

Tiré à part

NodusSciendi.net Volume 23 ième Mars 2018



Volume 23 ième Mars 2018

Étude Réunie par

Dr. TROH GUEYES Léontine

Université Félix HOUPHOUET-BOIGNY



ISSN 2308-7676

Comité scientifique de Revue

BLÉDÉ, Logbo, Professeur des Universités, U. Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

BOA, Thiéméli L. Ramsès, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny

BOHUI, Djédjé Hilaire, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny

DIJMAN, Kasimi, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny

KONÉ, Amadou, Professeur des Universités, Georgetown University, Washington DC

MADÉBÉ, Georice Berthin, Professeur des Universités, CENAREST-IRSH/UOB

RENOUPREZ, Martine, Professeur des Universités, Université de Cadix

SISSAO, Alain Joseph, Professeur des Universités, INSS/CNRST, Ouagadougou

TRAORÉ, François Bruno, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny

VION-DURY, Juliette, Professeur des Universités, Université Paris XIII

VOISIN, Patrick, Professeur de chaire supérieure en hypokhâgne et khâgne A/L ULM, Pau

WESTPHAL, Bertrand, Professeur des Universités, Université de Limoges

Organisation

Publication / DIANDUÉ Bi Kacou Parfait,

Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

Rédaction / KONANDRI Affoué Virgine,

Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

Production / SYLLA Abdoulaye,

Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

Sommaire

- 1- Dr BOGAT Marthe, *De la mise en littérature des territoires et du conflit des savoirs*
- 2- Dr DIALLO Adama, « Analyse de l'information topicale dans le fulfulde du Burkina-Faso »
- 3- Dr DIOUF Pierre Mbid Hamoudi, « La symbolique médico-religieuse de l'eau en Grèce ancienne : mythe et survivances »
- 4- Dr DJANDUÉ Bi Drombé, « El español en Costa de marfil: un presente dinámico y un futuro prometedor »
- 5- Dr DJE Bi Tchan Guillaume, Dr NKELZOK KOMTSINDI Valère, « Croyances irrationnelles et conduites à risques chez les conducteurs de motos-taxis du transport urbain au Cameroun »
- 6- Dr ELLA Edgard Maillard, « Les dictionnaires bilingues au Gabon et la prise en compte des contenus historiques et socioculturels pour un meilleur enseignement des langues locales »
- 7- Dr FARENKIA Bernard Mulo, L'excuse et la préservation des faces en français parlé au Cameroun
- 8- Dr GNESSOTÉ Dago Michel, « La représentation de l'humanisme dans le conte africain : l'exemple de « La cruche » dans « Le pagne noir » de Bernard Binlin Dadié »
- 9- Dr GUIRE Inoussa, « L'intégration de l'emprunt lexical en langue koromfe, variante de Mengao »
- 10- Dr MESSIA Rodolphe, Martin Millet, le personnage-écrivain et l'expérience esthétique dans *La Fascination du pire* de Florian Zeller
- 11- Dr N'CHOT Apo Julie, Femmes salariées et vie familiale : Vie professionnelle et éducation des enfants: stratégies de conciliation des femmes salariées à Abidjan
- 12- Dr NTSAME OKOUROU Franckline, Un roman au confluent des savoirs : les inscriptions de l'histoire dans la fiction littéraire
- 13- Dr PAMBO PAMBO N'DIAYE Ange Gaël, The Mirror Effect in Ernest Hemingway's *The Old Man and the Sea*
- 14- Dr TROH GUEYES Léontine, « L'allégorie du sablier comme métaphore du rapport du réel merveilleux et du merveilleux scientifique »

- 15- Dr QUENUM Anicette Ghislaine, La dynamique des récits de vie dans la littérature africaine
- 16- Dr ZADI Esther Gisèle Epse GOUAMÉNIÉ, Humour et modalisation axiologique dans le roman africain: l'art de brouiller les pistes
- 17- Pr N'GORAN Koffi David, « La clinique littéraire » : réflexion sur un objet manquant dans le champ de la critique africaine

Vie professionnelle et éducation des enfants: stratégies de conciliation des femmes salariées à Abidjan

Apo Julie N'CHOT

(LERISS)

Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan-Cocody

Résumé

La situation professionnelle de la mère entrave dans bien de cas l'éducation des enfants. Les femmes salariées doivent faire face à une disponibilité partagée entre le travail salarié, la vie familiale et l'éducation des enfants qui coïncident difficilement. Cette étude est conduite auprès de 53 femmes salariées en couple et mères. L'intérêt de cet article est de relever les stratégies que les femmes salariées mobilisent pour concilier travail salarié et responsabilités familiales surtout en matière d'éducation des enfants. Cette étude fait référence à la théorie des organisations autour de l'analyse stratégique de Michel Croizier et Erhard Friedberg. La présente recherche révèle que les femmes salariées se représentent leur statut comme source d'indépendance et d'épanouissement dans leur vie familiale. La mobilisation stratégique des ressources financières leur permet de prendre en charge l'entretien, l'encadrement, la scolarisation, l'habillement et les loisirs de leurs enfants. Elles se positionnent aussi stratégiquement comme dépositaires de la production de soins et de la responsabilité éducative de leurs enfants. L'affectivité et l'instrumentalité comme instruments des stratégies de conciliation confortent leur position de privilégiée dans l'éducation de ceux-ci.

Mots clés : éducation, femme salariée, vie familiale, vie professionnelle, stratégies.

Abstract

In many cases, the mother's employment situation hampers the education of children. Wage-earning women have to face the shared availability of pair work, family life and the education of the children, which are difficult to coincide with. 53 female employees in couple and mothers. The interest of this article is to highlight the strategies that employed women mobilize to reconcile salaried work and family responsibilities especially in the field of education of the children. This study refers to the theory of organizations around Michel Croizier and Erhard Friedberg strategy analysis. This research reveals that women employees represent their status as a source of independence and fulfillment in their family life. The strategic mobilization of financial resources enables them to take care of the maintenance, the supervision, the schooling, the clothing and the leisures of the children. They are also strategically positioned as depositories of the production of care and the educational responsibility of their children. Affectivity and instrumentality as instruments of conciliation strategies reinforce their privileged position in their education.

Key words : education, female employee, family life, professional life, strategies.

Introduction

La famille est un système social structuré de sorte à conférer à ses membres des rôles, des fonctions bien définis relevant d'un statut. Cette organisation sociale participe à assurer à chaque membre la convivialité, la solidarité dans le noyau familial (S. Dédy et G.Tapé, 1995). Selon les modèles familiaux dans les sociétés traditionnelles occidentales et non occidentales, l'homme est le mari pourvoyeur quand la femme est l'épouse ménagère. Au nom de cette distribution de rôles et de statuts, la femme se devait de s'occuper des tâches domestiques (M.Chatot, 2014). La femme avait la charge de l'entretien de la maison, la préparation des repas, la lessive, les fabrications des vêtements et du linge domestique, le jardinage, la basse-cour (M. Segalen, 1992).

Dans les années 1950, cette vision différentielle des rôles familiaux se définit en deux modalités de productions de rôles à savoir l'instrumentalité et l'affectivité. Les rôles masculins ont une dimension instrumentale. L'instrumentalité est consécutive à la fonction de productions des biens matériels de la famille par le travail salarié à l'extérieur de la sphère domestique. La dimension affective est l'apanage de la femme à travers les fonctions éducatives, ménagères et de soins de la mère dans la sphère domestique. Kellerhals et al, 2003).

Mais les besoins toujours grandissant des familles, les défis du développement et l'environnement socioéconomique ont modifié cette organisation familiale. Ce qui détermine des mutations nouvelles dans le statut et le rôle des femmes, des mères et par ricochet l'éducation des enfants. En effet, longtemps cantonnées à la sphère privée où les retenaient les tâches domestiques, les femmes ont peu à peu investi l'espace public. Elles ont conquis d'autres statuts et rôles que ceux de mère et d'épouse. Elles exercent désormais des activités professionnelles génératrices de revenus.

En effet, à partir des années 1960-1970, les sociétés occidentales vont être confrontées à l'entrée en jeu des mouvements féministes et d'égalité des sexes. D'ailleurs cette tendance va se propager dans le reste du monde. Cette transition sociale va créer des métamorphoses sociales majeures dans les comportements d'activités des femmes en occident. Elle est surtout marquée par la salarisation des femmes. Suite à cela, ces dernières années, les comportements d'activité des femmes ont considérablement changé, et ce quel que soit le groupe social d'appartenance. Non seulement les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans une activité salariée, mais elles sont de plus en plus nombreuses à s'y maintenir malgré le mariage et les maternités (M.Chaudron, 1991).

En Afrique et précisément en Côte d'Ivoire, des mesures institutionnelles ont vu le jour au nom de la promotion du genre. Dans cette dynamique, la femme et l'homme sont capables d'exercer les mêmes fonctions et l'égalité des chances doit être de mise.

« Le principe d'égalité entre homme et femme est consacré dans la Constitution Ivoirienne du 1er août 2000 qui stipule en son article 2 que tous les êtres humains naissent libres et égaux devant la loi. La Côte d'Ivoire a ratifié en 1995 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). En plus de ces dispositions, le pays s'engage à travers le troisième Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD 3) et le document de Politique Nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ceci devrait permettre de prendre en compte la dimension genre dans les politiques, plans et programmes de développement dans la perspective d'un développement humain équilibré et durable » (EDS-MICS 2011-2012).

La Côte d'Ivoire au regard de sa législation stipule l'équité des chances, l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme. Toute chose qui permet à la femme d'accéder aux mêmes emplois et activités que les hommes.

En Côte d'Ivoire, le nombre de femmes actives va croissant. Selon une étude de la situation de l'emploi à Abidjan commanditée par l'Agence de Promotion de l'Emploi (AGEPE), la population des femmes actives est passée de 127137 en 1998 à 222344 en 2002 dans l'administration et les services sociaux ; dans le secteur privé moderne, elle passe de 97854 à 100433 soit une hausse de 2,6%. En 2008, on note également une hausse de l'emploi féminin (5,5%) par rapport à 2002 (AGEPE 2008).

Pourtant les femmes salariées assignées au rôle de maîtresse de maison, doivent faire face au travail professionnel. Le temps des femmes au service de la famille devient morcelé. Il est soumis concomitamment au rythme du mari, à celui du travail salarié, et à l'éducation des enfants. La disponibilité permanente de la mère est donc remise en question. Face à leur salarisation, les femmes éprouvent de grandes difficultés pour la gestion ordinaire de la vie de famille et l'éducation des enfants (M. Chaudron, 1999). Par ailleurs, Kellerhals soutient que, la division assez nette du rôle affectif de la femme-ménage et instrumental de l'homme-pourvoyeur paraît bénéfique à l'éducation de l'enfant. Elle permet selon lui, une formation des identités sexuelles complémentaires non conflictuelle de fonctions et confère des domaines de compétences bien définies (Kellerhals et al, 2003, p.5). Dès lors se pose la problématique de l'organisation familiale, du rôle expressif de la femme dans l'éducation des enfants quand on sait qu'en milieu urbain le problème de l'éducation est lié au travail salarié (S. Dédy et G.Tapé, 1995).

Ceci nous amène à nous comprendre comment malgré leur statut de femmes salariées, les mères de famille assument leur responsabilité dans le processus d'éducation de leurs enfants. Ainsi, cette préoccupation pourrait être mieux circonscrite à partir de l'examen des questions suivantes à savoir : quelles sont les stratégies que les femmes salariées mobilisent pour concilier travail salarié et responsabilités familiales surtout en matière d'éducation des enfants ? Quel est le profil sociologique de ces femmes salariées ? Quelles sont les représentations sociales liées à leur statut de femme salarié ? Quelles sont les méthodes d'adaptation mises en œuvre par ces mères pour assurer l'éducation de leurs enfants ?

Cet article vise à rechercher de manière générale les stratégies que les femmes salariées mobilisent pour concilier travail salarié et responsabilités familiales surtout en matière d'éducation des enfants. De façon spécifique, il s'agira d'identifier le profil sociologique de ces femmes salariées. Ensuite, il sera question de décrire les représentations sociales liées à leur statut de salarié. Enfin, il s'agira de dégager les ressources mises à disposition par ces mères pour assurer l'éducation de leurs enfants.

L'hypothèse que nous dégageons pour cette étude est que les femmes salariées parviennent par des stratégies de conciliation à assurer l'éducation de leurs enfants. Le statut de la femme salariée lui permet de mobiliser des ressources financières et de prendre en charge certains besoins de la vie familiale comme l'entretien, l'encadrement, la scolarisation et les loisirs de leurs enfants. Par ailleurs, à travers des aides extérieures et son investissement personnel, la femme salariée se positionne comme dépositaire de la production de soins et de la responsabilité éducative de ses enfants. Ce rôle affectif et instrumental conforte son autorité en la plaçant dans une position de privilégiée dans l'éducation des enfants.

La théorie mobilisée dans le cadre de cette étude est la théorie de l'organisation élaborée par Michel Croizier et Erhard Friedberg (1977). Cette théorie centrale est développée autour de l'analyse stratégique. Selon ces auteurs, pour rendre compte des stratégies des acteurs, il faut rechercher les régularités dans les comportements qui doivent être interprétés dans le cadre du modèle de l'acteur stratégique. Toutefois ces stratégies ne dépendent pas d'objectifs clairs et précis. Elles se construisent au contraire en situation. Elles sont liées aux atouts que les acteurs peuvent avoir à leur disposition et aux relations dans lesquelles ils s'insèrent. Elles nous permettent de comprendre les stratégies d'adaptation de la femme salariée pour assurer l'éducation de ses enfants malgré son temps morcelé entre vie professionnelle et vie familiale.

1. Méthodologie

1.1. Population et échantillon

L'étude a été menée à Abidjan, milieu urbanisé de la Côte d'Ivoire. Cette capitale économique a l'allure d'un véritable « melting pot » au regard du brassage tant culturel, religieux que socioprofessionnel. Les observations ont été effectuées dans la commune de Cocody. Elle est située au Nord de la ville d'Abidjan. C'est une commune résidentielle qui est constituée d'habitats résidentiels de haut standing. Les familles qui y résident ont essentiellement un chef de ménage qui a un pouvoir d'achat important. Le choix de mener l'enquête dans cette commune est du au fait que la commune de Cocody renferme la plus importante proportion de femmes salariées en Côte d'Ivoire (AGEPE 2008).

La Commune de Cocody est composée de 105180 ménages selon l'Institut National de Statistique (2014). Les femmes interrogées ont été sélectionnées de cet effectif suivant un échantillonnage par quotas (P. N'da, 2006). En effet, si on considère un millième de ces ménages, nous avons 105 couples. Ensuite, nous avons interrogées 53 femmes issues de ces 105 couples hétérogènes. Ainsi 53 femmes en couples et mère d'au moins un enfant à Cocody ont participé à l'étude. Le choix de rencontrer des femmes salariées, mères et en couple nous permet d'apprécier de façon pertinente la vie familiale des femmes salariées en rapport avec l'éducation de leurs enfants.

1.2. Instrument et collecte de données

Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire. Il a été construit à partir des informations issues d'une enquête préliminaire auprès de 15 femmes salariées sélectionnés au hasard. L'analyse de ses informations nous a montré que les préoccupations des femmes salariées en rapport avec le sujet d'étude peuvent s'organiser suivant trois axes.

Ce sont ces trois axes qui ont été retenues pour la construction du questionnaire. Le questionnaire qui a servi pour la collecte des données se présente donc comme suit:

- le profil sociologique de ces femmes salariées ;
- les représentations sociales liées à leur statut de femme salarié;
- les ressources mises à disposition par ces mères salariées pour assurer l'éducation de leurs enfants.

Sur le plan opératoire, les questionnaires ont été administrés de façon directe. Pour chaque axe, il s'agit de questions ouvertes, donnant la possibilité aux enquêtés de commenter leurs réponses.

Les données ainsi obtenus ont été traités quantitativement et qualitativement à l'aide du logiciel Sphinx Plus².

2- Résultats et discussion

2-1. Le profil sociologique des femmes salariées interrogées.

2-1-1. profil matrimonial des enquêtées

Il ressort des résultats de l'étude que la plupart des femmes salariées en couple est unie selon le mariage coutumier (47%). Ensuite, 29% des enquêtées sont en union libre. Les moins représentatives sont les femmes mariées légalement (19%) puis celles mariées religieusement (7%). L'étude révèle que, la majorité des femmes en union interrogées évolue dans le registre matrimonial coutumier.

Ceci démontre la persistance de la dot malgré son interdiction par la loi 64 375 du mariage adoptée par l'Assemblée Nationale du 7 octobre 1964 et promulguée le 8 décembre 1964 (Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire du 27 octobre 1964 et du 17 décembre 1964). Cette loi stipule que la dot est interdite. L'institution de la compensation matrimoniale, qui consiste dans le versement au profit du lignage d'origine de la future épouse d'avantages matériels conditionnant la réalisation du mariage traditionnel est abolie. Dans une analyse sur la suppression de la dot, A. J. N'Chot (2015) relève que 83% de la population ivoirienne s'oppose à la suppression du mariage traditionnel. Selon ces populations, elles se représentent la dot comme le vrai mariage. C'est une étape obligatoire des conjoints pour avoir la légitimité de la communauté d'attache. C'est le type d'union matrimonial le plus important selon les acteurs. Par ailleurs, elle fait remarquer que le mariage sous toutes ses formes (coutumier, civil et religieux) n'est pas un contrat banal malgré les mutations sociales que connaît la société ivoirienne. L'on assiste à une montée des unions libres mais le mariage reste sacré et garantit la reconnaissance et la sécurité sociale.

D'après le symposium Dynamiques familiales: défis et perspectives (UNFPA 2008), l'âge moyen du mariage des femmes a augmenté de 18,4 ans lors du recensement de 1975 à 19,3 ans en 1988 puis de 21,8 ans en 1998. Si l'entrée en union devient de plus en plus tardive, le mariage demeure généralisé puisque la proportion des femmes célibataires à 50 ans n'excède pas 6%. Les hommes débutent plus tardivement leurs unions que les femmes parce que à la différence de celles-ci, ils doivent attendre de réunir les conditions permettant d'assumer les responsabilités des unités domestiques.

M. Bozon (1991) soutient que le déclin du mariage institutionnel est en lien avec l'autonomie des femmes. Il résulte de l'expansion de la scolarisation féminine, à son accès au travail salarié, à la maîtrise de sa fécondité. Tous ces facteurs ont contribué à réduire l'attachement qu'elle porte au mariage. L'indépendance de la femme a fait en sorte que le mariage dans sa forme institutionnelle n'a pas ce rôle de protection indispensable. Les jeunes filles salariées ne sont plus si impatientes de se marier.

Le lien conjugal reste donc fort. Le mariage traditionnel est conservé même s'il doit faire face à d'autres formes d'union (libre, civil, religieux). La transformation du paysage matrimonial à partir de l'indépendance de la Côte d'Ivoire a abouti à une turbulence de l'institution par l'entrée en vigueur du mariage civil dit moderne. Cette évolution se poursuit avec le recul de l'âge du mariage. Par ailleurs, les unions se constituent de plus en plus dans l'informel. L'on assiste aussi à la diversification des formes d'entrée dans la vie conjugale. Elle se traduit par le mariage direct et le mariage après cohabitation en hausse. L'étude montre aussi que la pratique du mariage religieux est la plus faible. L'autonomie de la femme et la maîtrise de sa fécondité ont contribué à la baisse du mariage direct. Le mariage est le fruit d'une fréquentation assez longue. Il passe dans bien de cas par des unions libres. L'institutionnalisation du mariage direct avant la cohabitation est en déclin. La salarisation de la femme et son indépendance ont freiné ses ardeurs face à sa priorisation exclusive du mariage.

2-1-2. Indice de fécondité des enquêtées

Il ressort de l'étude de terrain que les enquêtées en couple ont en moyenne 3 enfants (57%). Par ailleurs il est donné de constater que l'âge favorable de la maternité tourne autour de 30 ans selon la plupart d'entre elles (75%)

Les femmes salariées ont été interrogées sur les raisons liées au choix du nombre d'enfants. L'étude montre qu':

«... aujourd'hui, il ne faut pas faire les enfants pour les faire comme nos parents. La vie est difficile et l'argent fait défaut devant le coût élevé de la vie. Et puis les grossesses sont planifiées. Avec le temps que demande le travail, on ne peut pas s'amuser à faire autant d'enfants. Qui va les éduquer sachant que le temps nous fait cruellement défaut à cause du travail.» (Fofana A., 36 ans, éducatrice spécialisée, en couple depuis 5ans, 2 enfants).

En outre, selon une enquêtée, *«... c'est trop compliqué de bien gérer les enfants avec le travail. A cause du boulot, j'ai décidé de ne plus en faire.»* (Koffi C., 45 ans, comptable, en couple depuis 10 ans, 4 enfants). Il est par ailleurs possible de considérer que les femmes se représentent la trentaine comme l'âge favorable aux maternités.

«À vingt ans, la femme a le souci de finir ses études et avoir du travail. Il est vrai qu'on veut avoir un homme dans sa vie mais avoir du travail est l'idéal. A partir de 30 ans quand

on s'en sort, on fait tranquillement les enfants car on peut aussi s'en occuper même si c'est surtout la responsabilité de l'homme. » (Djahan C., 41 ans, secrétaire, mariée coutumièrement et légalement depuis 5 ans, 3 enfants).

En effet, selon le symposium Dynamiques familiales: défis et perspectives (UNFPA 2008), l'on assiste à la baisse synthétique de la fécondité en Côte d'Ivoire. Il est tombé à 4,6 enfants par femme en 2005 contre 7,2 enfants par femme en 1980-1981. La présente recherche montre que cet indice a encore baissé pour se situer à 3 enfants. Cette situation s'explique par les crises économiques que connaît le pays. S'occuper d'un enfant coûte de plus cher aux acteurs. Par ailleurs, la recherche d'un mieux-être économique et social conduit les femmes à se consacrer aux études pour avoir un avenir meilleur. La maternité ne devient une priorité qu'après avoir obtenu l'indépendance et la stabilité économique que garantit le travail salarié. Par ailleurs, la jonction travail salarié-mère de famille devient une équation difficile à concilier faute de temps. Ce qui amène ces mères salariées à faire de moins en moins d'enfants pour leur équilibre social. Par ailleurs le contrôle volontaire des naissances explique aussi pourquoi le nombre d'enfants ne cesse de diminuer chez les femmes salariées.

2-1-3. Niveau d'instruction et revenus des enquêtées

Tableau 1: répartition des enquêtées selon le niveau d'instruction et le revenu

Tranches de revenus des enquêtées	Niveau d'instruction des enquêtées						Total	
	primaire		secondaire		supérieur			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Entre 60 et 120.000 FCFA	8	15	5	9.5	2	4	15	28
120 et 250.000F CFA	1	2	9	17	5	9.	15	28
250 et 400.000F CFA	0		4	7.5	10	19	14	27
400 et 600.000F CFA	0				7	13.	7	13
600.000 F CFA et plus	0				2	4	2	4
Total	9	17	18	34	26	49	53	100

Source : notre enquête sur la vie familiale des femmes salariées et éducation des enfants à Abidjan, 2018

Les données de terrain à travers le tableau ci-dessus montrent que les femmes salariées sont de plus en plus scolarisées. La majorité a le niveau supérieur (49%). La faible proportion des enquêtées a le niveau de scolarité le plus bas, le niveau primaire (17%). Ainsi il faut remarquer que plus le niveau d'instruction s'élève, le pourcentage de femmes salariées est croissant. Par ailleurs il ressort du tableau que le revenu reste proportionnel au niveau d'instruction. Il faut aussi souligner que 55% des enquêtées ont un revenu compris entre 120.000 FCFA et 400.000F CFA.

L'autonomisation de la femme reste étroitement liée à son niveau d'instruction. Toutes les femmes salariées rencontrées savent lire et écrire. Cette évolution traduit des résultats significatifs des politiques d'accès à l'éducation de la femme en milieu urbain. La promotion du genre est en marche en Côte d'Ivoire même si beaucoup reste à faire. Si le travail salarié de la mère de famille lui donne les moyens d'une certaine indépendance vis-à-vis de son mari, il est clair que la disponibilité de ses ressources financières accroît son pouvoir et augmente ses capacités stratégiques.

2-2 Les représentations sociales liées au statut de femme salariée

Les représentations sociales sont des pratiques sociales qui trouvent leur source dans des règles de fonctionnement. C'est la perception devant le fait social. Les représentations sociales se rapportent à des conduites qui résultent de la pensée du groupe social, mais non de la pensée individuelle. Elles sont contextuelles et évoluent dans le temps et dans l'espace. Elles répondent aux systèmes de valeurs, des idéologies et des normes sociales des sociétés (T.J. Sehi-Bi, 2015). Ce concept permet de rendre compte des stratégies que les femmes salariées mobilisent pour concilier travail salarié et responsabilités familiales surtout en matière d'éducation des enfants

2-2-1 Le statut salarié de la femme gage d'indépendance et d'autonomie

Il ressort des données de terrain que 99% des enquêtées ont aspiré à une autonomie financière à la fin de le cursus scolaire et académique. 80% des enquêtées considèrent leur statut de salariée comme une véritable opportunité. Selon 85% des enquêtées ; l'activité professionnelle de la femme est un indicateur de réussite sociale. La présente recherche montre que la réussite dans les études et l'obtention d'un emploi constituent la priorité des choix chez la femme. Les femmes se représentent leur statut de salarié comme un facteur de réussite sociale. Cette réussite sociale est socle d'indépendance et d'autonomie de la femme. En témoigne les propos d'une enquêtée :

« Une femme qui travaille, c'est l'aboutissement d'un rêve de jeune fille. Nous sommes toutes allées à l'école pour travailler, être chez nous et avoir notre voiture. Quand tu finis tes études et tu obtiens enfin un emploi, tu es tranquille. Tu peux vivre sereinement et dire que toi aussi tu as

réussi. Aujourd'hui une femme qui travaille est plus à l'aise qu'une femme au foyer. Je ne pense pas que les femmes au foyer soient épanouies car elles ne sont pas autonomes. Le travail te donne ton indépendance et ton autonomie.» (Yao A., 39 ans, cadre de banque, en couple depuis 9 ans, 1 enfant).

M.F. Lévy (1991) soutient à ce propos que l'autonomie des femmes est un facteur déterminant de l'émancipation de celles-ci. Cette émancipation est une puissance arme pour combattre les inégalités sociales et sexuelles. L'émancipation de la femme s'impose selon l'auteure, comme la stratégie pour conquérir l'égalité civile et juridique. Elle est aussi une porte d'accès à la citoyenneté.

Le statut salarié de la femme lui confère une fonction sociale honorable. Les femmes enquêtées se représentent leur statut comme source de valorisation sociale au détriment des femmes ménages en proie à une situation peu valorisante. Réussir dans la société, c'est entre autre obtenir un emploi au même titre que l'homme. Les femmes rencontrées ont insisté pour dire que la finalité de cette réussite c'est leur indépendance et leur autonomie, sources d'épanouissement social. L'étude montre l'intérêt spécifique que les femmes salariées accordent à leur situation professionnelle. L'indépendance des femmes joue donc un rôle essentiel dans leur recherche du bonheur.

2-2-2 Le statut salarié de la femme vecteur de stabilité et de coopération conjugale

Les femmes salariées ont soutenu en grande partie (75%) que leurs conjoints étaient favorables à leur situation professionnelle. 54% d'entre elles ont affirmé qu'elles avaient le soutien constant de leurs partenaires. Toutefois certaines femmes ont dénoncé la désapprobation du conjoint face à leur statut de salarié. Les raisons évoquées à ce niveau sont essentiellement de deux ordres. En effet, certains conjoints regrettent leur disponibilité permanente (20%) et émettent des sentiments de jalousie à l'égard de leurs femmes exposées dans la vie professionnelle (5%). Globalement, les conjoints sont majoritairement consentants que leurs femmes aient un emploi salarié. Les propos des enquêtées mentionnent que :

« le mari est fier quand sa femme travaille. Le temps des femmes dépendantes de leur mari est révolu. La femme doit aussi pouvoir aider son mari pour être respectée par celui-ci. Les hommes aiment les femmes indépendantes. C'est une fierté pour l'homme » (Koudou F., 47 ans, enseignante, mariée coutumièrement depuis 15 ans, 3 enfants).

Il est clair que quelques conjoints sont hostiles au travail salarié de leurs compagnes car :

« en général, le mari ne veut pas que la femme travaille à cause du fait qu'elle reste très souvent absente et ne peut pas bien s'occuper de sa famille. Il ya aussi les jaloux qui ont peur d'être trompés si la femme travaille. Mon mari est contre le fait que je travaille mais il n'a pas le choix. Je fais des efforts pour être à la maison dès que je finis le boulot et je le rassure face à ses crises de jalousie » (Assi J., 27 ans, infirmière, mariée coutumièrement depuis 3 ans, 2 enfants).

Y. Lemel (1991) avance que le salariat de la femme permet d'augmenter la masse financière globale du foyer. Il montre que les conséquences symboliques, psychologiques de l'activité professionnelle de la femme sur les capacités stratégiques des conjoints sont certains. Par ailleurs dans ce contexte, le pouvoir de négociation de la femme s'accroît. Toutefois même si le pouvoir de décision est redistribué, l'homme reste celui qui a le dernier mot.

K.S. Koné (2002) soutient que l'autonomie financière de la femme participe à créer le consensus dans le couple. En effet lorsque les conjoints combinent leurs productions financières ; cette stratégie crée une forme de coopération afin de parvenir au bien être du couple. C'est leur stabilité qui est ainsi maximisé.

En somme, les femmes salariées ont soutenu en grande partie (75%) que leurs conjoints étaient favorables à leur situation professionnelle. 54% d'entre elles ont affirmé qu'elles avaient le soutien constant de leurs partenaires. Toutefois certaines femmes ont dénoncé la désapprobation du conjoint face à leur statut de salarié. Les raisons évoquées à ce niveau sont essentiellement de deux ordres. En effet, certains conjoints regrettent leur disponibilité permanente (20%) et émettent des sentiments de jalousie à l'égard de leurs femmes exposées dans la vie professionnelle (5%). Globalement, les conjoints sont majoritairement consentants que leurs femmes aient un emploi salarié.

2-2-3-Le salariat de la femme comme moyen de protection et de sécurité sociale des enfants

Les femmes salariées ont soutenu qu'elles exercent une activité professionnelle pour assurer un niveau de vie acceptable à leurs enfants (90%) Les femmes travaillent surtout pour les besoins des enfants (50%), leur intérêt personnel (30%), pour soutenir la famille d'origine (15%) et aider le mari dans la gestion des charges familiales (5%). Les femmes salariées s'investissent surtout dans la vie professionnelle pour assurer un cadre de vie décent à leurs progénitures. Les enfants sont pour la femme le moteur de leur vie. C'est en cela que les enquêtées ont expliqué : « on travaille pour nos enfants. C'est à cause d'eux qu'on se bat au point où on s'oublie à cause d'eux souvent. Les enfants sont la priorité dans la vie d'une mère. » (Gonty A., 34 ans, commerciale, mariée coutumièrement, civilement et religieusement depuis 4 ans, 3 enfants).

G. Lattès (1991) explique que si l'enfant est un bien social, il n'en demeure pas moins que son entretien et son éducation coûte chers aux parents. Ils sont les principaux pourvoyeurs de ceux-ci. L'enfant se présente comme le fondement majeur des dépenses d'entretien. La raison essentielle selon lui est que l'enfant n'est pas un risque social comme la maladie ou le chômage. Il est donc de la responsabilité des géniteurs d'assumer leurs choix. Il est clair d'après lui que la naissance d'un et de plusieurs d'enfants accroît considérablement les dépenses de ses géniteurs. L'arrivée d'un enfant dans le couple participe à une maîtrise de l'avenir pour assurer son bien être au détriment du bien personnel du couple.

Des lors, l'enfant joue un rôle important dans la décision de la femme de s'investir et de se maintenir dans son emploi. La maternité est un moyen privilégié pour comprendre les représentations sociales que les femmes ont de leur statut de salarié. L'élévation du niveau de vie par le statut de salarié permet à cette catégorie de femmes de pourvoir aux besoins de leurs progénitures. Les enfants apparaissent ainsi un noyau de la salarisation de la femme. Les mères prennent mieux soin de leurs enfants grâce à leur niveau économique. Le travail salarié de la femme représente donc une stratégie de sécurisation et de protection sociale des enfants.

2-3. Les méthodes d'adaptation mises en œuvre par les femmes salariées pour assurer l'éducation de leurs enfants

Il s'agit à ce niveau de saisir les procédés mis en œuvre par les femmes salariées pour faire face à leurs responsabilités de mères et de mettre à nu leurs rôles pour assurer l'éducation de leurs enfants. Il est question du comportement attendu de la femme salariée lié au niveau de responsabilité que la jonction mère-salarié lui confère. Il est aussi question de l'obligation morale accordée à ces femmes salariées pour répondre aux attentes du fait de leur rôle de mère (G.Férréol, 2004). Pour assumer son rôle, et sa responsabilité de mère, la femme salariée donc va devoir de manière très concrète poser des actes. Ces actes sont en fait des stratégies que les femmes salariées mobilisent pour honorer leurs responsabilités et jouer leur rôle de mères de famille malgré leur statut de salarié

2-3-1. Mobilisation des ressources financières pour assurer l'éducation des enfants

Il ressort des données de terrain que les femmes salariées pourvoient à l'entretien de leurs enfants. Par ailleurs elles font surtout des dépenses dans les domaines de leur scolarisation (22, 91%), des loisirs et dans l'habillement des enfants (39,58%). Elles

s'investissent aussi dans le paiement de la nounou et ou de la servante de maison chargée de veiller sur leurs progénitures (15%).

A travers ces extraits d'entretiens:

« ... je travaille pour faire plaisir à mes enfant. Je fais quelques dépenses pour leur scolarité même si je ne participe pas entièrement. J'achète aussi les robes, les chaussures et bien d'autres, les accessoires et c'est ce que je peux payer. Il ya aussi la servante que je gère pour qu'elle s'occupe bien de mes enfants. Et puis souvent je sors un peu avec les enfants pour les faire changer d'air.» (N'Guessan A., 35 ans, Assistante de direction, mariée coutumièrement et civilement, 2 enfants).

« ... c'est un plaisir pour moi d'investir de l'argent pour le bien être de mes enfants. C'est le rôle d'une bonne mère. Je me charge surtout de leur habillement. Souvent à l'école, il ya des imprévus. Je m'en occupe. Comme je travaille et que je ne suis pas souvent avec eux, quand j'ai du temps, je les prends dans ma voiture et nous allons voir les parents et leurs cousins et cousines. Souvent je les envoie à la plage ou au parc d'attraction. Je suis aussi la maîtresse de maison donc je recrute les servantes pour les suivre et c'est moi qui leur paie leur salaire. Ça ce n'est pas une affaire d'homme. » (Koné K., 54 ans, sage-femme, mariée coutumièrement civilement et religieusement, 4 enfants).

Même si, à travers les différents témoignages appuyés par les données quantitatives, la scolarité des enfants est du ressort de l'homme dans le couple comme responsabilités masculine ; il faut souligner la contribution d'appui de la femme salariée. Par ailleurs les dépenses liées à l'entretien des enfants sont à la charge de la mère. La production des soins de l'enfant à travers leur habillement, le recours à une servante et leurs loisirs reste essentiellement des responsabilités féminines. L'analyse de la mobilisation des ressources financières des femmes salariées pour assurer l'entretien des enfants montre une juxtaposition des rôles de l'homme et de la femme dans ce domaine. Les femmes salariées deviennent ainsi pourvoyeuses dans les charges du ménage, une responsabilité initialement dévolue aux hommes. La mise à disposition du revenu de la femme pour assurer le bien-être de l'enfant est donc identifié comme un domaine de compétence de la femme salariée.

Selon T. Parsons (1955), l'instrumentalité et l'affectivité sont deux modalités permettant de rendre compte de la structure des rôles masculins et féminins dans la famille traditionnelle. Dans la perspective structuro-fonctionnaliste, l'instrumentalité est l'opposée logique de l'affectivité dans la production sociale des rôles de genre. En effet, les rôles masculins dans le couple se résument à pourvoir aux besoins de l'enfant. Ces responsabilités masculines ont une connotation économique ou pécuniaire. Ce qui leur confère une dimension instrumentale. La production des soins aux enfants et l'éducation des enfants (transmission des valeurs et préceptes sociaux) sont des

responsabilités féminines. Ces activités domestiques se caractérisent par une forme d'expression des sentiments ; et les assumer nécessite de la douceur, du tact, de la patience, etc. Ce qui leur donne une dimension affective. Pourtant il est donné de voir dans notre étude que le statut de salarié des femmes leur permet de mobiliser des ressources financières en appui à l'homme pour entretenir les enfants. Ce qui leur confère un rôle instrumental comme leur conjoint.

L'investissement des femmes salariées dans la sphère publique est motivé par le souci d'éducation et d'épanouissement de leurs enfants. Si la femme ménage reste dépositaire de la production des soins et de l'éducation des enfants ; la femme salariée mobilise aussi des stratégies pour faire aussi face à ses responsabilités. Son investissement dans l'entretien, la scolarisation, et les loisirs de ses enfants sont d'autant plus importants car ils sont un puissant vecteur d'apprentissage et d'éducation

2-3-2. Femmes salariées et modèles éducatifs

Les femmes salariées ont soutenu être les premières responsables de l'éducation des enfants au détriment des hommes dans le couple (75%). Elles sont dépositaires de la transmission des valeurs et percepts sociaux aux enfants dans le couple. Cette activité fait partie intégrante de la structure des rôles féminins dans le couple. Le statut de salarié n'est pas un obstacle pour elles pour jouer ce rôle dans 60% des cas.

L'analyse des propos des enquêtées nous permet de comprendre les raisons réelles de la responsabilisation de la femme dans l'éducation des enfants au sein du couple.

« C'est la femme qui s'occupe de l'éducation des enfants. Nous les femmes, nous passons plus de temps à la maison par rapport à l'homme. Lui, il est toujours parti. Les enfants le voient peu par rapport à nous. Après le boulot, mon mari est avec ses amis. Alors que moi dès que je descends du boulot, ma priorité c'est d'aller m'occuper de mes enfants. Si je veux suivre mon mari dehors, qui va éduquer les enfants? Demain si mes enfants sont ratés, c'est moi qui serai accusée. » (Kouamé J., 29 ans, chef de projet, en couple depuis 4 ans, 2 enfants.).

La proximité avec les enfants et l'absentéisme prolongé de l'homme dans le ménage explique que la femme endosse tout logiquement la responsabilité de l'éducation des enfants dans la famille. Par ailleurs, en témoigne une enquêtée :

« La femme est régulièrement avec les enfants par rapport au mari. Elle a la charge de leur éducation. C'est son rôle. Maintenant le mari peut lui donner souvent des coups de main. Sinon c'est elle qui connaît mieux les enfants pour les recadrer. Quand tu te maries c'est pour être la maîtresse de maison et éduquer les enfants. » (Coulibaly R., 34 ans, enseignante, en couple depuis 5 ans, 2 enfants).

Il ressort que la responsabilité d'éduquer les enfants s'impose à la femme comme sa responsabilité de maîtresse de maison.

Les données de terrain montrent qu'en dépit de l'investissement massif des femmes dans l'exercice de son activité professionnelle à l'extérieur du foyer, cela ne les empêche pas de passer plus de temps dans la sphère domestique que leurs conjoints. Malgré son statut de salarié, l'étude révèle que, la femme s'organise de manière à regagner la première le ménage et y passe plus de temps que son partenaire. C'est donc à juste titre que la femme est vue dans notre société comme la maîtresse de la maison, et la première responsable de l'éducation des enfants. Dans cette interaction régulière avec les enfants dans l'espace domestique et au regard de son statut de maîtresse de maison, elle socialise les enfants dans les valeurs de la famille et de la société. Le statut de premier responsable de l'éducation échoit tout logiquement à la femme au regard de ce qui précède. L'intervention de l'homme ne vient donc qu'en appoint.

Par ailleurs, les enquêtées ont souligné qu'elles optent surtout pour une éducation permissive (60%) par rapport au modèle éducatif autoritaire (40%).

Voilà les propos des enquêtées pour soutenir données quantitatives:

« je pense qu'il faut parler avec les enfants pour savoir ce qu'ils veulent et connaître leur personnalité. Quand vous frappez les enfants ils ont peur de s'exprimer. En cas de gaffes il faut les rappeler à l'ordre le plus naturellement possible. il faut bannir les chicottes pour les enfants et surtout communiquer ». (Akossi J., 55 ans, responsable marketing, mariée coutumièrement, légalement et religieusement depuis 20 ans, 4 enfants).

Une autre témoinne également :

« quand un enfant fait des bêtises, je lui explique que ce qu'il a fait n'est pas correcte et s'il persiste, pour les plus petits je les mets à genou, pour les plus grands je réduis leur argent de poche ou je ne donne plus rien. Pendant ce temps j'essaie de le ramener à la raison » (N'guessan M., 48 ans, infirmière, en couple depuis 17 ans, 3 enfants).

Il ressort que les femmes salariées privilégient le style permissif pour assurer l'éducation de leurs enfants. Ce style éducatif se rapporte à une plus grande liberté d'expression aux enfants et leur donne une ouverture d'esprit. Dans ce cadre; la punition, est d'ordre psychologique ou légitimée par le raisonnement et non physique.

J.Kellerhals et C.Montandon (1991) soutiennent que le comportement éducatif revêt deux dimensions que sont le contrôle de l'enfant et le soutien parental. Le contrôle parental traduit le pouvoir exercé par les parents sur leurs enfants. Dans ce contexte,

les enfants doivent se conformer aux consignes et menaces des parents. Quant au soutien parental, il s'exprime à travers la chaleur affective des parents à leurs enfants. La fusion de ces deux dimensions conduit à des typologies de styles éducatifs. A ce niveau, il se dégage trois styles éducatifs. Nous avons le style permissif caractérisé par un contrôle faible et un soutien élevé. Il ya aussi le style autoritaire caractérisé par un contrôle élevé et un soutien faible et enfin le style «authoritative» avec un contrôle et un soutien élevés. Selon les auteurs ; dans les milieux précaires, les parents instituent dans leurs rapports avec leurs progénitures l'obéissance, la conformité et la réserve. Ils se montrent plus autoritaires avec leurs enfants. Dans les milieux aisés, les parents insistent sur l'autonomie, la créativité et l'autorégulation des enfants. Les parents de milieux instruits sont moins autoritaires en matière d'éducation de leurs enfants

Le style éducatif pratiqué par les femmes salariées de la présente recherche est un style permissif car le contrôle est faible et le soutien est élevé Il est consécutif à leur niveau d'instruction. Ces femmes qui savent lire et écrire ont la possibilité d'accès aux opinions des spécialistes en éducation ce qui impacte entre autre sur leurs comportements éducatifs. Par ailleurs, dans ces foyers de femmes salariées, les échanges sont de mise. Elles communiquent davantage avec leurs enfants. Il va s'en dire qu'elles vont instituer des règles flexibles. Dans ce contexte, le comportement éducatif des femmes salariées se rapporte au soutien parental en opposition au contrôle de l'enfant.

2-3-3. Les stratégies d'éducation des femmes salariées

Les femmes salariées de la présente étude sont en proie à une indisponibilité permanente pour jouer leur rôle de mère. Elles ont affirmé avoir en moyenne 08 heures de travail par jour dans leur lieu de service. Il faut aussi souligner que dans majeure partie des cas, elles ont une courte pause entre midi et deux. Ce qui fait qu'elles ne rentrent que le soir à la maison. Face à cette indisponibilité due à leur statut de salarié, elles développent des stratégies pour continuer de jouer aussi bien que possible leur rôle de mère de famille. Ces stratégies sont des procédés qu'elles mettent en œuvre pour concilier travail et vie familiale.

En effet, la quasi-totalité des enquêtées (90%). procèdent par des opérations pour allier statut salarié- rôle de mère et assurer au mieux l'éducation de leurs enfants. Ainsi, ces stratégies se réfèrent à la garde des enfants, à l'encadrement scolaire et aux tâches domestiques. Si les femmes salariées ont recours à des aides extérieures, il n'en demeure pas moins qu'elles s'investissent personnellement pour assurer l'éducation de leurs enfants.

Concernant la garde des enfants, la plupart des mères salariées ont recours dans 60% des cas à des aides familiales (nièces, belles-sœurs, sœurs, mère, parent du village...) ; quand les autres 30% ont engagé des nounous. Ces stratégies de garde concernent la petite enfance (2-3 ans). L'étude montre que ces femmes ont surtout recours aux aides familiales. La raison est que la solidarité africaine reste vivace. Ces mères légitiment l'aide familiale comme voie plus authentique en termes de transmission des valeurs et des normes de la famille d'origine à l'enfant ; dans la mesure où c'est toujours la même intimité familiale. Toutefois, il ya une montée de la nucléarisation de la famille chez ces femmes salariées par le recours aux nounous. Cependant, les nounous sont frappées de péjoration dans la mesure où elles occupent une place dévalorisante dans la transmission des valeurs éducatives (S. Dédy et G. Tapé, 1995). Dans la conscience collective, les nounous ne peuvent donner une bonne éducation aux enfants.

Quant à l'encadrement scolaire de leurs enfants à la maison, 56% des femmes interrogées ont recours à des répétiteurs qu'elles paient elles-mêmes. Par ailleurs 40% d'entre elles estiment contrôler régulièrement les devoirs et les leçons de leurs enfants. Ces chiffres montrent l'importance que les femmes salariées accordent à l'éducation et à la réussite de leurs enfants.

La scolarité des enfants est entretenue en partie par la femme salariée. En effet les femmes ont recours aux répétiteurs pour suivre les enfants. Ceux-ci sont chargés de leur suivi scolaire et d'augmenter leurs capacités d'apprenants. Il ressort de l'étude qu'en cas d'absence de répétiteurs, les femmes salariées se font aider par leurs plus grands enfants. Ils viennent en appui pour suivre les plus jeunes. Soulignons que toutes les activités liées à l'encadrement scolaire et au suivi des enfants par les répétiteurs ; la gestion de certains frais de scolarité, la paie des nounous ou des servantes sont en partie ou totalement assurées financièrement par les femmes salariées.

Les femmes salariées ont-elles aussi le souci de jouer personnellement leur rôle de mère et de femme de foyer dans 60% des cas. Elles s'expliquent en disant :

« même si la femme travaille, elle reste une femme. C'est pour cela les weekends, elle prend son foyer en main. . Elles se consacrent à ses enfants, à la cuisine, à l'entretien de la maison. La servante devient alors une assistante. La femme reste la maîtresse de maison. Les jours de repos, elle joue elle-même ce rôle ». (Akossi J., 55 ans, responsable marketing, mariée coutumièrement, légalement et religieusement depuis 20 ans, 4enfants).

Les femmes salariées ont prouvé que la vie professionnelle ne peut les empêcher d'éduquer leurs enfants. A l'aide de stratégies, elles arrivent à concilier travail et éducation des enfants. L'introduction de la femme dans la sphère publique est devenue une norme sociale dans la conscience collective. Ce fait social est perçu

comme l'expression des nouvelles pratiques familiales (C. Corbeil et F. Descarries, 2003). Malgré leur investissement dans la vie professionnelle, ces femmes arrivent à trouver du temps pour faire la cuisine, le ménage, être attentionnée à leur famille, même quand elles ont une servante à la maison. De même, ces femmes pendant leurs jours de repos s'investissent personnellement dans l'encadrement scolaire de leurs enfants. Cela se traduit par le suivi des devoirs et la progression de leurs enfants. Elles ont aussi des contacts plus ou moins réguliers avec les enseignants de leurs progénitures. Les femmes salariées arrivent donc à jouer leur rôle affectif dans l'éducation de leurs enfants.

En somme les femmes salariées concilient vie professionnelle et vie familiale grâce à des stratégies d'adaptation. Dans bien de cas, elles optent pour des aides extérieures pour assurer le suivi des enfants. A ce propos, il faut souligner leur mobilisation de ressources financières pour la mise en œuvre de cette stratégie. En plus, elles se déploient aussi personnellement pour assurer cette éducation par la production de soins et la responsabilité éducative. Il revient donc que pour jouer leur rôle de mère, les femmes salariées ont développé des stratégies de conciliation. Ces stratégies sont caractérisées par l'instrumentalité et l'affectivité pour assurer l'éducation de leurs enfants

Conclusion

Les stratégies se rapportent aux comportements construits en situation liés par les atouts que les acteurs peuvent mobiliser à leur disposition et aux relations dans lesquelles ils s'insèrent. Ce concept relève des acquis en sociologie. Il est enchâssé dans l'analyse stratégique, paradigme de la théorie des organisations. Dans un contexte de salariat de la femme qui détermine la perte de l'hégémonie du modèle conjugal du mari pourvoyeur et de l'épouse ménagère quasi permanente à la maison qui se dédie et transmet l'éducation à ses enfants ; il se dégage la problématique de l'organisation des femmes salariées pour faire face à leur rôle de mère. Il ressort de l'étude que les femmes salariées se représentent leur statut comme gage d'indépendance et d'autonomie, vecteur de stabilité et de coopération conjugale et moyen de protection et de sécurité sociale des enfants. Le statut de la femme salariée lui permet la mobilisation de ressources financières, la production de soins et la responsabilité éducative de l'enfant. Elle prend en charge certains besoins de la vie familiale comme l'entretien, l'encadrement, la scolarisation et les loisirs de ses enfants. Ce rôle affectif et instrumental conforte son autorité en la plaçant dans une position de privilégiée dans l'éducation de ceux-ci. Malgré le contexte de salarisation, les femmes salariées parviennent donc par des stratégies de conciliation à donner et à assurer l'éducation de leurs enfants.

Bibliographie

BARRERE-MAURISSON Marie Agnès, 1992, *La division familiale du travail*, Paris, PUF.

BOZON Michel, 1991, « le choix du conjoint », *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 47-57.

CHATOT Myriam, 2014, *Père au foyer : un métier comme les autres ? L'inversion du genre et les rapports de force au sein du couple*, Paris, EHESS, (dossier d'étude n°169).

CHAUDRON Martine, 1991, « vie de famille, vie de travail », *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 133-143.

CORBEIL Christine et DESCARRIE Francine, 2003, « La famille : une institution sociale en mutation » in *famille en mutation*, vol 16, n°1.

CROIZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Editions du Seuil.

EDS-MICS, 2011-2012, Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples, Rapport de Synthèse Institut National de la Statistique, Abidjan.

DEDY Séri et TAPE Gozé, 1995, *Famille et éducation en Côte d'Ivoire, une approche socio anthropologique*, Abidjan, Editions Lagunes.

DESSUET Annie, 1997, *Logiques domestiques. Essai sur la représentation du travail domestique chez les femmes actives en milieu populaire*, Paris, L'Harmattan (coll. Logiques sociales).

DURKHEIM Emile, 1968, *Education et Sociologie*, Paris, Editions R.A. Corrêa.

FERREOL Gilles, 2004), *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Armand Colin, 3^{ème} collection.

KELLERHALS Jean et MONTANDON Cléopâtre, 1991, « les styles éducatifs » *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 194-199.

KELLERHALS Jean ; LEVY René, et WIDMER Eric, 2003, *Couples contemporains-cohésion, régulation et conflits*, Zürich, Seismo.

KONE Koko Siaka, 2002, *Pauvreté, genre et stratégies de survie des ménages en Côte d'Ivoire*, Centre d'Economie et de Développement (CED), Université Montesquieu-Bordeaux IV.

LATTES Gérard, 1991, « le coût de l'enfant », *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 320-326.

LEMEL Yannick, 1991, « l'argent dans le ménage », *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 156-164.

LEVY Marie Françoise, 1991, « l'éducation des filles. Approche historique », *La famille l'état des savoirs*, Paris, Editions la Découverte, p 211-220.

N'DA Paul, 2006, *Méthodologie de la recherche : de la problématique à la discussion des résultats. Comment rédiger un mémoire, une thèse en science sociales et en éducation*, Abidjan, PUCI.

NEGURA Lilian, 2006, *L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales*. Sociologies S. Théories et recherches, URL : [http : //sociologies.org/index993.html](http://sociologies.org/index993.html).

N'CHOT Apo Julie, 2015, *Etude socio-anthropologique des mutations du système matrilineaire depuis la loi sur la famille d'octobre de 1964 en Côte d'Ivoire*, Thèse unique de Doctorat. Université Félix HOUPHOUËT BOIGNY Abidjan- Cocody.

SEGALEN Martine, 1992, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion.

SEHI- BI Tra Jamal, 2010, *Emancipation économique de la femme et dynamique des rapports de pouvoir en pays gouro*, Thèse unique de Doctorat, Université de Cocody-Abidjan.

UNFPA, 2008, le symposium Dynamiques familiales: défis et perspectives, Abidjan.

PARSONS Talcott et BALES Robert, 1955, *Family: Socialization and Interaction Process*, New York, the Free Press.

TREMBLAY Diane Gabrielle, 2003, « Articulation emploi famille : les usages chez les pères et les mères » in *famille en mutation*, vol 16 n°1.