égard de l'embauche d'aides domestiques. Environ 60 % des femmes renoncent à recruter une aide domestique en raison de contraintes financières (Kpadonou, 2019). Et des préoccupations culturelles, telles que la peur de l'infidélité ou les soupçons de sorcellerie. Comme l'illustre l'extrait 10 du témoignage :

« En plus de ces préoccupations, la domestique se rendait coupable de vols. Interrogée à ce sujet, elle prétendait que c'était le mari de la directrice qui lui avait donné l'argent, mais lorsque la directrice vérifiait avec son mari, ce dernier niait toute implication. Cette situation de vol persistait au point de menacer le mariage de la directrice, parce qu'elle soupçonnait son mari d'avoir une relation sexuelle avec la domestique. Ce soupçon occasionne de temps en temps des disputes entre la madame et son mari. » Extrait 10.

On fait que certaines femmes craignent que leur conjoint ait des relations avec les domestiques, ce qui engendre des tensions au sein du foyer. Au-delà des difficultés économiques, ces craintes culturelles créent une dynamique particulière. Tandis que certains pays développés ont institutionnalisé la participation des hommes aux tâches

domestiques, au Togo, cette participation reste limitée, renforcée par des perceptions traditionnelles des rôles de genre. De plus, les soupçons de sorcellerie et les craintes d'infidélité constituent des obstacles supplémentaires, distincts des préoccupations des pays développés.

Cela montre non seulement la réalité économique difficile à laquelle elles sont confrontées, mais aussi la méfiance envers des solutions externes.

Enfin, il est important que les décideurs envisagent l'introduction de politiques de soutien inspirées par les modèles des pays développés. Cela pourrait inclure l'instauration des congés parentaux payés pour encourager une participation plus équitable des pères aux soins familiaux, ainsi que des services de garde d'enfants abordables. Des campagnes de sensibilisation à l'égalité des sexes, comme celles menées avec succès au Kenya, pourraient également être bénéfiques pour changer les perceptions culturelles sur la répartition des responsabilités domestiques. En investissant dans des programmes qui offrent des formations et des ressources aux femmes, on pourrait améliorer leur bien-être et leur satisfaction globale.

Bref, pour atténuer ces défis, il est impératif que le Togo adopte des politiques inspirées des modèles des pays développés. Cela inclurait l'instauration de congés parentaux payés pour inciter une participation plus équilibrée des pères aux soins familiaux, ainsi que la création de services de garde d'enfants abordables. Des campagnes de sensibilisation à l'égalité des sexes, similaires à celles mises en place au Kenya, pourraient aussi contribuer à modifier les perceptions culturelles sur la répartition des tâches domestiques.

3.3 SYNTHÈSE

La notion de conciliation emploi-famille a émergé avec la féminisation de l'emploi dans les années 1990 (Tremblay, 2005). Elle désigne l'effort pour équilibrer les exigences professionnelles avec les divers rôles familiaux et personnels, incluant la prise en charge des enfants et des membres âgés. Greenhaus et Beutell (1985) définissent cette conciliation comme un conflit entre les divers rôles assumés par une personne (Institut National de

Santé Publique du Québec (Cf., conciliation travail, vie personnelle). Historiquement, les hommes dominaient le milieu professionnel, tandis que les femmes étaient principalement responsables des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Cette division traditionnelle des rôles évitait les conflits entre travail et vie personnelle (Barrière-Maurisson, 1992). Toutefois, avec l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail, notamment des mères, des préoccupations concernant l'équilibre emploi-famille ont émergé. (Cf., Conciliation travail-vie personnelle).

En particulier, au Togo, concilier vie professionnelle et personnelle est particulièrement difficile pour les femmes en raison des attentes sociales, des responsabilités familiales et des aspirations professionnelles. Qu'elles travaillent dans le secteur formel ou informel, les femmes doivent souvent jongler entre plusieurs responsabilités. Les revenus de leurs activités professionnelles permettent parfois de recourir à des services extérieurs, mais l'utilisation d'appareils électroménagers reste peu répandue en Afrique de l'Ouest (Kpadenou, 2019). (Cf., conciliation travail – famille, vie personnelle au Togo). De plus, la reconnaissance politique de ce problème au Togo est relativement récente, marquée par l'adoption du thème de la Journée internationale des droits des femmes en 2017. Face à ces défis, les femmes togolaises utilisent diverses stratégies, notamment le soutien familial, pour équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. Les difficultés de conciliation emploi-famille ne sont pas sans conséquences. Elles entraînent des répercussions négatives sur les individus, les entreprises et la société, comme le souligne le Conseil canadien de développement social (Tremblay et De Sève, 2002). Par exemple, elles incluent une baisse de la satisfaction conjugale et familiale, une diminution des compétences parentales et des tensions conjugales dues à la répartition des responsabilités domestiques (Duxbury et Higgins, 2001). (Cf., Impact des difficultés, la conciliation travail-vie personnelle).

En outre, la fatigue liée aux responsabilités parentales et professionnelles est un facteur majeur, surtout lorsque les enfants sont en bas âge. Les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail jouent également un rôle central dans cette problématique. Les horaires atypiques et les emplois à temps partiel sacrifient souvent la progression de carrière des femmes. La prédominance des responsabilités familiales chez les femmes crée un stigmate négatif au travail et peut conduire à des comportements d'autocensure. Par

conséquent, l'absence de temps pour se remettre du stress professionnel peut également entraîner des épisodes dépressifs. (Cf., Impact des difficultés, la conciliation travail-vie personnelle).

En outre, les normes, profondément enracinées dans la société togolaise, dictent souvent que les femmes doivent se consacrer principalement aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants, limitant ainsi leurs opportunités professionnelles. Ces normes influencent non seulement les choix professionnels des femmes, mais aussi parfois les amènent à sacrifier leur carrière pour répondre aux attentes familiales. De plus, le manque d'infrastructures de soutien, comme les services de garde d'enfants, aggrave encore la situation pour les femmes qui travaillent. Bien que des réseaux de soutien traditionnels existent, ils peuvent être insuffisants, en particulier pour les femmes vivant dans des zones urbaines éloignées de leur famille élargie. (Cf., les réalités culturelles et les conseils familiaux).

Bref, concilier travail et vie personnelle reste un défi global, où les femmes continuent de jongler entre les responsabilités professionnelles et familiales. Les stratégies pour y parvenir incluent notamment la flexibilité des horaires, le soutien familial et parfois le recours à des services extérieurs, bien que les coûts et les préoccupations de sécurité puissent limiter cette dernière option. Pour surmonter ces défis, il est essentiel de sensibiliser les employés, les employeurs et la société à l'importance de soutenir la conciliation travail-vie personnelle, en encourageant une répartition équitable des responsabilités familiales et domestiques. Cela permettrait non seulement de préserver la santé mentale et le bonheur des individus, tout en favorisant un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle pour toute la famille. (Cf., les défis liés à la responsabilité professionnelle et familiale).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette section finale a pour but de récapituler l'ensemble de la recherche, de fournir un résumé de la démarche ainsi que des analyses obtenues. Elle permet également de proposer des apports, de discuter des limites de la recherche et de fournir des pistes pour des recherches futures en vue d'améliorer la conciliation entre travail et vie personnelle des femmes en général et plus précisément les femmes au Togo.

La conciliation travail-famille est essentielle pour la qualité de vie, influençant les responsabilités professionnelles et familiales. Toutefois, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a révélé des inégalités persistantes dans la répartition des tâches domestiques, malgré une implication croissante des hommes. En effet, les femmes continuent d'assumer la majorité des responsabilités familiales, même dans des contextes évoluant lentement vers plus d'égalité. De plus, en Afrique de l'Ouest, notamment au Togo, la présence des femmes sur le marché du travail soulève des questions de conciliation travail-famille sans pour autant bouleverser les rapports de genre traditionnels. En conséquence, les femmes restent principalement responsables des tâches domestiques et familiales, bien que les jeunes hommes peu influencés par les normes et rôles traditionnels participent davantage à certaines tâches spécifiques. Ainsi, malgré des avancées notables, la division des rôles entre les sexes persiste dans de nombreuses régions, les femmes assumant une charge disproportionnée des responsabilités domestiques et familiales.

Pour cette étude, j'ai utilisé la méthode d'autopraxéographie, fondée sur mes expériences vécues. Cette approche m'a permis d'analyser les secteurs formels et informels où les femmes sont présentes sur le marché du travail au Togo, ainsi que les défis qu'elles rencontrent dans la conciliation entre travail et vie personnelle. Le marché du travail togolais montre une augmentation significative de la participation des femmes, mais des obstacles à l'égalité de genre et à l'équilibre travail-famille persistent.

L'étude a permis de faire ressortir la situation des femmes dans ces deux secteurs, chaque secteur présentant des défis spécifiques. Le secteur formel offre généralement plus de stabilité, mais souvent au prix d'une charge de travail élevée et de peu de flexibilité. Le

secteur informel, bien que plus souple, est marqué par une grande précarité et l'absence de protections sociales.

Recommandations pour les entreprises et les décideurs politiques

Soutien aux femmes entrepreneures : Il est important de créer des programmes spécifiques pour soutenir les femmes africaines qui entreprennent, en leur offrant des formations en gestion d'entreprise et en facilitant l'accès au financement. Par exemple, des incubateurs d'entreprises féminines pourraient être mis en place pour accompagner les femmes à développer leurs projets dans des conditions optimales.

Télétravail et horaires flexibles : Pour aider les femmes à mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles, il est important de promouvoir le télétravail, même dans les pays africains où cette pratique est encore limitée. Des politiques d'horaires flexibles ou à temps partiel devraient être adoptées par les entreprises. Par exemple, des horaires ajustables pourraient permettre aux femmes de mieux gérer leurs obligations domestiques tout en restant actives sur le marché du travail.

Crèches sur les lieux de travail : Les entreprises, en partenariat avec le gouvernement, devraient envisager l'instauration de crèches sur les lieux de travail. Cela permettrait de réduire la charge familiale des femmes et d'encourager une plus grande participation sur le marché du travail.

Sensibilisation des employeurs : Une campagne de sensibilisation des employeurs aux avantages d'une conciliation travail-famille équilibrée est essentielle. Par exemple, des formations sur les bénéfices de politiques inclusives, comme une meilleure rétention des talents et une augmentation de la productivité, devraient être mises en place.

Protection sociale pour les femmes du secteur informel : Les décideurs politiques doivent renforcer le soutien aux femmes travaillant dans le secteur informel plus précisément les femmes africaines, par la mise en place de protections sociales adaptées, telles que des primes spécifiques ou des allocations pour les aider à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Par exemple, une subvention pourrait être

accordée aux femmes entrepreneurs du secteur informel pour leur permettre d'investir dans des activités génératrices de revenus ou d'alléger leurs tâches domestiques.

Intérêt de l'étude pour la communauté scientifique

Cette étude apporte des données empiriques essentielles sur l'interaction entre les secteurs formel et informel au Togo, en enrichissant la compréhension des dynamiques économiques dans un pays en développement. En s'appuyant sur la méthode d'autopraxéographie, elle introduit une perspective originale qui associe expérience personnelle et analyse théorique. Cela permet de mettre en évidence des aspects souvent négligés dans les recherches classiques, notamment les stratégies informelles que les femmes utilisent pour concilier travail et famille.

Sur le plan théorique, l'étude contribue au débat sur la précarité du secteur informel et son impact sur le développement économique, en particulier sur la manière dont cette précarité affecte les femmes. Elle met en lumière l'importance des recherches futures sur la dynamique du genre dans l'économie informelle et propose d'explorer plus en profondeur la contribution des femmes à cette économie. Elle alimente la recherche sur la manière dont les femmes s'organisent pour surmonter les défis économiques dans des contextes similaires à celui du Togo.

Intérêt pour les praticiens

Pour les praticiens, particulièrement les décideurs politiques et les employeurs, les résultats de cette étude peuvent servir de base pour l'adoption de politiques et de pratiques favorisant un environnement de travail plus équitable et flexible. Par exemple, l'instauration de politiques de flexibilité des horaires de travail et de services de garde d'enfants sur le lieu de travail pourrait permettre de réduire la charge domestique des femmes, leur offrant ainsi plus de latitude pour progresser professionnellement.

De plus, la sensibilisation des employeurs aux enjeux de la conciliation travail-vie personnelle pourrait catalyser des changements positifs au sein des entreprises, favorisant

une culture plus inclusive et durable. L'étude propose également des solutions spécifiques pour encourager une meilleure répartition des tâches domestiques, en incitant notamment les hommes à s'impliquer davantage.

Limites de l'étude

Une limite de cette recherche est qu'en se basant uniquement sur mes expériences personnelles, je n'ai pas pu combiner des méthodes qualitatives (comme les entretiens et les groupes de discussion) et quantitatives (telles que les enquêtes et les questionnaires) pour obtenir des données riches et variées. Étant donné que cette recherche s'est appuyée seulement sur mon expérience personnelle, mes observations, mes émotions, ma situation propre et une région géographique restreinte, les résultats obtenus ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des femmes au Togo. Cette limitation signifie que les conclusions tirées manquent de la diversité et des perspectives variées nécessaires pour une compréhension exhaustive et équilibrée du thème. Une approche basée sur une seule perspective peut omettre des aspects caractéristiques qui diffèrent d'une personne à l'autre et d'une région à l'autre. Il serait plus pertinent d'inclure d'autres expériences provenant des femmes de différents milieux socio-économiques, de diverses régions géographiques et de différentes tranches d'âge, travaillant dans divers secteurs professionnels, ainsi que celles ayant différents statuts familiaux.

Perceptives futures

Pour les perceptives futures, la collecte des données, des enquêtes sur les conditions de vie des femmes sur le marché du travail et la recherche sur les questions liées au genre peuvent aider à mieux comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail et à élaborer des politiques et des programmes efficaces pour y remédier. De plus, certaines organisations et syndicats des femmes du secteur informel pourraient envisager de lutter pour obtenir des allocations et des primes spécifiques permettant de concilier travail et vie personnelle, afin qu'elles puissent utiliser ces fonds pour des dépenses liées à la famille.

Bref, l'équilibre entre travail et vie personnelle des femmes togolaises est façonné par des réalités culturelles et économiques spécifiques. L'introduction des mesures adaptées, notamment pour accroître la participation des hommes et réduire la méfiance à l'égard des aides domestiques, pourrait contribuer à un changement positif durable.

REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

- Adjamagbo, A., Antoine, P., Beguy, D., & Dial, F. B. (2006). *Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé*. Documento de trabajo, 4(1), 1-18.
- Adjamagbo, A., Gastineau, B., & Kpadonou, N. (2016). *Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou*. Recherches féministes, 29(2), 17-41.
- Adjamagbo, Agnès, Philippe Antoine, Donatien Beguy et Fatou Binetou Dial (2009). *Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé ?* .
- Adom, K. (2014). *Beyond the marginalization thesis: An examination of the motivations of informal entrepreneurs in sub-Saharan Africa: Insights from Ghana*. The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 15(2), 113-125.
- Akinocho, Hervé. (2019). *L'égalité genre au Togo : Progrès et points sombres*, Synthèse de politique, N53, Afrobaromètre, 25 pmariage et travail à Dakar et à Lomé ? Paris, Document de travail 2006-04.
- Akter, K., Ali, M., & Chang, A. (2022). A review of work–life programs and organizational outcomes. Personnel Review, 51(2), 543-563.
- Albert, M. N. (2017). *L'autopraxéographie, une méthode pour participer à la compréhension de la complexité de l'entrepreneuriat*. Projectifs/Proyética/Projectique, (1), 69-86.
- Albouy, V., Djider, Z., & Mainguené, A. (2012). *Activité, emploi, salaires et retraites: la convergence des situations entre hommes et femmes s'opère, mais parfois bien lentement*. Regards sur la parité 2012, 67-80.
- Aliaga, Christel and Winqvist, Karin (2003), "How women and men spend their time. Results from 13 European countries", Statistics in focus, Theme 3-12 /2003, Luxembourg, Eurostat.
- Alizé. (04 FÉVRIER 2013). *Femmes du Togo reportage photographique sur des femmes togolaises* <https://fr.ulule.com/femmes-togo/>

Amadou Sanni, P. Klissou, R. Marcoux, D. Tabutin (éds), *Villes du sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux*, Paris, Éditions des archives Contemporaines-Agence universitaires de la Francophonie, p. 103-124.

Anipah, K., Mboup, G., Ouro-Gnao, A. M., Boukpepsi, M. B., & Salami-Odjo, R. (1999). *Togo enquête démographique et de santé*, 1998.

Avenier, M. J., & Gavard-Perret, M. L. (2012). *Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique* (No. Halshs-00355392).

Avenier, M. J., & Thomas, C. (2015). *Trouver son chemin autour de diverses directives méthodologiques pour faire des études de cas rigoureuses: une comparaison de quatre cadres épistémologiques*. *Systèmes d'information et management*, 20(01).

Baril, P. A. (2023). *Les défis de gestion posés par la crise sanitaire de la COVID-19: l'expérience d'un nouvel employé affecté au service de recrutement et de dotation dans le réseau de la santé du Québec* (Doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski).

Barrette, J. (2009). *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment ? Tendances contemporaines de la famille*. L'institut Vanier de la famille. Université d'Ottawa.

Barriere-Maurisson, M. (1992). *La division familiale du travail*. La vie.

Béguy, D. (2004). *Emploi et fécondité à Lomé: Quelles interactions*. Paris: DIAL.

Behson, S. J. (2005). *The relative contribution of formal and informal organizational work-family support*. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 487-500.

Benhaddouch, M., & EL Fathaoui, H. (2022). *Paradigmes épistémologiques et choix méthodologiques en science de gestion : Revue de littérature*. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(5).

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). *Work and family research in the first decade of the 21st century*. *Journal of marriage and family*, 72(3), 705-725.

Bilampo, G. T., Sitsopé, T. A., & David, J. S. (2021). *Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé: quelles stratégies d'adaptation?* *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (65).

Bosma, N. S., & Levie, J. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2009 Executive Report*.

Boulet, M. (2014). *La satisfaction de l'équilibre travail-famille comme gage de la santé mentale*. *Données sociodémographiques en bref*, 18(2), 7-12.

Bourque, M., & St-Amour, N. (2016). *Les politiques de conciliation travail-famille : la nécessité d'une analyse intersectorielle ?* *Politique et Sociétés*, 35(2-3), 15-38.

Branche, B., and Eliot, C. (2017). *Articulating the entrepreneurship career: A study of German female entrepreneurs*. *International Small Business Journal*, 35 (5).

Brivio, A. (2020). *L'esclavage domestique au Togo. Le vodun Tchamba. Esclavages & Post-esclavages. Slaveries & Post-Slaveries*, (2).

Brochier, S. (1998). *Relation entre les pratiques d'aide à la conciliation travail-famille et la perception des employés quant à leur capacité à concilier le travail et la famille*. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval.

Carlson, D. S., Kacmar, M. K. & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, p. 249-276.

Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). *Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction*. *Contemporary Family Therapy*, 35, 530-545.

Cawley, J., & Liu, F. (2012). *Maternal employment and childhood obesity: A search for mechanisms in time use data*. *Economics & Human Biology*, 10(4), 352-364.

Charmes, J. (1987). *Débat actuel sur le secteur informel*. *Revue Tiers Monde*, 855-875.

Charmes, J. (2005). *Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance*. *Revue Tiers Monde*, 182(2), 255-279

Chrétien, L., & Létourneau, I. (2010). *La conciliation travail-famille: au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place*. *Gestion*, 35(3), 53-61.

Cloutier, E.-E. (2020). « *Exploration des facteurs à la mise en œuvre des pratiques de gestion en matière de conciliation travail-famille* ». Thèse de doctorat en psychologie, Sherbrooke : Université de Sherbrooke, 224p.

Couturier, E. L., & Posca, J. (2014). *Tâches domestiques: encore loin d'un partage équitable [Note socioéconomique]*. Montréal: Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). Récupéré de <https://iris-recherche.qc.ca/publications/taches-domestiques-encore-loin-dun-partage-equitable>.

De Vreyer, P., & Roubaud, F. (Eds.). (2013). *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*. IRD Éditions, Institut de recherche pour le développement.

Dehbi, S., & Angade, K. (2019). *Du positionnement épistémologique à la méthodologie de la recherche : quelle démarche pour la recherche en science de gestion?* *Revue Économie, Gestion et Société*, 1(20).

Demenet 1, A. (2014). *Transitions entre les secteurs formel et informel en période de crise au Vietnam*. *Monde en développement*, (2), 73-86.

Dumez, H. (2011). *Éléments pour une épistémologie de la recherche qualitative en gestion* (2). *Le Libellio d'Aegis*, 7(1, Printemps), 39-52.

Duxbury, L. et Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa : Santé Canada. Page Web

:<http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgsp/publicat/http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgsp/publicat/work-travail>

Duxbury, L., Higgins, C. (2001). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire. Principales recommandations de l'Enquête de Santé Canada sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*, Rapport six.

Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). *Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type*. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 472-486.

Duxbury, L.-E., et Higgins, C. (2012). *Revisiting Work-Life Issues in Canada: The 2012 National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada*. Ottawa / London: Carleton University / University of Western Ontario.

Duxbury, L.-E., Higgins, C., et Neufeld, D. (1998). *Telework and the balance between work and family: Is telework part of the problem or part of the solution?* In the *Virtual Workplace* (pp. 218-255). IGI Publishing.

FAO, (2011). *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture*. En ligne, <http://www.fao.org/3/a-i2050f.pdf>, pp 6 et 16, consulté le 29 octobre 2020.

Farm Radio International. (2022, 21 juillet). *Fiche documentaire : Droit des femmes rurales au Togo*. Consulté à l'adresse <https://scripts.farmradio.fm/fr/radio-resource-packs/farm-radio-resource-pack-121/fiche-documentaire-droit-des-femmes-rurales-au-togo/>.

Fayard, D. (2014). *Laurence Fontaine, le marché, Histoire et usages d'une conquête sociale: Gallimard, 2014, 442 p., 22, 90€*. *Projets*, (3), 90-91.

Feinstein, Sheryl, Rachel Feinstein, and Sophia Sabrow (2010). 'Gender Inequality in the Division of Household Labour in Tanzania', *African Sociological Review / Revue Africaine de Sociologie*, 14:2, 98–109.

Fontaine, L. (2014). *Le marché. Histoire et usages d'une conquête sociale*, Paris.

Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1991). *The changing workforce: Highlights of the National Study*. New York : Families and Work Institute.

Gning, S. B. (2013). *Les femmes dans le secteur informel*. Margaret Maruan (sous la direction de), *Travail et genre dans le monde: l'état des savoirs*, Edition: La découverte, 336-344.

Gnomou Thiombiano B., Toudeka A. S., Jean Simon D., 2021 “*Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : quelles stratégies d'adaptation ?*”, Revue Interventions économiques [En ligne], 65.

Gnomou Thiombiano, B. (2014). *Genre et prise de décision au sein du ménage au Burkina Faso*. Cahiers québécois de démographie, 43(2), 249-278.

Greenhaus, J. H. et Beutell, N. (1985), *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi: 10.2307/258214

Guergoat-Larivière, M., & Remillon, D. (2021). *Genre et politiques de l'emploi et du travail*. *Socio-économie du travail*, 2(8), 15-28.

Guétat-Bernard, Hélène (2011). *Développement rural et rapports de genre : mobilité et argent au Cameroun*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Hasshas, D. (2024). *Marché du travail et employabilité: conception et définition*. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(2).

Hermann, A.B. et Murier, T. (2016). *Les mères sur le marché de l'emploi*. *Actualités OFS*.

Hertrich Véronique (2017). “*Trends in age at marriage and the onset of fertility transition in sub-Saharan Africa*”. *Population and Développement Review*, 43 : 112-137.

Ilama, I. I., & Tremblay, D. G. (2014). *Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile: enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre*. *Revue Interventions économiques*. *Papers in Political Economy*, (51).

Inseed (2021) [ERI-ESI-Analyses-appfondies-10-2021\[1\].pdf](#) (Politique Nationale pour l'équité et l'égalité de Genre du Togo; ministère de la Promotion de la femme (2021). *La place de la femme au Togo* (lapagnufacture.com)

Institut de la statistique du Québec (2012). *Indicateurs du marché du travail, Tableau statistique 282-0002*, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, Gouvernement du Québec. Site internet visité le 13 mars 2013.

Institut de la Statistique du Québec. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés*, édition 2016. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliationtravail/conciliation-travail-famille.pdf> consulté le 20 juin 2020.

Institut de la statistique du Québec. 2008. *Le marché du travail et les parents*. Québec : Publications du Québec.

Institut National de la Statistique et des Études Économiques et Démographiques .(2017). Rapport QUIBB.

Institut National de la Statistique et des Études Économiques et Démographiques. (2016). Rapport annuel sur les indicateurs démographiques et économiques. INSEED.

Jalloh, A., Faye, M. D., Roy-Macauley, H., Sérémé, P., Zougmore, R., Thomas, T. S., & Nelson, G. C. (2017). *Aperçu*.

Kay, F. (2002). *Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Québec*. McGill Law Journal, 47(4), 699-74

Koumey, F. (2021). *La position des femmes en milieu de travail au Togo* (Doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski).

Kpadonou, N., Adjamagbo, A., Gastineau, B., Toukeda, M. R., & Equipe, F. A. G. E. A. C. (2016). *Cycle de vie des couples et partage des tâches domestiques au sein des couples à Cotonou et Lomé*.

Kpadonou, N. (2019). *Travail-famille: conciliation des rôles économiques et domestiques dans trois capitales d'Afrique de l'Ouest*. Presses universitaires de Louvain.

Kpakpo-Lodonou, A. P. (2017). *Vivre séparément ensemble : paradoxe de la vie de couple au Togo*.

Kpogan, E., & Fok, M. (2015). *Femmes dans les exploitations à productions monétaires au Togo*.

L'invisibilité à la reconnaissance. Revue Tiers Monde, 182(2), 255-279. En ligne, <https://doi.org/10.3917/rtm.182.0255>.

Lacroix, Claudine et Maude Boulet. 2013. « *La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles* », Données sociodémographiques en bref, Institut de la statistique du Québec, 18 (1), 14-19.

Lapeyre N., Laufer J., Lemièrre S., Pochic S., Silvera R. (dir.), 2021, *Le genre au travail*, éditions Syllepse, 341 p.

Laroche, M. et Genin, É. (2017). Chapitre 17 : *Conciliation travail-vie personnelle*. Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau (dir.), *La convention collective au Québec*, 3e éd., Montréal, Chenelière Éducation, pp. 410-433.

Lazzari Dodeler, N. et Tremblay, D.-G. (2014). *Travailler plus longtemps ? Les pratiques de conciliation-emploi-famille/vie personnelle dans la perspective d'une diversité de parcours de vie*. Question(s) de management, 6(2), 91-110.

Lazzari, Nadia (2012). *La conciliation emploi-famille/vie personnelle : son incidence sur le parcours professionnelle et la rétention de la main d'œuvre dans la santé*. Thèse en sciences de l'administration soutenue à l'université du Québec à Montréal, sous la direction de D.-G. Tremblay.

Lewis, W.A. (1967). *La théorie de la croissance économique*. Paris : Payot. Locoh, T. (2013). *Genre et marché du travail en Afrique subsaharienne*. Travail et genre dans le monde, 171-181.

Lupu, I., Spence, C., & Empson, L. (2018). When the past comes back to haunt you: *The enduring influence of upbringing on the work–family decisions of professional parents*. Human Relations, 71(2), 155-181.

Albert, M. N., Lazzari Dodeler, N., & Pérouma, J. P. (2019). *Les innovations sociales à la lumière de la notion de communautés de personnes*. Projectics/Proyectica/Projectique, (1), 33-46.

Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., & Revillard, A. (2017). *Le plafond de verre et l'État*. Armand Colin.

Massena, F. (2018, novembre 21). *Au Togo, les femmes sont au cœur du développement et du changement politique*. EQUAL Times. <https://www.equaltimes.org/au-togo-les-femmes-sont-au-coeur>

Messersmith, J. (2007). *Managing work-life conflict among information technology workers*. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 46(3), 429-451.

Ministère de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire (MPDAT), ministère de la Santé (MS) et ICF International (2015). *Enquête Démographique et de Santé au Togo 2013-2014*. Rockville, Maryland, USA, 529p.

Ministère de la Promotion de la Femme (MPF) et Direction Générale du Genre et de la Promotion de la Femme (DGGPF) (2011) *Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre du Togo*, Lomé, Togo, 33 p.

Ministère de la Santé et de la protection sociale (MSPS) (2017). *Annuaire des statistiques sanitaires du Togo*, Lomé, Togo, 314 p.

Moguérou, L. (2020). *L'enquête FORTE (Femmes et organisation travail-famille à Dakar): premiers résultats* (No. hal-03130470).

Moguérou, L., Vampo, C., Kpadonou, N., & Adjmagbo, A. (2019). *Les hommes au travail... domestique en Afrique de l'Ouest: L'effet modéré des reconfigurations du travail féminin sur les masculinités à Dakar et à Lomé*. Cahiers du genre, (2), 97-119.

Mondiale, B. (2019). *Banque Mondiale–Rapport annuel 2010*. Bilan de l'exercice. p37. Consulté le, 20.

Moreau, D., Polomeno, V., & Ranger, M. C. (2018). *Expérience de conciliation travail-famille de parents francophones de la région d'Ottawa: étude pilote*. *Reflets*, 24(2), 97-123.

Moreau, D., Polomeno, V., de Pierrepont, C., Tourigny, J., & Ranger, M. C. (2015). *Les rencontres prénatales : sont-elles utiles? La perception des couples parentaux franco-ontariens de la région d'Ottawa*. *Recherches en soins infirmiers*, (4), 36-48.

Moyser, Melissa (2018). « *Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs* », Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, produit no 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

Msoka, E. M. (2013). *Do entrepreneurship skills have an influence on the performance of women owned enterprises in Africa? Case of micro and small enterprises in Dar es Salaam, Tanzania*. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(3), 53-62.

Mushita, L. (2014), « *Africaines d'hier et d'aujourd'hui* », *Revue des Deux Mondes*, septembre, p. 67-79.

Njobe, B., & Kaaria, S. (2015). *Les femmes et l'agriculture Le potentiel inexploité dans la vague de transformation*.

Normand, S. (2021). *Conflit travail-vie personnelle des pilotes d'avion au québec: analyse de l'influence des normes organisationnelles et de la perception des effets anticipés sur l'utilisation des mesures et pratiques de conciliation travail-vie personnelle en entreprise*.

Obeng-Odoom F, 2012 'Land, Labour and Entrustment: West African Female Farmers and the Politics of Difference', *Journal of International Real Estate and Construction Studies*, vol.1, no.2., pp. 193 – 195.

Paquette, G. B. M. C. (2012). *Les normes sociales et l'alimentation: analyse des écrits scientifiques*.

Payette, B., & Chrétien, L. (2020). *L'harmonisation travail-vie personnelle des gestionnaires du réseau de la santé: exploration des défis et des stratégies*. *Ad machina*, (4), 55-74.

Périver, H. (2009). *Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis: Évolutions mises en perspective avec celles de la France et de la Suède*. Revue de l'OFCE, 108, 49-84. <https://doi.org/10.3917/reof.108.0049>

Perret, V., & Séville, M. (2003). *Fondements épistémologiques de la recherche*. Méthodes de recherche en management, 13-33.

Poinsot, N. (2022). *En Suisse, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi*. Femina. <https://www.femina.ch/societe/actu-societe/en-suisse-les-femmes-sont-de-plus-en-plus-nombreuses-a-occuper-un-emploi>

Pronovost, G. (2005). *La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps*. Tremblay, D.-G. (2005, dir). De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux. Québec, Presses de l'université du Québec.

Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C. E., & Frigon, M. (2014). *Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé*. Relations industrielles, 69(3), 477-500.

Roy-Macauley, H., Zougmore, R., Nelson, G. C., & Jalloh, A. (2017). *L'agriculture Ouest-Africaine et le changement climatique*. Intl Food Policy Res Inst.

Schwartz (1976), "Entrepreneurship: A New Female Frontier" Journal of Contemporary Business, Winter, p. 47-76.

Sénéchal, C. (2023). *Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail*. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, (1), 100-115.

Seydou, L. O. U. A. (2021). *Décrochage scolaire des jeunes filles au Mali: contraintes et défis*. The Journal of Quality in Education, 11(17), 231-246.

Simen, S. F., & Diouf, I. D. (2013). *Entreprenariat féminin au Sénégal: vers un modèle entrepreneurial de « nécessité » dans les pays en développement?* In CAM.

St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., & Manseau, S. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Montréal, QC : Institut national de la santé publique du Québec.

St-Amour, Nathalie et Mélanie Bourque. 2013. *Conciliation travail-famille et santé: Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?* Institut national de santé publique du Québec, collection Politiques publiques et santé, 161 pages.

Statistique Québec. (2022) Taux d'activité. Statistique Québec.

<https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/taux-activite>

Toulabor, C. (2012). *Les Nana Benz de Lomé*. Afrique contemporaine, 244(4), 69-80.

Tremblay, D. G. (2012). *Articuler emploi et famille: le rôle du soutien organisationnel au cur de trois professions*. PUQ.

Tremblay, D. G. (2013). *Can lawyers take parental leaves and if so, with what impacts? The case of Quebec*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 25(3), 177-197.

Tremblay, D. G. (2014). *Être parent et avocat: les défis de la conciliation travail-famille pour la progression professionnelle*. Regards sur le travail, 10(1), 1-13.

Tremblay, D. G. (2020). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. PUQ.

Tremblay, D. G., & De Sève, M. K. (2005). *La conciliation emploi-famille et le temps de travail: Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation de la santé et des services sociaux*.

Tremblay, D.-G. (2003). *Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères*. Nouvelles pratiques sociales, 16(1), 76-93.

Tremblay, D.-G. et De Séve, M. (2002). *La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation de la santé et des services sociaux*. Rapport de recherche. Télé Université.

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 (REMEST). Vol.1(1). pp.36-56.

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 (REMEST). Vol.1(1). pp.36-56.

Vampo, C. (2018). *Les cheffes d'entreprise et jeunes entrepreneures de Lomé (Togo): des « superwomen » de la double journée de travail professionnel et domestique?.* Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine, (29).

Vampo, C. (2020). *Itinéraires de réussite de cheffes d'entreprise contemporaines au pays des « Nana Benz » de Lomé (Togo): du modèle de l'empowerment des femmes par le marché à l'étude des rapports sociaux de sexe* (Doctoral dissertation, Université Paris Cité).

Vampo, C. (2021). *Les cheffes d'entreprise du Togo et la reproduction des hiérarchies politiques et sociales*. Anthropologie & développement, (52), 125-141.

Vampo, C., Toudeka, A. S., & Kpadonou, N. (2022). *Retours d'enquêtes en terrain sensible à Lomé (Togo). Comment accéder à la parole des hommes sur le travail et l'organisation domestique sans nuire aux femmes ?* Recherches sociologiques et anthropologiques, (53-1), 127-153.

Vézina, M., & Saint-Arnaud, L. (2011). *L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant*. Travailler, (1), 119-128.

Williams, C., & J. Nadin, S. (2014). *Facilitating the formalisation of entrepreneurs in the informal economy: towards a variegated policy approach*. Journal of Entrepreneurship and Public Policy, 3(1), 33-48.

Yakoubou, K. K., & Kossi, A. F. F. O. (2021). *Entrepreneuriat dans le secteur informel au Togo : les facteurs de succès des jeunes entrepreneurs*. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(4).

Yarbonme, D. (2023). *Les facteurs déterminants du succès entrepreneurial des femmes au Togo*. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(5-2), 835-554.