



Mémoire
Présenté par
MLLE Berthe
S.
KOUGBLENOU

UNIVERSITE NATIONALE DU
BENIN
FACULTE CES LETTRES, ARTS
ET SCIENCES HUMAINES

L' UTILISATION FEMMES DU REVENU
CHEZ LES FONCTIONNAIRES: LE CAS DE
COTONOU

Année académique :

1990 - 1991

13.09.02
KOU
6231

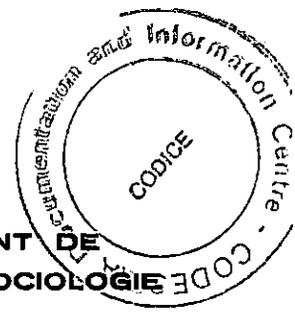
28 MAI 1993

REPUBLIQUE DU BENIN

UNIVERSITE NATIONALE DU BENIN

FACULTE DES LETTRES, ARTS
ET SCIENCES HUMAINES

DEPARTEMENT DE
PHILOSOPHIE - SOCIOLOGIE



FILIERE : SOCIOLOGIE - ANTHROPOLOGIE

Programme de Petites Subventions
ARRIVEE
Enregistré sous le no. 5987
Date 24 MAI 1993

**THEME : L'UTILISATION DU REVENU CHEZ LES
FEMMES FONCTIONNAIRES :
LE CAS DE COTONOU**

MEMOIRE DE MAITRISE DE SOCIOLOGIE

PRESENTE PAR :

SOUS LA DIRECTION DE :

MLLE Berthe S. KOUGBLENOU

MR Albert ATTOLOU
Professeur - Assistant
U. N. B.

ANNEE ACADEMIQUE 1990 - 1991

D E D I C A C E S

A la mémoire de mon père Donatien KOUGBLENOU et de ma mère Marcelline HAZDUME qui n'ont pas pu jouir pleinement des fruits de leur labeur, en témoignage de notre grand amour et de notre serment de fidélité à leur mémoire .

A l'autre moi-même B.A.B pour le vide auquel mon désir d'une célébrité commune m'a contrainte ces années d'études et de recherches durant.

REMERCIEMENTS

A notre maître de mémoire Monsieur Albert ATTLOU ,le guide qui n'a ménagé aucun effort dans la direction de ce travail, nous adressons nos vifs remerciements .

A tous ceux qui ont contribué à notre formation et plus particulièrement à nos éminents professeurs du département de philosophie-sociologie, nous témoignons notre reconnaissance.

A mes frères et soeurs, j'exprime toute ma gratitude pour l'assistance financière, morale et pour les sages conseils qui font d'eux pour moi, des références sûres de l'opiniâtreté et d'un bon comportement social.

A ma soeur Ernestine KOUGBLENOU, sans laquelle, ce travail ne sera jamais peut-être réalisé, j'exprime toute ma gratitude.

A tous les responsables de l'Administration qui d'une manière ou d'une autre nous ont beaucoup aidée dans nos recherches sur le terrain, nous exprimons notre reconnaissance.

Enfin à tous ceux qui, de près ou de loin m'ont assisté d'une manière ou d'une autre dans la réalisation de ce travail, nous adressons nos vifs et chaleureux remerciements.

DEFINITIONS DE QUELQUES SIGLES

- A.P.E. : Agents Permanents de l'Etat
- B.I.T. : Bureau International du travail
- C.I. : Centre Informatique
- D.E.P. : Direction des Etudes et de la
Planification
- E.N.A. : Ecole Nationale d'Administration
- F.A.O. : Organisation des Nations Unies pour
l'Alimentation
- IN.FO.S.E.C. : Institut de Formation Sociale, Economique
et Civique
- M.E.N. : Ministère de l'Education Nationale
- M.T.A.S. : Ministère du Travail et des Affaires
Sociales
- O.B.S.S. : Office Béninois de Sécurité Sociale
- O.I.T. : Organisation Internationale du Travail
- O.N.U. : Organisation des Nations Unies
- O.U.S.A. : Organisation de l'Unité Syndicale
Africaine
- P.A.S. : Programme d'Ajustement Structurel
- P.E.C.T.A. : Programme des Emplois et des Compétences
Techniques pour l'Afrique
- U.N.E.S.C.O. : Organisation des Nations Unies pour
l'Education, la Science et la Culture
- U.N.I.C.E.F. : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
- U.N.I.F.E.M. : Fonds des Nations Unies pour la Femme

R E S U M E

LES HYPOTHESES

Dans l'administration béninoise, les conditions de travail sont-elles ou ont-elles été toujours les mêmes pour les travailleurs des deux sexes ?

Est-ce que le salaire que gagnent les femmes leur permet de s'entretenir, d'améliorer leur " LOOK " ou de varier leur toilette ?

Ou bien est-ce que les femmes sont obligées d'exercer d'autres activités qui leur permettent d'augmenter leur revenu ?

Dans leur vie conjugale, est-ce que les femmes fonctionnaires se comportent comme des budgétivores ou comme des égoïstes dont leur seul souci est la satisfaction de leurs propres besoins ?

Est-ce que les femmes hautement instruites ont tendance à prendre la direction de leur foyer ?

Ou est-ce que ce pouvoir économique que confère le salaire permet à la femme d'améliorer ses conditions de vie et celles de son entourage ?

Telles sont les quelques hypothèses qui nous ont guidées dans nos investigations sur L'UTILISATION DU REVENU CHEZ LES FEMMES FONCTIONNAIRES DE LA VILLE DE COTON

METHODOLOGIE

La recherche sur le terrain a été l'aspect dominant de notre travail dont deux grands volets ont constitué sa plate-forme sur la plan pratique.

Le premier volet a consisté en une fouille bibliographique qui nous a permis de compiler la documentation pouvant nous être utile et constitue de ce fait l'arrière plan théorique de notre travail.

Le deuxième volet est l'enquête prospective qui s'est déroulée en deux phases. D'abord une pré-enquête qui nous a permis de faire une première visite sur le terrain dans le but de sonder les milieux salariés, de réunir les éléments de base indispensables, de déterminer et de circonscrire de façon précise notre échantillon et enfin de déterminer la technique d'enquête à utiliser. Au terme de cette pré-enquête et compte-tenu de l'importance de la population féminine fonctionnaire de COTONOU, nous avons limité notre échantillon à 206 femmes qui se répartissent selon les différentes catégories socio-professionnelles recensées au niveau de notre administration.

Etant donné que le sujet touche l'intimité de nos enquêtées, nous avons retenu comme outil de travail sur le terrain le guide d'entretien. Dans son élaboration, nous avons dû tenir compte des variables à saisir et des informations utiles à recueillir.

Ensuite nous avons procédé à l'enquête proprement dite. Nous avons aussi pratiqué l'observation participante ou directe.

RESULTATS

A partir des informations obtenues au cours de l'enquête, nous avons articulé le sujet en trois grandes parties.

D'abord, nous avons constaté que la situation professionnelle des femmes est le reflet de leur niveau d'instruction, et leur accès limité et sectoriel au monde du travail salarié est la conséquence des stéréotypes sexistes et discriminatoires qui les canalisent dans des emplois proches de leurs rôles et fonctions traditionnels, et moins rémunérés. Ainsi, certaines femmes sont obligées de pratiquer des activités pouvant leur générer un revenu qui leur permet de résoudre quelques uns de leurs problèmes personnels, conjugaux ou familiaux.

Ensuite, nous avons remarqué que la gestion du revenu varie d'une femme à une autre. Elle est influencée par sa situation professionnelle et par d'autres facteurs tels que la situation matrimoniale, l'âge, l'appartenance religieuse, l'origine socio-ethnique, le nombre d'enfants, le nombre de frères et soeurs, la situation socio-professionnelle de son époux.

Enfin nous pourrions dire que loin d'être des " tubes digestifs " greffés à celui des hommes ou des simples agents de perpétuation de la race humaine, ces femmes sont des compléments indispensables pour leur époux et des piliers financiers pour la famille surtout quand elles en sont les seules à exercer un travail rémunéré. De plus nous avons constaté que les femmes sont ballotées entre les modèles surannés et les modèles naissants tant du point de vue de leur comportement que de l'utilisation de leur revenu.

Ainsi, face aux multiples obstacles socio-culturels qui bloquent l'intégration de la femme fonctionnaire béninoise dans le processus de développement, il est urgent que des dispositions utiles soient prises aux plans politique, familiale et individuel pour favoriser l'émancipation et la participation plus active de la femme en tant que l'égale de l'homme comme agent de développement.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE : Les activités des femmes fonctionnaires: leurs domaines et leurs revenus.

CHAPITRE 1 : Les femmes fonctionnaires: Leurs occupations et leur salaire

CHAPITRE 2 : Activités parallèles des femmes fonctionnaires

DEUXIEME PARTIE : Modes de gestion du revenu des femmes fonctionnaires

CHAPITRE 1 : L'utilisation du revenu par rapport aux positions sociales de la femme fonctionnaire

CHAPITRE 2 : L'utilisation du revenu par rapport au nombre de personnes à charge de la femme fonctionnaire

CHAPITRE 3 : L'utilisation du revenu par rapport à l'âge, l'origine socio-ethnique, l'appartenance religieuse, au rang dans la fratrie de la femme fonctionnaire

TROISIEME PARTIE : Analyse critique des modes d'utilisation du revenu des femmes fonctionnaires

CHAPITRE 1 : Analyse des modes d'utilisation du revenu

CHAPITRE 2 : L'insertion de la femme fonctionnaire dans le processus de développement

CONCLUSION

INTRODUCTION

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

La question du statut de la femme dans une société est l'une des celles qui suscitent de nos jours de grands débats dont les principaux enjeux sont : Revendiquer une place pour la femme, améliorer sa condition de vie, rechercher l'égalité des sexes, l'intégrer dans le processus de développement. Car de même que le colonialisme trouvait des justifications racistes de la domination et de l'exploitation des autres peuples en inventant le mythe de l'infériorité naturelle des Noirs, des Jaunes, des Rouges, etc, de même le "sexisme", ce mode de comportement et d'idéologie qui attribue à un sexe des qualités et par conséquent, des privilèges supérieurs à l'autre sexe, cherche les justifications les plus disparates à l'infériorisation de la femme.

Ainsi des thèses religieuses, scientifiques, historiques et philosophiques ont été multipliées pour renforcer l'oppression et la subordination de la femme.

Or, la calme mais profonde transformation que connaît actuellement l'Afrique fait que la femme africaine dont la contribution spécifique à la société avait souvent été peu considérée se trouve soudain libérée de nombre de contraintes qui pesaient sur elle. Réalisant un équilibre entre son récent pouvoir économique-politique et ses fonctions traditionnelles de mère, d'épouse, de gardienne de la tradition et de pilier de la nation, elle cherche sa voie dans un paysage social en perpétuelle mutation.

Il a fallu ainsi plusieurs années de luttes à la femme pour commencer à conquérir des statuts et des rôles qu'elle n'avait pas, et pour affirmer sa personnalité et sa dignité. Avec la colonisation, les jeunes filles ont été appelées à se scolariser, et les diplômes obtenus leur garantissent désormais une place sur le marché du travail rémunéré. Ainsi des femmes se retrouvent dans presque toutes les activités jusque là exercées par les hommes. Dès lors, les femmes ont apporté et continuent d'apporter leur concours à l'édification économique et sociale de la nation.

Au Bénin, la première promotion des femmes salariées date des années 1918-1921 selon AGUEH Agnès (1). En effet c'est en 1921 qu'a eu lieu la première sortie des sages-femmes et quelques années plus tard ce fut le tour des institutrices. L'on est alors tenté de dire que la main-d'oeuvre féminine est particulièrement attirée par les domaines d'activités sociales et éducatives et en cela le rapprochement a été souvent fait entre leurs occupations professionnelles et les rôles domestiques traditionnels, comme si ces derniers ont subitement éclairé le marché de l'emploi dans le but précis de se rendre mercantiles.

Depuis, le nombre de femmes salariées n'a cessé de croître et aujourd'hui, elles se retrouvent dans presque toutes les catégories socio-professionnelles de la Fonction Publique.

Mais les conditions de travail sont-elles ou ont-elles toujours été les mêmes pour les travailleurs des deux sexes ?

En outre, l'opinion publique béninoise pense que les femmes sont des "tubes digestifs" greffés à celui des hommes, en un mot elles sont des "budgétivores". Il n'est pas rare aussi d'entendre les hommes dire que les femmes qui travaillent ont toujours tendance à prendre la direction de leur foyer et y imposer leurs points de vue car elles détiennent un pouvoir économique que leur confère le travail salarié. De plus on entend fréquemment les hommes dire que les femmes qui travaillent, n'utilisent leur revenu que pour s'entretenir elles-mêmes et que les problèmes financiers de leur foyer relèvent, selon ce qu'elles disent, de la responsabilité de leur époux.

Telles sont les quelques hypothèses qui nous ont guidée dans nos investigations.

Nous avons constaté que toutes les femmes salariées de la ville de Cotonou disposent entièrement de leur salaire.

(1) AGUEH Agnès: La condition des femmes salariées en milieu urbain: Le cas de Cotonou, Mémoire de Maîtrise en Sociologie, FLASH, UNB, année académique 1981, page 10.

Mais nous avons remarqué que les femmes béninoises en général et les salariées en particulier ne sont pas aussi coquettes que les Togolaises, les Ivoiriennes et encore moins que les Sénégalaises. De plus la toilette des Béninoises n'est pas aussi variée que celle des autres femmes de la sous-région. On se demande alors ce qu'elles font de leur salaire dont elles ont l'entièreté de la gestion.

Certaines femmes sont obligées de parcourir plusieurs kilomètres chaque jour pour se rendre à leur lieu de travail. Il y en a même qui sont obligées de subir bien des caprices des conducteurs de taxi parce qu'elles n'ont pas un moyen de déplacement. Alors qu'elles disposent entièrement de leur salaire, pourquoi ne peuvent-elles pas s'acheter un moyen de déplacement pour s'épargner toutes ces tracasseries journalières?

Les femmes en général et les fonctionnaires en particulier exigent leurs droits mais font rarement leurs devoirs, surtout vis-à-vis de leur époux. Certains disent par exemple que l'éducation des enfants doit être assurée par les hommes, c'est ainsi que plusieurs enfants sont contraints d'interrompre leur instruction à cause du non paiement des frais de scolarité par leur père. Bien que les femmes fonctionnaires disposent des moyens financiers (le salaire) pour contribuer à l'éducation de leurs enfants, elles se le refusent car guidées par la mentalité béninoise qui exprime que c'est l'homme qui est le chef de ménage et doit s'occuper de tous les membres de son foyer sur tous les plans. On se demande ce qu'elles font de leur salaire si elles ne peuvent pas assurer au moins l'éducation et par conséquent l'avenir de leurs enfants.

Certaines femmes fonctionnaires, pour "arrondir" les fins du mois, exercent en plus de leurs emplois réguliers des activités parallèles. Quelles sont ces activités et qu'apportent-elles comme revenu d'appoint à ces femmes?

Voilà les quelques questions auxquelles nous nous efforcerons de répondre en portant nos investigations sur L'UTILISATION DU REVENU CHEZ LES FEMMES FONCTIONNAIRES DE LA VILLE DE COTONOU

RAISONS DU CHOIX DU SUJET

Nous avons été poussée au choix de ce sujet par plusieurs raisons qui somme toute peuvent être ramenées à deux principales: son actualité et son caractère original dans le contexte de la République du Bénin.

C'est un sujet d'actualité. En effet, l'emploi et la rémunération des femmes occupent une place de choix dans les thèmes débattus par les organismes internationaux tels que l'O.N.U. qui a institué à la conférence de Mexico en 1975 une décennie de la femme dont le thème général est "Egalité Développement et Paix". Nous avons aussi comme organismes s'intéressant à ce sujet, l'O.I.T. qui depuis sa création a adopté plus de trois cents conventions et recommandations en faveur des travailleurs en général et de la femme travailleuse en particulier pour améliorer ses conditions de vie.(2)

Il y a également l'U.N.I.C.E.F. qui oeuvre pour la protection de la mère et de l'enfant en améliorant la santé de la femme-mère et en diminuant ainsi la mortalité infantile; l'U.N.I.F.E.M. qui a pour but de répondre aux besoins d'information, de formation et de production des femmes pauvres.

De plus sur tous les continents il existe des organisations féminines qui oeuvrent pour l'émancipation de la femme et surtout pour son intégration dans le processus de développement.

SPECIFICITE DU SUJET

Sur le plan national, le sujet présente un intérêt particulier du fait qu'aucune étude n'a été consacrée à l'utilisation du revenu par les femmes fonctionnaires au Bénin.

(2) Nations Unies : ABC des Nations Unies, New-York, 1990, page 203.

C'est donc pour la première fois que nous abordons ce sujet qui nous permettra de faire la sociologie de la famille, d'étudier les relations inter-personnelles, les relations professionnelles et inter-professionnelles sous l'angle de la femme agissant dans plusieurs milieux (maison, marché, service, etc) à travers la répartition de son revenu. Ce sujet présente alors un champ assez fécond pour la sociologie.

RAISONS DU CHOIX DU CADRE D'ETUDE

Dans notre quête, nous avons eu affaire aux femmes fonctionnaires de la ville de Cotonou. Pourquoi alors Cotonou?

En effet, parmi les villes béninoises, Cotonou est la capitale économique donc une ville importante regroupant la quasi totalité des structures politiques, administratives, économiques et socio-culturelles. Cotonou est ainsi le centre d'attraction du Bénin, ceci explique que presque toutes les ethnies du pays s'y retrouvent et s'influencent à tous les égards. De plus elle regroupe près de la moitié de la population urbaine du Bénin et concentre environ 86% des emplois du territoire national. (3)

C'est alors à cause de l'importance de la ville de Cotonou tant sur le plan économique que socio-culturel que nous l'avons retenue comme cadre d'étude.

REVUE CRITIQUE DE LA LITTERATURE EXISTANTE

Qui veut s'intéresser aux domaines de la femme dans le Tiers-Monde est confronté, tout d'abord au problème particulier de la documentation. En effet, elle est éparpillée, mal diffusée, incomplète. Il n'existe pas dans notre pays de lieux où soit regroupé tout l'essentiel de ce qui s'écrit sur les problèmes des femmes. Bien qu'il existe toute une littérature quoiqu'éparse sur la femme, l'utilisation du revenu par les femmes fonctionnaires est restée jusqu'à ce jour

(3) Pourcentage obtenu au centre Informatique de l'ex-Ministère du travail et des affaires sociales.

non abordée, c'est donc un domaine inexploré. En effet, depuis 1975, l'année internationale de la femme, le grand silence qui entourait les femmes a été rompu. Et c'est ainsi qu'en partant des ouvrages généraux jusqu'aux revues spécialisées et autres comptes rendus de séminaires, les mémoires de maîtrise sur la question féminine, nous pouvons citer entre autres:

LES FEMMES DU TIERS-MONDE de BISILLIAT Jeanne et FIELOUX Michèle, dans lequel elles parlent du travail des femmes et de leur salaire qui est de 25% inférieur à celui des hommes pour le même travail effectué. Elles évoquent ainsi l'inégalité des salaires entre les travailleurs des deux sexes dans les pays du Tiers-Monde.

Pour Madeleine CAZIN qui a écrit LE TRAVAIL FEMININ, la plus révolutionnaire des revendications des femmes est le droit à l'emploi qui implique des changements tels qu'ils constituent un test de la volonté réelle de modifier la situation des femmes.

Quant à Angéla DAVIS, elle rend hommage aux femmes noires qui ont légué à leurs filles nées libres, un héritage de travail, d'autonomie, de ténacité et de résistance dans son livre FEMMES, RACE ET CLASSE. Elle y entreprend une analyse critique et comparative du féminisme du siècle dernier et du féminisme contemporain au regard des luttes d'émancipation et de libération du peuple noir. Elle explore aussi les liens idéologiques qui existent entre le pouvoir esclavagiste, les systèmes de classes et la suprématie masculine, en posant la nécessité d'articuler les trois niveaux de contradiction de race, de classe et de sexe dans les luttes de libération aujourd'hui.

Evelyne SULLEROT, elle, est un auteur qui s'est beaucoup penché sur les problèmes des femmes. Parmi ses oeuvres, nous pouvons mentionner: HISTOIRE ET SOCIOLOGIE DU TRAVAIL FEMININ et LA FEMME DANS LE MONDE MODERNE.

Deux ouvrages qui ont retenu notre attention parce qu'ils retracent les conditions de vie et de travail des femmes depuis les temps anciens jusqu'aux temps modernes.

Sur le plan national, plusieurs séminaires se sont tenus et se tiennent encore sur les femmes, surtout à l'IN.FO.S.E.C. Plusieurs aspects du travail, des conditions de vie, des droits et devoirs des femmes dans le foyer et dans la société sont développés au cours de ces différents séminaires qui convergent tous vers un seul idéal qu'est l'intégration de la femme au processus global de développement.

Plusieurs revues également sur la question féminine parlent de la toilette des femmes, de leurs rôles d'épouse, de mère, de gardienne de la tradition, de pilier de la nation. Nous citerons par exemple "Famille et Développement", "AMINA", "Femme Actuelle", "Femmes du monde entier", "Femmes d'Afrique" qui sont des revues connues de la femme béninoise.

Ajoutons que certains mémoires de maîtrise ou rapports de fin de cycle ont porté sur la condition des femmes salariées en milieu urbain, les retombées socio-économiques de l'emploi des femmes dans la Fonction Publique béninoise, le travail de la femme salariée béninoise et sa protection juridique ; les problèmes socio-économiques de la femme travailleuse en République du Bénin, les femmes et le travail salarié dans la Fonction Publique béninoise, la femme rurale au Bénin.

Cette énumération n'est en rien exhaustive, et comme nous le voyons si bien, il y a eu beaucoup de travaux sur la femme, sa vie, ses droits, ses devoirs, sa conduite dans la société, son emploi, sa rémunération, ses activités etc... Mais nulle part à notre connaissance, il n'a été question de l'utilisation du revenu des femmes fonctionnaires. Encore une fois c'est un domaine inexploré. Quelle méthodologie utiliser alors à cet effet ?

METHODOLOGIE

Etant donné l'originalité du sujet, la recherche sur le terrain a été l'aspect dominant de notre travail. Ainsi deux grands volets ont constitué la plate-forme de notre recherche sur le plan pratique.

Le premier volet de notre étude a consisté en une fouille bibliographique systématique. Celle-ci, tout en nous permettant de compulser la documentation pouvant nous être utile, constitue l'arrière plan théorique de notre travail. Quelles sont les notions de base indispensables pour aborder notre sujet ? Y a-t-il déjà eu des travaux antérieurs sur la question ? Comment situer le thème par rapport à notre problématique ?

Pour cerner tout cela, nous avons consulté des ouvrages traitant du développement et du sous-développement, ceux abordant la notion du revenu, la question féminine, des écrits sur les questions de l'administration béninoise, de la bureaucratie, des fonctionnaires, des ouvrages de gestion, des mémoires de maîtrise et de fin de cycle, et des comptes rendus de séminaires abordant la vie professionnelle et quotidienne de la femme sous divers aspects. Ce qui nous a permis de faire la revue critique de la littérature existante qui n'est en rien une fois encore exhaustive.

Le deuxième volet de notre étude est l'enquête prospective qui s'est déroulée en deux phases.

D'abord une pré-enquête qui a duré deux mois (Mars et Avril 1989). Elle nous a permis de faire une première visite sur le terrain, dans le but de sonder les milieux des salariés, de réunir les éléments de base indispensables, notamment les données statistiques, de déterminer et de circonscrire de façon précise notre échantillon et enfin de déterminer la technique d'enquête à utiliser. Au terme de cette pré-enquête, et compte tenu de l'importance de la population féminine fonctionnaire de

Cotonou, et du temps imparti au travail, nous avons limité notre échantillon à 206 femmes qui représentent les 5% des femmes fonctionnaires de Cotonou; (4) et qui se répartissent par catégorie socio-professionnelle comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau n°.1 Répartition des femmes fonctionnaires de Cotonou par catégorie socio-professionnelle et par effectifs représentatifs

CATEGORIE	EFFECTIFS	EFFECTIFS REPRESENTATIFS
A	644	$NA = \frac{644 \times 5}{100} = 32,20 \approx 32$
B	716	$NB = \frac{716 \times 5}{100} = 35,80 \approx 36$
C	1390	$NC = \frac{1.390 \times 5}{100} = 69,50 \approx 69$
D	1251	$ND = \frac{1.251 \times 5}{100} = 62,55 \approx 63$
E	120	$NE = \frac{120 \times 5}{100} = 6$
TOTAL	4121	N = 206

Source: TOUS LES TABLEAUX SONT ELABORES PAR NOUS-MEME A PARTIR DES DONNEES DE L'ENQUETE

Comme outil de travail sur le terrain, nous avons retenu le guide d'entretien car le sujet touche l'intimité de nos enquêtées. Donc dans son élaboration, nous avons dû tenir compte, sur la base des objectifs visés, des variables à saisir et des informations utiles à recueillir. Après son élaboration, nous l'avons testé sur dix femmes de l'Office Béninois de la Sécurité Sociale (O.B.S.S); elles ne font pas partie de notre échantillon proprement dit. C'est pour nous assurer de sa qualité, de sa fiabilité, du temps que prendrait en moyenne un

(4) Au 1er Mars 1991 il y a 11503 fonctionnaires dont 4121 femmes à Cotonou, effectifs obtenus au Centre Informatique de l'ex Ministère du Travail et des Affaires sociales.

entretien avec nos interlocutrices et de la réceptivité des femmes face à certaines questions que nous l'avons testé. Conformément aux observations issues de ce test, nous l'avons rénové quelque peu, pour en établir un canevas autour duquel nous avons mené l'entretien avec nos enquêtées.

Ensuite nous avons procédé à l'enquête proprement dite qui a duré de Septembre 1990 à Janvier 1991. Nous avons aussi pratiqué l'observation participante ou directe en faisant des visites dans les ménages, et sur les lieux d'utilisation du revenu tels que les marchés, les salons de couture et de coiffure etc... Afin de mieux appréhender certaines réalités.

Sur le terrain, nous n'avions pas pu rencontrer toutes les femmes retenues à cause de certaines raisons.

LES DIFFICULTES

Il convient de souligner que nos travaux ne se sont pas déroulés sans obstacles. Nous avons rencontré des difficultés qui à notre avis sont liées au milieu et à l'environnement socio-politique du pays.

En effet, avant notre enquête, il nous a été révélé qu'il y avait eu une enquête auprès des fonctionnaires au sujet de leurs opinions sur les départs volontaire et ciblé de la Fonction Publique. A notre grande stupéfaction, la plupart des femmes des catégories B et C interrogées à ce sujet, faisaient partie de notre échantillon. Elles pensaient que notre travail est une manière déguisée de les sonder en vue des départs volontaires ou ciblés de la Fonction Publique. Nous nous sommes alors heurtée à la susceptibilité de certaines enquêtées, à l'hostilité des autres, et dans certains cas à une réticence ou à un refus catégorique. Notons également l'indisponibilité de quelques enquêtées surtout les secrétaires (catégorie C), "très occupées". Comme autres raisons, nous citerons certaines femmes qui ont été admises à la retraite, il y en a qui sont en congé de maternité ou de maladie, ou en instance de départ volontaire.

Mais dans certains ministères, avec l'aide des chefs de service, des chefs du personnel ou des chefs de cabinet, nous avons procédé à des substitutions de certaines femmes absentes. Malgré cette méthode, les effectifs retenus ne sont pas atteints. Ainsi au lieu de 206 femmes, nous n'avons pu rencontrer que 176 qui représentent les 85% de l'effectif retenu et qui sont réparties selon les catégories dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 2 Pourcentage des effectifs obtenus par catégorie socio-professionnelle

CATEGORIE	EFFECTIFS RETENUS	EFFECTIFS OBTENUS	POURCENTAGE
A	32	32	100%
B	36	32	89%
C	69	43	62%
D	63	63	100%
E	6	6	100%
TOTAL	206	176	85%

De ce tableau, il ressort que c'est dans les catégories B et C que les effectifs retenus ne sont pas obtenus.

Les informations obtenues nous ont permis d'articuler le sujet en trois grandes parties.

PLAN DU TRAVAIL

Dans la première partie, il sera question des domaines d'activité des femmes fonctionnaires et de leur revenu. Nous parlerons ainsi de l'emploi, de la rémunération des femmes fonctionnaires d'une part, et des activités parallèles et de leur revenu d'autre part. Cette première partie nous permettra alors de vérifier si les conditions de travail ont été toujours les mêmes pour les travailleurs des deux sexes, et d'apprécier la diversité des activités parallèles et ce qu'elles apportent comme revenu d'appoint aux femmes fonctionnaires qui s'y adonnent.

La deuxième partie sera l'objet des modes de gestion du revenu des femmes fonctionnaires. Ainsi à partir des tableaux que nous avons élaborés, nous verrons comment la femme utilise son revenu par rapport à ses positions sociales, au nombre de personnes à sa charge, à son âge, à son rang dans la fratrie, à sa religion et à son origine socio-ethnique, etc... L'analyse des tableaux nous permettra de vérifier si les femmes sont ou non des "tubes digestifs" greffés à celui des hommes, ou bien si ces femmes n'utilisent leur revenu qu'à des fins personnelles.

Dans la troisième et dernière partie, nous ferons une analyse critique des modes d'utilisation du revenu des femmes fonctionnaires à travers les tendances actuelles observées et les fondements qui les sous-tendent. A partir de cette analyse, nous ferons état des conditions qu'il faut à la femme pour l'intégrer effectivement dans le processus de développement : le voeu le plus cher de tous les organismes s'intéressant à l'épanouissement de la femme.

PREMIERE PARTIE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

**LES ACTIVITES DES FEMMES FONCTIONNAIRES:
LEURS DOMAINES ET LEURS REVENUS**

Avec les bouleversements socio-économiques issus de la révolution industrielle et la pénurie en main-d'oeuvre masculine, conséquence de la première Guerre Mondiale, un grand nombre de femmes arrivent sur le marché du travail en Europe ; pour suppléer à l'absence des hommes allés au front. Ainsi elles remplacèrent valablement les hommes dans les usines, les bureaux, les boutiques, etc, pour permettre aux industries de tourner.

Aujourd'hui, presque partout dans le monde, les femmes se retrouvent aussi bien dans les secteurs privés que publics où elles occupent d'importants postes de responsabilités. En Afrique en général et au Bénin en particulier, c'est la colonisation qui a favorisé l'accès des femmes au marché du travail salarié. Ainsi dans la Fonction Publique béninoise, elles sont de plus en plus présentes dans tous les domaines d'activités et gagnent un salaire qui leur permet d'améliorer leurs revenus familiaux, d'élever leur propre niveau de vie, de promouvoir le bien-être socio-économique de leur ménage et de participer plus activement à l'édification économique et sociale de leur pays.

CHAPITRE 1: LES FEMMES FONCTIONNAIRES: LEURS OCCUPATIONS ET LEUR SALAIRE

Le présent chapitre a pour objet de présenter, à partir des données de l'enquête sur le terrain, la spécificité de l'emploi féminin au Bénin et la situation salariale des femmes travaillant dans le secteur public.

A/ LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES FONCTIONNAIRES

1°/ Les femmes dans la Fonction Publique béninoise

Depuis 1921; les femmes font leur entrée timide mais progressive dans la Fonction Publique, avec la sortie de l'institut de RUFISQUE au Sénégal des premières sages-femmes après trois ans de formation. Elles sont suivies quelques années plus tard par les premières institutrices formées à l'école normale de SEBICOTANE en Côte d'Ivoire.

Depuis cette période, la chaîne des préjugés socio-culturels et les obstacles à l'émancipation féminine et à la promotion socio-économique de la femme ont commencé à se briser lentement mais sûrement.

Et aujourd'hui, la femme peut sortir de son cadre traditionnel de domination: le foyer et la maison, pour exercer au même titre que l'homme son maître incontesté d'hier, un emploi rémunéré dans la Fonction Publique.

Dans le but de lui offrir les mêmes chances que l'homme et la protéger dans le cadre de son travail, des mesures et des dispositions légales sont prises par les organismes spécialisés des Nations Unies tels que l'O.I.T, l'U.N.I.C.E.F, et aussi par les Etats (1).

C'est dans cette optique que l'article 3 de la loi n° 86-013 du 26 Février 1986 portant statut Général des A.P.E.

(1) L'Etat béninois a pris des dispositions à cet effet dans son "CODE DE TRAVAIL".

béninois stipule << Les Agents des différents secteurs d'activités de l'Etat sont repartis suivant leur niveau de qualification professionnelle en cinq catégories désignées dans l'ordre hiérarchique A-B-C-D-E,...>>(2).

Autrement dit, les employés de l'Etat béninois sont recrutés non pas selon leur sexe mais suivant leur niveau de qualification professionnelle. C'est dire donc en clair que ce sont les diplômes obtenus dans les écoles, les instituts ou dans les facultés de l'université qui donnent accès au monde du travail. Sur ce plan, les femmes béninoises ayant une qualification professionnelle ont les mêmes chances que les hommes de la même qualification d'accéder au marché de l'emploi. Il n'y a aucune discrimination sexiste sur le plan de l'emploi au niveau de l'Etat. Donc la femme béninoise salariée de l'Etat bénéficie de tous les avantages matériels et financiers que lui confèrent tous les textes en vigueur. Elle est capable d'exercer toutes les fonctions publiques et d'en assumer les responsabilités à l'instar de son homologue de sexe masculin. Ainsi les réserves qui faisaient obstacle à la femme fonctionnaire de l'Etat ont presque ou totalement disparu ; sauf dans des cas spécifiques où du fait de sa constitution physique, elle est exclue de l'exercice de certaines professions, et au Bénin nous avons par exemple les pompes funèbres, le service de la protection contre l'incendie, la marine, etc...

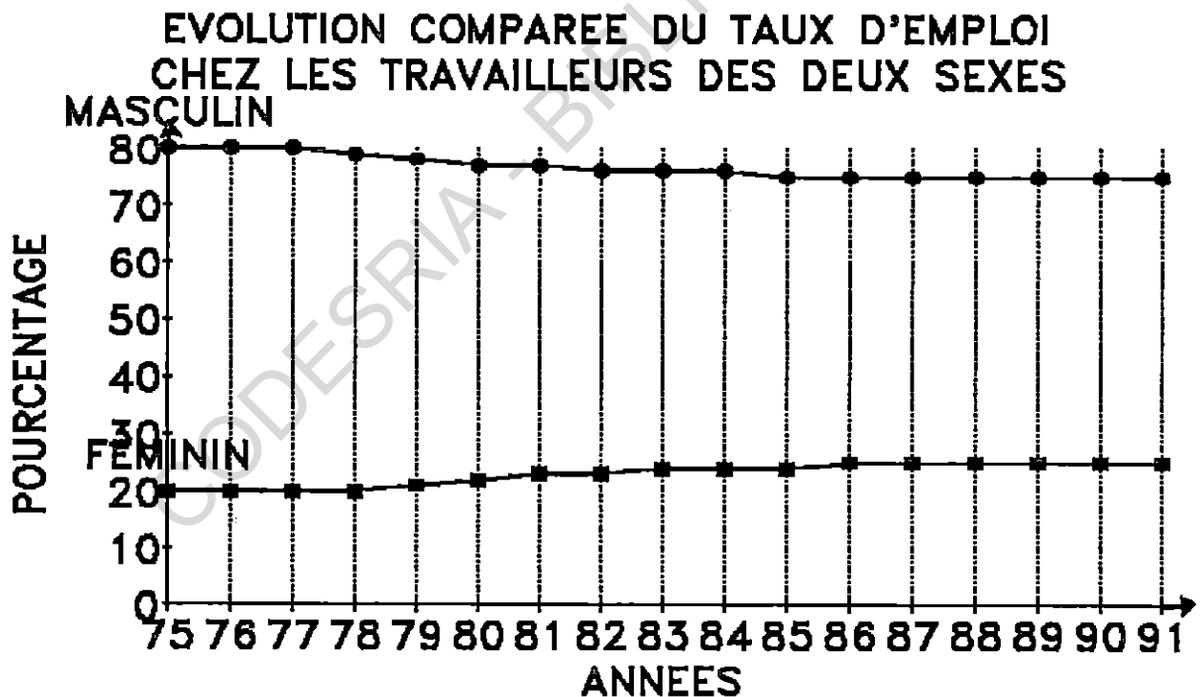
Jusqu'en 1986, l'Etat était le seul pourvoyeur d'emplois pour les diplômés. Et il n'engage dans ses services que des "demandeurs" qui se sont présentés sur le marché du travail quel que soit leur sexe.

(2) Ministère de la Fonction Publique et du Travail. Cette loi N° 86-013 du 26 Février 1986 a abrogé toutes les dispositions antérieures. Nous citerons par exemple la Loi du 19 Octobre 1946 portant Statut de la Fonction Publique dans les territoires d'Outre-Mer.

De l'observation des courbes de l'évolution des taux de la main-d'oeuvre féminine et masculine de 1975 à 1991, nous sommes frappée par la faiblesse de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin. Cependant au fil des années, une évolution sensible de ce taux féminin se dessine.

En 1975, ce taux était de 20% environ contre 80% environ chez les hommes. A partir de 1979 une évolution très sensible de ce taux s'observe, et il tend à se stabiliser à 25% de 1986 à nos jours. Chez les hommes par contre, on assiste à l'effet inverse. Cependant ce taux décroît également chez les hommes : de 80% en 1975 il descend à 75% à partir de 1986. Comme le montrent les courbes ci-dessous:

Titre: Courbes de l'évolution comparée du taux d'emploi chez les travailleurs des deux sexes de 1975 à 1991 au Bénin.



Source: ELABORE PAR NOUS-MEME A PARTIR DES DONNEES RECUES AU CENTRE INFORMATIQUE DE L'EX-MINISTERE DU TRAVAIL.

Cette stabilisation observée au niveau des deux courbes est due aux difficultés économiques que connaît l'Etat

béninois. Celles-ci ont pour corollaire la suspension des recrutements. A cela s'ajoutent les programmes des départs volontaires et bientôt les départs ciblés dans le cadre du P.A.S., les départs à la retraite et bien entendu les licenciements qui continuent de réduire les effectifs de la Fonction Publique béninoise.(3)

Mais l'accroissement de la main-d'oeuvre féminine traduit le désir manifeste des femmes d'accéder de plus en plus au monde du travail pour des raisons diverses au nombre desquelles nous pouvons citer:

- La vocation personnelle
- Le désir de s'accomplir
- L'aspiration à une indépendance économique
- Les besoins d'améliorer les revenus familiaux
- La nécessité de soutenir leur famille etc...

Mais seules ces raisons suffisent-elles pour expliquer l'entrée "massive" des femmes dans le monde du travail? N'est-on pas tenté de dire que la situation des femmes dans le domaine de l'emploi est en grande partie le reflet de leur niveau d'instruction?

2°/ Taux de scolarisation féminin et travail féminin

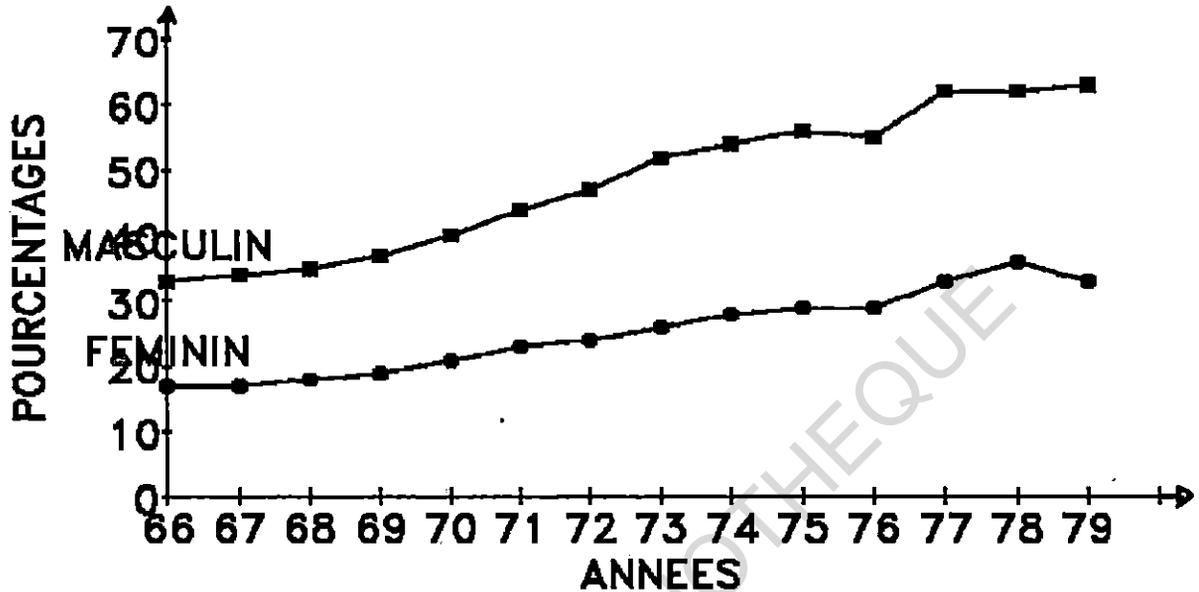
En considérant les courbes d'évolution des taux de scolarisation des jeunes des deux sexes de 1966 à 1980 représentées si-dessous, nous sommes effectivement tentée de répondre par l'affirmative à la dernière interrogation.

En effet nous constatons un accroissement spectaculaire des taux de scolarisation de façon générale - ce taux chez les jeunes filles a passé de 16,73% en 1966 à 33,75% en 1979 pour descendre à 32,9% en 1980. Chez les jeunes garçons, il passe de 33,41% en 1966 à 63,01% en 1980, comme le font remarquer les courbes ci-après

(3) P.A.S : Programme d'Ajustement Structurel dont la première partie a été conclue en 1989 et la seconde partie en cours d'exécution.

Titre: Courbes de l'évolution des taux de scolarisation par sexe de 1966 à 1980.

EVOLUTION DES TAUX DE SCOLARISATION PAR SEXE DE 1966 A 1980



Source: ELABORE PAR NOUS-MEME A PARTIR DES STATISTIQUES SCOLAIRES OBTENUS A L'EX-D.E.P. DU M.E.N.

Nous pouvons affirmer que la situation des femmes dans le domaine de l'emploi est le reflet de leur niveau d'instruction. C'est d'ailleurs à juste titre qu'on peut lire dans les colonnes de la revue: "Population, crisis committee" <<l'éducation exerce une influence sur les possibilités d'emploi rémunéré offertes aux femmes>> (4)

L'amélioration de l'accès à l'éducation des femmes, apparaît comme le prélude à l'élargissement des débouchés accessibles aux femmes. Elles ne représentent aujourd'hui que 25% de l'effectif des travailleurs de la Fonction Publique béninoise.

(4) "Education" in "population crisis committee" N° 20 de juin 1988, page 5 (Population crisis committee, 1120, 19th Street NW Washington D.C 20036)

Or si l'on sait que les femmes représentent plus de 52% de la population béninoise, nous comprenons alors que leur présence dans la Fonction Publique est faible et que cette faiblesse est la conséquence directe des problèmes de scolarisation des jeunes filles au sein de la société béninoise de façon générale.(5)

En effet, les parents préfèrent scolariser leurs fils et garder leurs filles à la maison pour les aider à faire le ménage, à garder les plus jeunes enfants etc.... Dans certains cas quand les parents les laissent aller à l'école, elles n'arrivent pas à avoir le temps nécessaire pour étudier car les occupations "naturelles" de la femmes les attendent à la maison. Ou bien alors lorsqu'elles atteignent la puberté, ils les retirent pour sauvegarder leur chasteté ou pour les apprêter au mariage.

Mais quand l'évolution des mentalités fait qu'on accepte l'idée qu'une jeune fille s'instruise et par conséquent qu'elle puisse avoir accès à un emploi moderne, hors de^{la} maison, on trouve malgré tout normal que son champ d'activité reste proche de son rôle traditionnel: éduquer, nourrir, soigner, aider les parents etc.

Ainsi conditionnée, contrainte et sollicitée par le milieu socio-culturel, la jeune fille n'aura pas les mêmes chances que le jeune garçon sur le plan de la scolarisation. Ainsi pendant que la jeune fille est sollicitée par sa mère pour les travaux domestiques et pour l'aider à garder son jeune frère, son frère est plutôt libre et peut se consacrer entièrement à ses études. Les travaux domestiques absorbent alors tout le temps de la jeune fille. Ainsi ses devoirs scolaires s'accumulent car ne disposant pas assez de temps matériel pour les faire, elle ne pourra pas alors faire de longues études, ainsi elle est en retard par rapport à son frère à cause des redoublements des classes. Elle n'aura pas accès à l'éventail des professions sur le marché du travail.

(5) Selon les résultats du recensement général de la population et de l'habitat effectué en 1979

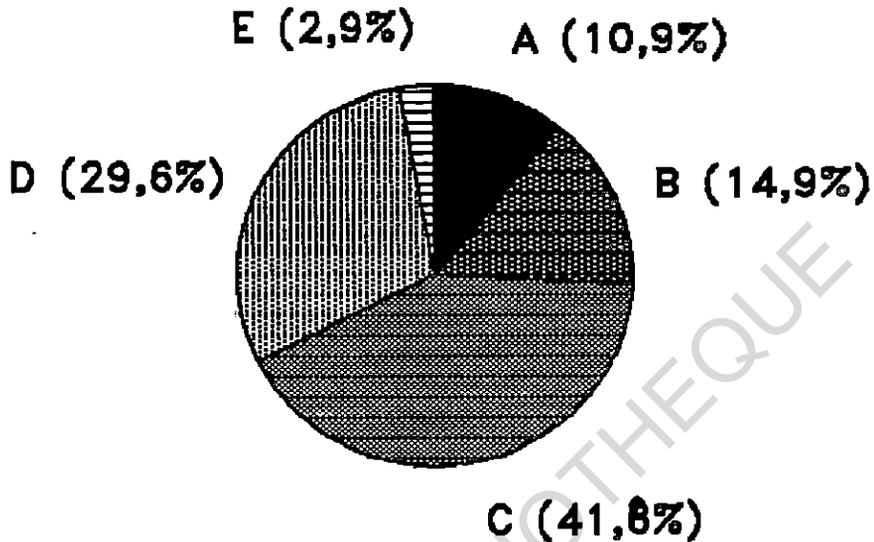
Lorsqu'on observe la situation professionnelle des femmes fonctionnaires de notre échantillon par rapport à leur qualification professionnelle nous constatons leur concentration au niveau des catégories intermédiaires "C" et "D" qui sont parmi les moins rémunérées. Ce constat qui s'observe également au niveau national, traduit le fait que leur niveau d'instruction n'est pas souvent élevé pour les raisons évoquées ci-dessus.

Les graphiques circulaires ci-dessous nous confirment ces constats.

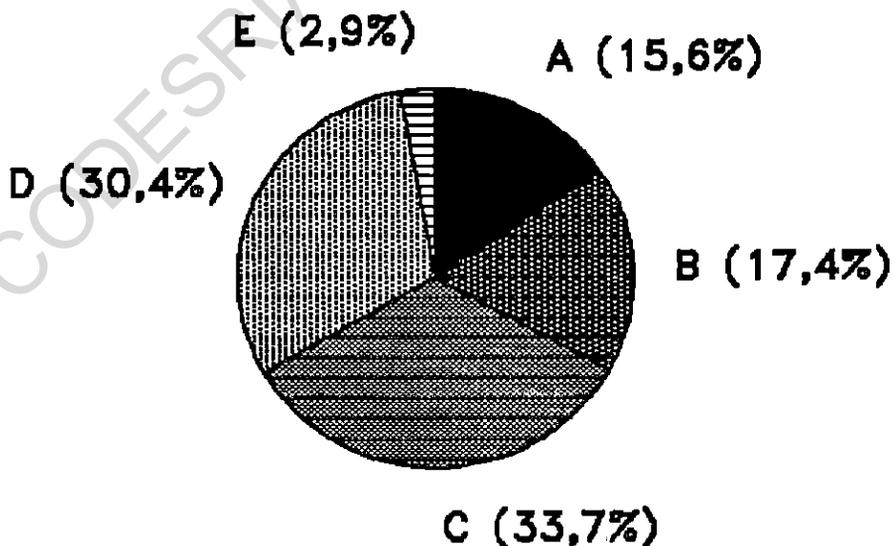
CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Titre: Répartition des femmes fonctionnaires par catégories socio-professionnelles.

REPARTITION DES FEMMES FONCTIONNAIRES GRAPHIQUE I NIVEAU NATIONAL



REPARTITION DES FEMMES FONCTIONNAIRES GRAPHIQUE II NIVEAU DE COTONOU



Source: ELABORE PAR NOUS-MEME

+ Au niveau national, on a, par ordre d'importance.

- 41,58% des femmes fonctionnaires sont de la catégorie C, c'est-à-dire des "agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées". Elles ont au moins le Brevet d'Etudes du Premier Cycle (B.E.P.C). Les secrétaires et les institutrices forment la grande majorité des agents de cette catégorie.

- 29,61% sont de la catégorie D. C'est la "catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courantes." Ce sont des dactylographes, des préposés des services en général, etc. Elles (les enquêtées) ont au moins le Certificat d'Etudes Primaires et Elémentaires (C.E.P.E) ou le Certificat d'Etudes de Fin de l'Enseignement de Base (C.E.F.E.B) ou le Diplôme d'Aptitude Professionnelle (D.A.P);

- 14,91% sont de la catégorie B ou des "agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration, d'application à un haut niveau". Elles ont le baccalauréat ou le niveau de la classe terminale, on y rencontre des sages-femmes; des infirmières, des contrôleurs de travail ou des finances, etc.

- 10,91% sont de la catégorie A ou catégorie des "agents dont les emplois correspondent aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle." Elles dirigent des services centraux dans des ministères et ont fait des études universitaires ou ont suivi des stages de perfectionnement. On y rencontre des administrateurs civils, des chercheurs, des magistrats, etc. C'est en somme des cadres qui assument de hautes responsabilités au niveau de la nation.

- Enfin, 2,99% de l'ensemble se retrouvent dans la catégorie E ou "catégorie des personnels dont les emplois ne nécessitent pas une qualification particulière". Ce sont des agents subalternes. Cette catégorie comprend les agents d'entretien, les filles de salle, les cuisinières etc..

Quand on prend le cas particulier des travailleurs du secteur public de la ville de Cotonou, nous constatons à quelques différences près, les mêmes phénomènes. Nous avons par ordre d'importance les catégories suivantes:

- C : 33,73%
- D : 30,36%
- B : 17,37%
- A : 15,63%
- E : 2,91%

Ce constat, comme nous l'avons annoncé plus haut, est la conséquence logique de la faiblesse des taux de scolarisation, de la faible représentativité des jeunes filles dans les autres ordres de l'enseignement.(6) A ces raisons consécutives aux contraintes socio-culturelles, il faut ajouter les difficultés économiques auxquelles sont souvent confrontés beaucoup de parents. Ainsi dans l'impossibilité de payer les frais de scolarité de leurs enfants, ils préfèrent retirer d'abord les jeunes filles pour réduire leurs dépenses. Car comme nous l'avons signalé tout le long de cette sous-section, les parents pensent que les filles sont plus utiles à la maison qu'à l'école. Ainsi 35,22% de nos enquêtées par exemple ont abandonné les classes, par manque de moyens et de soutien, pour se faire embaucher dans un service public. Et sur les 176 enquêtées, c'est seulement 43,18% qui ont déclaré avoir choisi leur métier par vocation comme l'indique le tableau ci-dessous

Tableau N°3: Répartition des enquêtées selon les raisons de l'exercice de leur profession.

RAISONS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION	REPARTITION PAR L'ETAT	VOCATION	ECHEC AUX EXAMENS	MANQUE DE MOYENS	RAISON DE SANTE	INTERVENTION D'UNE GROSSESSE	TOTAL
NOMBRE DE FEMMES	6	76	19	62	5	8	176
POURCENTAGE	3,41%	43,18%	10,80%	35,22%	2,84%	4,55%	100%

(6) "Dans l'enseignement moyen général, les jeunes filles ne représentent que 21,69% des effectifs. Au niveau de l'enseignement supérieur, le pourcentage des filles inscrites est d'environ 18% toutes branches confondues en 1986" selon AHOUANGONOU Delphine et DOSSOU-YOVO Olga dans leur communication sur "La situation socio-économique de la femme béninoise" in Séminaire National sur l'Intégration de la femme au processus global de Développement IN.F.O.S.E.C., du 1er au 05 octobre 1990, Cotonou, page 5

Les problèmes que nous venons d'évoquer ne frappent pas que les femmes. Dans une moindre mesure il arrive que les hommes en soient victimes. Les parents ont toujours pensé que les perspectives d'emploi des fils sont meilleures par rapport à celles des filles. Ce mode de comportement et d'idéologie discriminatoire et sexiste est, semble-t-il, l'une des caractéristiques de la société humaine. Celle-ci a plus tendance à magnifier le sexe masculin au détriment du sexe féminin au nom de "l'ordre masculin" pour reprendre Roger Garaudy dans: Pour l'avènement de la femme où il relève l'injustice de la société humaine depuis des siècles à l'égard de la femme.(7)

Cet ordre dont les femmes sont curieusement les reproductrices, n'a pas manqué de les confiner dans les emplois les moins rémunérés mais également dans les emplois dits féminins plus proches de leurs rôles traditionnels.

3°) EMPLOI ET ROLE TRADITIONNEL DE LA FEMME: LE CONDITIONNEMENT SOCIAL

Les multiples contraintes sociales et culturelles évoquées dans les lignes précédentes influencent, le choix du métier chez les femmes. Lorsque nous nous référons aux données de l'enquête menée à Cotonou auprès de 176 femmes fonctionnaires, nous remarquons que sur plus de 46 professions qu'exercent les femmes, 78,41% d'entre elles appartiennent à des professions dites "féminines" parce qu'elles sont proches de leurs rôles traditionnels.(8) Nous avons par exemple l'enseignement, les emplois de bureau, les soins de santé, et l'administration, comme l'indique le tableau ci-dessous:

Tableau N°4: Aperçu sur les professions attirant le plus grand nombre de nos enquêtées

PROFESSIONS	ADMINIS- TRATION	ENSEIGNEMENT	DACTYLO- GRAPHIE	SECRETARIA- RIAT	SANTE
NOMBRE DE FEMMES	19	12	44	46	17
POURCENTAGE	10,80%	6,82%	25,00%	26,14%	9,66%

(7) Roger Garaudy: Pour l'avènement de la femme; Albin Michel, Paris, 1981, pp.11-38

(8) Les rôles traditionnels sont ceux qu'accomplissent toutes les femmes dans les foyers: entretien et gestion de la maison, éducation des enfants, soins, ménage, etc...

Ces professions ne représentent que 10,87% des 46 professions recensées lors de nos enquêtes. Les 89,13% des professions restantes comprennent seulement 21,9% de femmes travaillant dans le secteur étatique.

Au delà des différences biologiques, il apparaît que ce sont les différences de l'éducation entre fille et garçon qui créent des conditions toutes particulières qui font croire à une vocation de femme et imprègnent sa vie de préjugés. Analysant l'environnement qui fait la femme, Germaine BORCELLE dans Métiers au féminin: pour une égalité des chances, abondera dans le même sens que Simone de BEAUVOIR en écrivant dans cet ouvrage : <<Dès lors et inconsciemment elle va développer son personnage à l'image des femmes que lui proposent son entourage, les livres, les revues, les films etc...>>.(9) C'est dire donc qu'elle rejoint Simone de BEAUVOIR qui écrit dans Le deuxième sexe: <<on ne naît pas femme, on le devient...>>.(10)

Tous ces préjugés et contraintes ont fait que les femmes béninoises ne peuvent qu'exercer certaines professions dans la Fonction Publique béninoise. Car c'est leur niveau de qualification qui détermine leur plus ou moins grande représentativité dans les diverses professions, et également leur situation salariale.

B) LA SITUATION SALARIALE DES FEMMES FONCTIONNAIRES

Suite à l'étude de la situation professionnelle des femmes fonctionnaires, nous avons essayé d'analyser l'influence des facteurs socio-culturels, de l'éducation (scolarisation, niveau d'instruction) sur l'emploi des femmes dans la Fonction Publique béninoise. Nous nous intéresserons maintenant à leur situation salariale.

1°) LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE BENINOISE

Dans la Fonction Publique béninoise, principale utilisatrice de la main d'oeuvre tant masculine que féminine, il n'y a pas de discrimination sexiste: elle offre à tous, les mêmes conditions de travail et de traitement.

(9) Germaine BORCELLE: Métiers au féminin: pour une égalité des chances; U.N.E.S.C.O, Paris, 1985, page 58.
(10) Simone de BEAUVOIR: Le deuxième sexe; Tome I, Gallimard, Paris, 1949, Page 286.

Lorsque nous considérons les salaires dans les divers secteurs de l'économie, les agents permanents de l'Etat sont à première vue les mieux payés.

En effet, en comparant les pourcentages des agents de la Fonction Publique gagnant moins de trente mille francs 30.000 F.CFA par mois à celui des autres secteurs de l'économie nationale, on a :

Fonction Publique	52,8%
Secteur privé	60,4%
Société d'Etat	66,8%
Offices	69,6%
Sociétés provinciales	86,1%
Collectivités locales	92,3% (11)

Cette distinction au niveau des salaires est essentiellement due à la différence de qualification entre les agents des divers secteurs.

C'est donc pour cela que les salaires sont plus bas dans les collectivités locales et dans les sociétés provinciales qu'ailleurs. Car pour avoir accès à des emplois dans ces secteurs, un niveau de qualification élevé n'est pas exigé puisque beaucoup de fonctionnaires ont été recrutés par simple coup de téléphone ou sur présentation d'une carte de visite d'un parent ou d'un ami et ceci dans un passé récent.

Des statistiques précédentes, nous remarquons qu'il y a moins d'agents de la Fonction Publique qui gagnent moins de 30.000 francs CFA par mois, que des autres secteurs de l'économie. Cela ne veut pas dire que c'est dans la Fonction Publique que les plus gros salaires sont payés aux agents car si nous prenons par exemple deux agents recrutés en 1983, l'un dans la Fonction Publique et l'autre dans une société d'Etat.

(11) M.T.A.S: revue de statistiques et de législation du travail, n°. 7, Cotonou, Juillet 1984, page 71-72

Les deux agents sont par exemple de catégorie A, d'échelle 3 et d'échelon 3. Nous avons l'agent de la Fonction Publique qui gagne 62.168 francs CFA comme salaire net, alors que son homologue de la société gagne 114.017 francs CFA. Des exemples peuvent être multipliés pour toutes les autres catégories, le constat est que les gros salaires sont plutôt payés dans les sociétés semi-publiques ou dans les offices.

En République du Bénin, le salaire comme l'accès à l'emploi dans la Fonction Publique n'est pas fonction de sexe, puisque "A travail égal, salaire égal" pour tous les travailleurs. Le "code de travail" le stipule en ces termes dans son article 79: <<A conditions égales de travail, de qualification professionnelle, et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur sexe, leur âge et leur statut...>>.(12)

Cela signifie en clair que les variables (âge) et notamment le sexe n'interviennent pas dans la rémunération des travailleurs. Par contre le niveau de qualification professionnelle, l'ancienneté dans la fonction, etc... entrent en ligne de compte dans la rémunération des travailleurs par bonification.

C'est grâce à ces variables que les travailleurs de la Fonction Publique sont classés selon leur grade, leur corps, leur catégorie, leur échelle et leur échelon. Ceux-ci enfin déterminent les éléments constitutifs du salaire que sont:

a) La solde de la base indiciaire brute

Elle est encore appelée traitement soumis à retenue pour pension et est définie par un coefficient dénommé indice de traitement. (13) Le montant de cette solde est fixé par les pouvoirs publics et est le même pour tous les agents de la même catégorie.

(12) M.T.A.S: "code du travail", 4ème édition, Juin 1985. La première édition de ce code encore en vigueur au moment de nos investigations date de 1967

(13) Voir annexe n°1 l'échelonnement indiciaire des corps des personnes des administrations et établissements publics de l'Etat.

b) Les accessoires de traitement

- Les prestations familiales ou allocations familiales qui sont dues pour des enfants dont la charge est supportée de manière permanente par l'allocataire. Le nombre d'enfant ayant droit à ces allocations est limité à six (6) par famille et le montant est de mille 1.000 francs CFA par enfant. Elles peuvent être donc perçues par le père ou la mère, ainsi 30% (49 femmes sur les 159 ayant des enfants) de nos enquêtées perçoivent les allocations de leurs enfants.

Mais l'on se demande ce que 1.000 francs CFA par mois représentent dans la vie d'un enfant eu égard à tout ce dont il a besoin pour son épanouissement.

- Les indemnités de résidence

Elles sont allouées aux agents de l'Etat, et ceci à concurrence de 10% du salaire à l'exception des agents occasionnels.

Aujourd'hui ces indemnités ne sont plus allouées aux travailleurs, l'application du P.A.S. oblige.

- Les indemnités diverses éventuelles

Elles sont allouées compte tenu du caractère spécifique de chaque employé. Le montant est donc variable. On peut citer entre autres: les indemnités de responsabilité et de fonction, de risques inhérents à l'emploi, de transport et de déplacement, les indemnités rétribuant des travaux supplémentaires effectifs, etc...

Mentionnons que le niveau des salaires dans les sociétés d'Etat est légèrement plus élevé que dans la Fonction Publique. En effet certaines variables comme par exemple les indemnités de la pharmacie font grossir les salaires dans ce secteur. Mais il n'y a pas de discrimination sexuelle au niveau des salaires des travailleurs de ces sociétés, seulement que le

P.A.S., les restructurations, les privatisations font qu'elles sont en train de disparaître progressivement.

Ainsi donc, le salaire de base indiciaire brute et les accessoires constituent les principaux éléments de la solde mensuelle des travailleurs de la Fonction Publique béninoise. Mais les salaires des femmes fonctionnaires présentent des caractéristiques qui permettent de les spécifier.

2°) LES SALAIRES DES FEMMES FONCTIONNAIRES: LA SITUATION

Contrairement à ce qui se passe dans certains pays comme la France (industrialisée, mieux développée), où le principe : à travail égal, salaire égal, proclamé depuis 1946 et jamais pleinement appliqué, la République du Bénin peut, sur ce plan, constituer un "modèle". (14)

Cependant, lorsqu'on considère le salaire des femmes fonctionnaires par rapport à leur niveau d'instruction ou leur niveau de qualification professionnelle et leur cantonnement dans les emplois les moins qualifiés et les plus subalternes, on se rend compte qu'elles sont les plus défavorisées. Mais cette situation s'explique par des contraintes liées aux réalités socio-culturelles et traditionnelles que nous avons mentionnées et analysées ci-dessus. Ainsi il est évident que le nombre de celles gagnant un salaire sera le reflet de leurs conditions sociales et de leur niveau de qualification professionnelle. A cet égard, les données consignées dans les diagrammes circulaires ci-dessus sont autant significatives que celles rapportées par Madame GARBA née YACOUBOU Bintou : <<... Les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 1979 permettent de relever dans la population active occupée selon la profession, l'âge et le sexe que (51) cinquante et une femmes sur un total de (739) sept cent trente neuf étaient dans la catégorie des directeurs et cadres administratifs.>> (15)

(14) En effet, Roger GARAUDY rapporte dans: Pour l'avènement de la femme, Edition Albin Michel, Paris, 1981 à la page 14 que les salaires des femmes sont globalement inférieurs de 30% aux salaires masculins et leurs conditions de travail sont médiocres avec des tâches répétitives.

(15) Madame GARBA née YACOUBOU Bintou; Les femmes et le travail salarié dans la Fonction Publique béninoise, Mémoire de fin de formation pour l'obtention du diplôme des cadres A1, cycle 2 de l'ENA, année 1989 - 1991, page 49

Il résulte donc de ce rapport que seulement 6,9% des "cadres de conception ou de contrôle" sont des femmes alors que les 93,1% restants sont des hommes. Si la législation en matière de travail offre les mêmes chances à tous les travailleurs quel que soit leur sexe, il apparaît que les conditions d'accès à l'éducation, à la formation et par conséquent à l'emploi sont discriminatoires voire sexistes au départ à cause des contraintes socio-culturelles auxquelles sont soumises les jeunes filles. Cette discrimination originelle vient "annuler" les dispositions législatives sur l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi et de l'égalité des salaires.

Cela est d'autant plus vrai que lorsqu'on considère le salaire global que gagnent les femmes fonctionnaires par rapport à celui des hommes, nous constatons que les femmes sont très défavorisées pour les raisons suivantes:

1°) Elles représentent plus de 52% de la population béninoise et seulement 0,45% d'entre elles sont A.P.E.

2°) Elles se concentrent dans les emplois subalternes, peu qualifiés donc les moins rémunérés;

3°) Très peu d'entre elles parviennent à des postes de cadres supérieurs. Il n'y en a que 6,9% qui soient dans la catégorie des directeurs ou cadres administratifs qui représentent les postes les mieux payés;

4°) Elles n'ont pas accès à l'éventail complet des emplois pour les raisons évoquées plus haut;

Il apparaît donc que le sexe masculin plus favorisé, a plus la chance et la possibilité d'aller à l'école, de s'instruire, d'être formé, d'avoir accès aux emplois les mieux rémunérés et en conséquence d'être aux premiers postes de direction ou de responsabilité, que le sexe féminin contraint et obligé de se contenter des emplois secondaires et peu rémunérés .

L'inégalité des chances-particulièrement-sexiste qui en résulte et que la société crée à partir de la division sexuelle des tâches, détermine la situation professionnelle des femmes, et le niveau relativement bas de leur salaire.

En un mot le principe "à travail égal, salaire égal" si loyalement institué n'est en fait que l'arbre qui cache la forêt des multiples inégalités dont sont victimes toutes les femmes en général et les femmes fonctionnaires en particulier. C'est dire que la discrimination se situe au départ déjà au niveau de la formation et donc à l'accès au travail salarié.

Au total, au niveau du travail salarié et spécialement au niveau de la Fonction Publique, les travailleurs ne souffrent d'aucune discrimination sexiste sur le plan salarial. Mais les femmes fonctionnaires se retrouvent en grand nombre dans les emplois subalternes, peu qualifiés et moins rémunérés. Ce qui oblige certaines femmes à améliorer leur revenu ou disent-elles à "joindre les deux bouts" en exerçant des activités parallèles c'est-à-dire des activités extra-professionnelles pouvant leur générer un revenu complémentaire. C'est l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 2 : ACTIVITES PARALLELES DES FEMMES FONCTIONNAIRES

Dans le chapitre précédent, nous avons déduit que les femmes fonctionnaires béninoises bénéficient des mêmes conditions de travail que les hommes si elles ont les mêmes qualifications professionnelles et la même ancienneté que ceux-ci. Il est même apparu qu'elles sont d'un certain point de vue plus favorisées que les hommes.(1)

Le présent chapitre s'intéresse aux activités extra-professionnelles des femmes fonctionnaires. En effet, certaines, exerçant, dans le secteur étatique se livrent, en plus de leur emploi régulier, à des activités parallèles dans le but, disent-elles, d'"arrondir" les fins du mois.

A) LES ACTIVITES PARALLELES DES FEMMES FONCTIONNAIRES DE COTONOU: LES TYPES ET LES RAISONS DE LEUR PRATIQUE

Bien que l'article 44 de la loi N°.86-013 de 26 Février 1986 portant statut général des A.P.E (encore en vigueur) interdise à tout A.P.E. d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, il arrive que certains d'entre eux, les femmes surtout, se livrent à des activités "parallèles" pour "arrondir" les fins du mois (2)

Lors de nos investigations, 38% des 176 enquêtées exercent des activités parallèles de diverses natures.

(1) Au titre de l'article 94 de la loi N°86-013 du 26 Février 1986 portant statut général des A.P.E, elles bénéficient d'un congé avec solde entière pour couches et allaitement (ce qui n'est évidemment pas mauvais) ; pp 35 et 40. De même les articles 105, 106 et 108 du code du travail leur offrent des conditions de travail toutes particulières que nous avons évoquées plus haut

(2) Nous entendons par activité "parallèle" toute activité exercée par un agent de l'Etat et qui ne s'inscrit pas dans le cadre de son activité officielle. L'activité est donc parallèle en ce sens qu'elle est pratiquée aux dépens de l'activité officielle, à laquelle elle s'oppose, lui est ainsi parallèle du point de vue des méthodes employées et des buts visés.

1°) LES TYPES D'ACTIVITES PARALLELES

Le tableau N°5 ci-dessous nous montre que c'est seulement 38% (67/176) de nos enquêtées qui ont déclaré qu'elles pratiquent des activités parallèles en plus de leurs activités professionnelles.

Nous constatons également qu'elles s'adonnent plus au commerce qu'à toute autre activité parallèle. Des 38% ayant déclaré exerçant une activité parallèle, 34% (60/176) affirment faire du commerce. Ce qui représente numériquement 60 enquêtées sur les 67 soit environ 90% de l'ensemble des femmes pratiquant une telle activité. Des 10% restants, 3% pratiquent l'élevage et le tricotage, tandis que 7% font diverses autres activités telle que la gestion des cabinets de soins médicaux ou des moyens de transport ou encore des logements qu'elles mettent en location.

Tableau N°5: Répartition des enquêtées exerçant une activité parallèle selon leur niveau de qualification

NIVEAU DE QUALIFICATION	EFFECTIF TOTAL	TYPE D'ACTIVITES PARALLELES				TOTAL	POURCENTAGE
		COMMERCE	ELEVAGE	TRICOTAGE	AUTRES		
A	32	9		1	1	11	34%
B	32	10			3	13	41%
C	43	17				17	40%
D	63	23	1		1	25	40%
E	6	1				1	17%
TOTAL	176	60	1	1	5	67	38%
		34%	0,6%	0,6%	3%		

La place importante qu'occupe le commerce comme activité économique informelle dans cette répartition est due d'abord au fait que traditionnellement les femmes béninoises en général et les Cotonnoises en particulier ont toujours occupé des activités économiques informelles compte tenu des

contraintes socio-culturelles de leur retard scolaire historique. Selon une étude réalisée par le P.E.C.T.A. sur "l'emploi des femmes au Bénin" en 1985, cette prédominance s'explique par le fait que l'éducation traditionnelle des filles dans sa conception, crée un terrain entièrement favorable à l'exercice des activités économiques du secteur informel et en particulier celle relative au commerce.(3). Ailleurs on peut lire dans un essai de Mere KISEKKA: <<En Afrique de l'ouest, 60 à 80% du petit commerce sont aux mains des femmes.>>(4) Plus loin elle précise <<...au Bénin, les femmes ont pratiquement le monopole du commerce (95%).>>(5)

Si ces deux constats, c'est-à-dire celui du P.E.C.T.A et de Mere KISEKKA, viennent confirmer la généralité de la pratique du commerce par les femmes béninoises, alors les données de notre enquête confirment quant à elles, que même les femmes salariées de la Fonction Publique ne font pas exception. Effectivement malgré que la législation du travail interdise de telles activités, nous constatons que 34% de nos enquêtées (60 sur 176 femmes) font le petit commerce.

Le petit commerce qu'elles déclarent pratiquer, est essentiellement caractérisé par la vente d'objets divers. La nature des objets vendus varie suivant les cadres.

* **Sur les lieux de service:** Elles vendent des produits de beauté à savoir des cosmétiques, du savon, du parfum, des laits et des pommades de toute sorte, des habits, des sous-vêtements, des montres-bracelets, des tissus, des ustensiles de cuisine, etc... Ces objets sont pour la plupart en provenance du Nigéria ou des pays européens comme la France et parfois même de l' Union Soviétique.(6)

(3) Cette étude a été réalisée par le P.E.C.T.A. sous l'égide de l'O.I.T en 1985. Le rapport a été soumis au gouvernement béninois.

(4) Mere KISEKKA: <<Le rôle de la femme dans le développement socio-économique: Les indicateurs, instruments, d'analyse sociale: Le cas du Nigéria et de l'Ouganda>> in Etudes socio-économique N°3, Les indicateurs du rôle nouveau des femmes dans le développement, UNESCO, Paris, 1984, page 43.

(5) Mere KISEKKA: Op cit, page 47

(6) Certaines femmes arrivent à obtenir certains articles soviétiques par le biais des étudiants béninois en Union Soviétique. C'est le cas de certains bijoux, des montres-bracelets, des ustensiles de cuisine (cocotte-minute par exemple), etc..

La plupart de ces articles sont vendus à crédit à leurs collègues de service qui remboursent généralement à chaque fin du mois ou à chaque paye de salaire.

Pour tromper la vigilance de leurs chefs de section ou de service quand ils ne sont pas des complices corrompus, elles dissimulent leurs articles dans de grands sacs qu'elles font passer de service en service.

Toujours sur le lieu de service, certaines d'entre elles se spécialisent dans la restauration suivant la même méthode. Elles vendent le petit déjeuner ou le goûter sous forme de Sandwich, de gâteaux, de bonbons, de biscuits, de yaourt, etc...

* A leur domicile: c'est généralement des débits de boissons qu'elles tiennent quand elles n'ont pas un étalage pour servir les gens du quartier. D'autres utilisent des jeunes filles comme aides pour promener à travers la ville du yaourt, de la glace, des sucettes dans de grandes glacières.

Il y a d'autres femmes qui disposent des hangars devant leur domicile qui servent de lieu de vente de divers articles tels que les boîtes de conserve, du savon, de la farine de maïs ou de manioc.

* Au marché: Certaines femmes disposent souvent de hangar quand ce ne sont pas de véritables boutiques ou entrepôts de détail ou de gros, où elles engagent des jeunes filles ou des dames ou même des parents qui vendent à leur compte divers articles: tissus, produits de toilette, prêt-à-porter, objets d'ornement, etc...

En outre, lorsqu'on considère les types d'activités par rapport aux niveaux de qualification des enquêtées nous constatons que les enquêtées ayant les niveaux de qualification intermédiaires (B,C,D) s'adonnent plus aux activités parallèles que celles des niveaux de qualification supérieur (A) et inférieur (E). De plus les femmes de catégorie (A) s'y adonnent

plus que celles de la catégorie (E). Or le niveau de qualification allant de pair avec l'importance de la masse salariale, on aurait pu penser que les enquêtées ayant un niveau de qualification élevé s'adonneraient plus que les autres parce qu'elles possèderaient plus de moyens financiers, donc elles démarreraient leurs activités parallèles avec un gros capital. Pourtant rien n'en est. Curieusement aussi celles de la catégorie (E) qui gagnent moins que les autres pratiquent moins d'activités parallèles.

Mais pourquoi certaines de nos enquêtées pratiquent - elles ces activités extra-professionnelles?

2°) LES RAISONS DE L'EXERCICE DES ACTIVITES PARALLELES

Lors de nos investigations, toutes les enquêtées nous ont déclaré que les salaires sont insuffisants parce qu'elles ne sont pas payées à l'indice réel, des mois d'arriérés de salaire leur sont dus par l'Etat qui a, en plus de tout cela, abattu de 10% les salaires des fonctionnaires (7). Face à cette situation qui n'a pas manqué de poser des problèmes socio-économiques au sein des ménages, certaines de nos enquêtées (38% des 176), pour compenser ce déséquilibre, déclarent pratiquer des activités parallèles (privées) lucratives malgré les dispositions de l'article 44 de loi N° 86-013 du 26 Février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat à ce sujet.(8)

Remarquons que la pratique des activités parallèles existait bien avant le P.A.S.. Au départ très timide et camouflée, elle est, aujourd'hui, mise au jour et prend une ampleur inquiétante pour notre Administration, avec la crise économique et sociale généralisée.

(7) Cette situation salariale n'est pas spécifique aux femmes. Tous les agents de la Fonction Publique béninoise sont concernés. C'est le Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S) négocié depuis 1989 qui est à l'origine de cette situation.

(8) Le premier paragraphe de cet article stipule en effet: «Il est interdit à tout agent permanent de l'Etat d'exercer à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par règlement.»

Les raisons qui, selon les enquêtées expliquent l'exercice des activités parallèles sont de plusieurs ordres. Le tableau N°6 ci-dessous nous en fait le point.

TABLEAU N°.6: RAISONS DE L'EXERCICE DES ACTIVITES PARALLELES

RAISONS DE L'EXERCICE DES ACTIVITES PARALLELES	EFFECTIFS DES ENQUETEES	POURCENTAGE
Insuffisance du salaire	1	1,5%
Habillement	6	9%
Dépenses courantes du foyer	35	52,2%
Achat de terrain	3	4,5%
Costruction de maison	1	1,5%
Frais du répétiteur des enfants	1	1,5%
Entretien des enfants	11	16,5%
Frais d'électricité et d'eau	2	3%
Loisirs et vacances	1	1,5%
Entretien des frères et soeurs	3	4,5%
Cérémonies familiales	1	1,5%
Entretien des domestiques	2	3%
TOTAL	67	100%

Lors de nos investigations, toutes les enquêtées sans exception ont déclaré que les salaires sont insuffisants. Mais lorsqu'on demande à celles parmi elles qui exercent des activités parallèles de nous faire part des raisons pour lesquelles elles ont choisi d'en exercer, nous constatons d'après les données du tableau N°6 que la grande majorité ne parle plus de l'insuffisance du salaire mais plutôt des "dépenses courantes du foyer" pour justifier cette pratique.

Ainsi 52,2% des 67 enquêtées exerçant ces activités déclarent que c'est pour faire face aux problèmes financiers de leur ménage. Ensuite 16,5% d'entre elles déclarent que c'est pour faire face aux frais d'entretien des enfants. Viennent ensuite par ordre d'importance l'habillement pour 9% des enquêtées, 4,5% en ce qui concerne l'achat de terrain ou l'entretien des frères et soeurs, 3% quant aux frais d'électricité et d'eau ou l'entretien des domestiques. L'insuffisance du salaire ne vient qu'en dernière position avec 1,5% tout comme d'autres raisons figurant dans le tableau N°6 ci-dessus.

Il ne fait aucun doute que l'insuffisance des salaires est la raison essentielle de l'exercice des activités parallèles. Les raisons avancées par les enquêtées de cette catégorie ne sont en réalité que les conséquences de l'insuffisance des salaires qui ne permettent pas à tous les travailleurs de satisfaire leurs besoins les plus élémentaires qui sont : se nourrir, se soigner, se loger, se vêtir, s'instruire, etc.

B) LE REVENU DES ACTIVITES PARALLELES

Dans le sous-chapitre précédent, nous avons vu les types d'activités parallèles qu'exercent les femmes fonctionnaires de Cotonou. Aussi avons-nous recherché les raisons de l'exercice de telles activités qui souvent, il faut le signaler se font au détriment de l'emploi "régulier"(9). A présent nous nous intéresserons au revenu que ces activités procurent et à la satisfaction que celles qui les pratiquent en tirent.

(9) La vente ou l'achat d'article pendant les heures de service perturbe d'une manière ou d'une autre le bon déroulement du travail salarié. L'absentéisme, la lenteur administrative, etc peuvent être dus à de telles pratiques, encore que les agents savent que quel que soit le travail fourni, le salaire est garanti à la fin du mois.

1°)- TAILLE DU REVENU SUIVANT LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES ENQUETEES

Lorsque nous nous intéressons à la taille du revenu c'est-à-dire à la taille du bénéfice que procurent les activités extra-professionnelles par rapport aux salaires des enquêtées, nous constatons que l'importance de celle-ci n'est pas fonction du niveau de qualification des enquêtées. Elle (la taille) semble être fonction du "dynamisme" c'est-à-dire de l'expérience, de l'habileté des procédés ou les méthodes des "fonctionnaires commerçantes". C'est en fait ce que montrent les données du tableau N°7 ci-dessous.

En effet les données de ce tableau indiquent que les enquêtées de la catégorie D sont plus dynamiques que celles des autres catégories, si l'on "mesure" ce dynamisme par le pourcentage des enquêtées ayant entre 50 et plus de 100% de leur salaire comme bénéfice par mois.

Cela étant, quand les enquêtées sont classées selon l'importance de leur bénéfice on a respectivement environ 16,4% (D), 7,5% (B), 4,5% (C), 3% (A), et 0% (E).

Lorsqu'on considère les données du tableau globalement il ressort qu'environ 48% (32/67) de ces enquêtées gagnent au plus 25% de leur salaire par la pratique des activités parallèles; celles qui gagnent entre 25 et 50% représentent environ 18% (12/67) de l'effectif. Ensuite celles qui gagnent plus de 100% de leur salaire comme bénéfice représentent environ 12% (8/67). Puis entre 50 et 75% il y a environ 10% (7/67). Et celles dont le bénéfice est compris entre 75 et 100% de leur salaire représentent environ 9% (6/67) enfin 3% (2/67) environ n'ont pas voulu déclarer leur bénéfice.

Il apparaît clairement que les activités parallèles constituent pour celles qui les exercent, une importante source de revenu. Car des 67 enquêtées les exerçant, nous constatons que celles-ci paraissent plus importantes pour environ 12% d'entre elles qui y gagnent plus de 100% de leur salaire, 19% ont pour bénéfice entre 50 et 100% de leur salaire, environ 18% entre 25 et 50% et celles qui restent soit environ 48% ont au plus 25% de leur salaire.

Tableau N°7: Pourcentage du revenu des activités parallèles par rapport au salaire selon le niveau de qualification

NIVEAU DE QUALIFICATION POURCENTAGE DU SALAIRE	EFFECTIFS PAR CATEGORIE					TOTAL	POURCENTAGE
	A	B	C	D	E		
0 - 25%	5	7	10	9	1	32	48%
25 - 50%	4	1	4	3	0	12	18%
50 - 75%	1	3	2	1	0	7	10%
75 - 100%	0	0	0	6	0	6	9%
PLUS DE 100%	1	2	1	4	0	8	12%
NON DECLARE	0	0	0	2	0	2	3%
TOTAL	11	13	17	25	1	67	100%

Quelle que soit la taille du bénéfice que les fonctionnaires exerçant des activités extra-professionnelles en tirent, il est certain que ce bénéfice constitue pour elles un revenu d'appoint important dont elles peuvent tirer une certaine satisfaction à travers l'utilisation qu'elles en font.

2°) L'UTILISATION DU REVENU DES ACTIVITES PARALLELES

Le revenu des activités parallèles est la deuxième composante du revenu global après le salaire, dont l'utilisation fera l'objet de la deuxième partie de ce travail. Dans la présente section, il sera alors question de la satisfaction morale et de la fierté que procurent de telles activités aux femmes qui les exercent, à travers leur bénéfice.

En effet, c'est grâce aux profits de ces activités que 38% (25/67) de nos enquêtées arrivent à pallier totalement ou partiellement l'insuffisance des salaires et les problèmes créés par les retards dans leur paiement. Ils confèrent aux femmes une certaine autonomie financière l'un de leurs idéaux, et par conséquent un certain orgueil, une certaine fierté et enfin un certain respect. Quelques unes déclarent être très contentes de savoir qu'elles parviennent à résoudre leurs problèmes malgré la conjoncture économique difficile.

Pour Madame A.B. les bénéfices de ses activités parallèles font d'elle une référence, un passage obligé au sein de sa famille. En effet rien ne pourra se faire sans son avis (elle déclare que ce n'est pas de l'égoïsme mais une réalité). Elle continue en disant qu'elle est un "coffre-fort" pour les siens, et elle est très respectée pour cette raison, car s'il y a un problème financier chez elle, c'est elle qui débloque le fond nécessaire quitte à se faire rembourser après par des cotisations des autres membres. Dans leur majorité, ses parents veulent être dans ses bonnes grâces pour bénéficier peut-être de quelques aides qui sont incontournables par ces temps de crise économique. Pour elle, c'est un sentiment de fierté que lui procure le bénéfice des activités parallèles, car tous les autres pouvoirs vous sont conférés par le pouvoir économique selon ses déclarations.

C'est également un sentiment de fierté que le bénéfice des activités parallèles procure à Madame E.R. En effet, ce bénéfice lui a permis de construire sa propre maison et de l'habiter. Elle est fière d'une part d'être chez elle et d'autre part d'être propriétaire de certaines chambres dont elle perçoit le loyer à chaque fin du mois. Elle n'est plus contrainte de donner le loyer mais c'est plutôt elle qui en reçoit.

Curieusement, cette autonomie financière fait que les femmes deviennent égoïstes et oublient leurs devoirs conjugaux. Elles prennent des initiatives sans parfois consulter leur mari. C'est ainsi que certaines femmes fonctionnaires régulièrement mariées, vivant sous le même toit que leur époux, achètent des terrains ou empruntent de l'argent à la banque et commencent à construire sans rien dire à leur mari. Elles pensent que le fait de détenir le pouvoir économique dans leur foyer leur confère une certaine latitude dans leurs actes. Malheureusement, les normes de la vie conjugale se trouvent alors violées par ce sentiment de libertinage, souvent source de mécontentement. Pire encore cet accès de la femme au pouvoir

économique, amène dans bien des cas à des conflits de nature politique c'est-à-dire d'autorité au sein du ménage, qui peuvent déboucher sur le divorce.

Au terme de ce chapitre, nous dirons que malgré les dispositions de l'article 44 de la Loi N°86-013 du 26 Février 1986 portant statut général des A.P.E., 38% de nos enquêtées font des activités parallèles. La pratique de celles-ci, leur procure d'une part, un bénéfice qui constitue pour elle un revenu d'appoint qui leur permet de résoudre certains de leurs problèmes personnels, conjugaux et extra-conjugaux. D'autre part, une satisfaction morale, une fierté et une autonomie financière se remarquent chez ces femmes.

Comme nous l'avions notifié plus haut, le bénéfice des activités extra-professionnelles est la deuxième composante du revenu global de la femme fonctionnaire après le salaire. Nous allons nous intéresser maintenant à la répartition de ce revenu global c'est-à-dire sa distribution quantitative dans des domaines privilégiés des femmes fonctionnaires de Cotonou.

DEUXIEME PARTIE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

MODES DE GESTION DU REVENU DES FEMMES FONCTIONNAIRES DE COTONOU

Dans la première partie de ce travail, nous avons étudié les domaines d'activités des femmes fonctionnaires et leurs revenus. Dans la présente partie, nous nous intéresserons à l'affectation quantitative de ces revenus, laquelle se fait par rapport aux positions sociales de la femme fonctionnaire, au nombre de personnes à sa charge et enfin à d'autres variables telles que la religion, l'origine socio-ethnique, pour ne citer que celles-là.

Mais avant, il importe de préciser que certaines enquêtées disposent d'autres sources de revenu autres que celles provenant de leurs activités professionnelles ou parallèles. Il s'agit notamment des dons des parents ou d'amis. Il y a également dans cette troisième catégorie, des sources de revenu "occultes" non déclarées, parce qu'elles proviennent d'activités obscures non honorables aux yeux de la société. En effet, naturellement, aucune de nos enquêtées n'en parle, mais une étude sociologique sur la prostitution a établi que certaines femmes fonctionnaires vivent de ces genres de revenus.(1) Ce qui explique le caractère approximatif des chiffres contenus dans les tableaux, de plus les enquêtées ne tiennent pas une comptabilité des dépenses qu'elles effectuent.

CHAPITRE I - L'UTILISATION DU REVENU PAR RAPPORT AUX POSITIONS SOCIALES DES FEMMES FONCTIONNAIRES

Dans ce chapitre, il sera question de l'utilisation du revenu selon les niveaux de qualification professionnelle, la situation matrimoniale des femmes et enfin selon la situation socio-économique de leur conjoint.

(1) MAGNONFINON Rock: Etude sociologique de la prostitution à Cotonou. Mémoire de maîtrise de sociologie, année académique 1987-1988, UNB/FLASH, pages 80 à 82.

Lorsque nous nous intéressons à la part du salaire utilisé, nous constatons que 13% (4/32) en utilisent plus de la totalité pour elles-mêmes comme l'indique le tableau N°8

TABLEAU N°8

	CATEGORIE A						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	13	2	0	8	14	15
10 - 20	2	8	10	2	9	4	5
20 - 30	0	0	4	2	3	0	5
30 - 40	6	1	3	7	5	0	0
40 - 50	7	0	3	5	1	0	0
50 - 60	4	0	0	2	0	0	1
60 - 70	2	0	0	3	0	0	0
70 - 80	1	0	1	2	0	0	0
80 - 90	3	0	0	2	0	0	0
90 - 100	1	0	0	1	0	0	0
100 - +	4	0	1	2	0	0	0
TOTAL	32	22	24	28	26	18	26

Pour les femmes de cette catégorie les besoins personnels sont prioritaires, alors que les dépenses courantes de leur ménage viennent en deuxième position dans la répartition de leur salaire.

Cette situation est pour le moins paradoxale si nous nous rappelons que 34% d'elles se livrent à des activités parallèles (Tableau N°7) qui leur procurent des revenus d'appoint, si elles n'ont pas d'autres sources de financement non déclarées. Ainsi ces différents revenus leur permettent alors d'acheter quelques habits, des ustensiles de cuisine, des appareils électroménagers. L'on comprend pourquoi elles utilisent plus de 100% de leur salaire pour elles-mêmes puisque le revenu des activités parallèles leur permet de satisfaire ce que le salaire n'a pas suffi à faire.

Des 32 femmes de la catégorie B (tableau N°9 ci-dessous), 100% réservent une partie de leur salaire aux dépenses communes de leur ménage, 97% à leurs propres besoins, 94% à "autres personnes", 88% à leurs enfants, 78% à leur conjoint et également à leurs parents, 56% à leurs beaux-parents. Ici les dépenses du ménage attirent le plus grand nombre de femmes dans la répartition de leur salaire. Le tableau N°9 nous montre que 13% (4/32) de ces femmes utilisent plus de la totalité de leur salaire pour leur ménage. 41% (13/32) de ces femmes s'adonnent à des activités parallèles dont le bénéfice leur permet de résoudre les problèmes économiques auxquels est confronté leur ménage. Car la pension alimentaire que donne leur conjoint est en général insuffisant et c'est à la femme de compléter.

Les femmes de cette catégorie, donnent la priorité aux dépenses de leur ménage dans la répartition de leur revenu.

TABLEAU N°9

	CATEGORIE B						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	10	6	3	8	13	15
10 - 20	2	13	5	3	9	4	11
20 - 30	1	1	5	6	6	0	3
30 - 40	2	1	2	7	2	0	0
40 - 50	2	0	4	4	0	0	1
50 - 60	6	0	0	3	0	0	0
60 - 70	4	0	1	1	0	0	0
70 - 80	3	0	1	1	0	0	0
80 - 90	5	0	1	0	0	0	0
90 - 100	0	0	1	0	0	0	0
100 - +	6	0	4	4	0	1	0
TOTAL	31	25	30	32	25	18	30

Chez les femmes de la catégorie C (tableau N°10 ci-dessous) c'est également leur ménage qui les préoccupe dans la répartition de leur salaire. En effet 100% de ces femmes lui en consacrent jusqu'à 80% ; 86% viennent financièrement en aide à leurs parents, 80% investissent dans l'entretien de leurs enfants, 65% n'oublient pas de faire des cadeaux à leur conjoint, 53% ne négligent pas leurs beaux-parents si nous nous référons au tableau N°10. Ici le revenu des activités parallèles est dépensé par les 40% (17/43) des femmes qui les pratiquent pour le bien-être de leur ménage. Il sert de complément à la pension alimentaire.

Ici les dépenses du ménage occupent une place de choix dans la répartition du revenu de ces femmes.

TABLEAU N°10

	CATEGORIE C						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	4	26	16	12	29	22	32
10 - 20	4	0	14	13	6	1	5
20 - 30	10	1	3	9	0	0	0
30 - 40	10	0	1	2	1	0	0
40 - 50	7	1	0	4	1	0	0
50 - 60	3	0	0	1	0	0	0
60 - 70	3	0	0	1	0	0	0
70 - 80	1	0	0	1	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	43	28	34	43	37	23	37

Quant aux femmes de la catégorie D (Tableau N°11 ci-dessous), elles privilégient leurs besoins personnels dans l'utilisation de leur salaire. Ainsi 27% d'entre elles dépensent plus de sa totalité pour elles-mêmes. 95% de ces femmes consacrent une part plus ou moins importante aux dépenses de leur ménage.

Alors que 57% pensent faire des cadeaux à leur conjoint, 92% s'intéressent à l'entretien de leurs enfants, 80% n'oublent pas leurs parents, 48% ne négligent pas leurs beaux-parents, 89% viennent en aide à leurs alliés et amis selon les données du tableau N°11. Pour ces femmes, les besoins personnels sont prioritaires.

TABLEAU N°11

	CATEGORIE D						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	20	6	2	13	20	34
10 - 20	0	12	14	11	13	6	13
20 - 30	1	4	6	9	10	1	6
30 - 40	5	0	7	6	8	1	2
40 - 50	5	0	5	6	4	1	0
50 - 60	6	0	9	2	2	0	0
60 - 70	9	0	5	5	0	0	1
70 - 80	9	0	0	4	0	0	0
80 - 90	7	0	2	2	1	0	0
90 - 100	3	0	1	2	0	0	0
100 - +	17	0	3	11	0	1	0
TOTAL	63	36	58	60	51	30	56

40% (25/63) de ces femmes exercent des activités parallèles dont le bénéfice sert à s'occuper d'elles-mêmes, si elles n'ont pas d'autres sources non déclarées qui leur procurent des revenus, et qui trahissent souvent leur train de vie. C'est ici le lieu de dire que les femmes "gagne-petit" ont tendance à égaler leur chef de service surtout si elle est une femme, sur le plan de l'habillement ; ce qui fait que la totalité du salaire de certaines va dans leurs propres besoins.

Les femmes de la catégorie E (tableau N°12 ci-dessous) illustrent bien ce que nous venons de déclarer dans la mesure où 100% d'elles dépensent de 40 à 100% de leur salaire pour elles-

mêmes, 50% d'entre elles en affectent au plus 10% à leur mari, et 20% à leurs parents. 83% sont préoccupées par l'entretien de leurs enfants et toutes s'occupent des dépenses courantes de leur ménage comme l'indique le tableau N°12.

TABLEAU N°12

	CATEGORIE E						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	3	1	0	2	0	2
10 - 20	0	0	0	1	1	0	1
20 - 30	0	0	0	2	0	0	1
30 - 40	0	0	1	0	0	0	0
40 - 50	2	0	0	0	0	0	0
50 - 60	0	0	0	0	0	0	0
60 - 70	0	0	0	0	0	0	0
70 - 80	1	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	1	0	0	0
90 - 100	2	0	1	1	0	0	0
100 - +	0	0	2	1	0	0	0
TOTAL	6	3	5	6	3	0	4

Alors qu'une seule femme sur les six de cette catégorie exerce des activités parallèles (tableau N°.7 ci-dessus) dont le bénéfice lui permet de s'occuper de ses enfants ou de satisfaire les exigences de son ménage. Nous pouvons affirmer que les autres ont d'autres sources de financement qu'elles n'ont pas voulu déclarer, ou alors qu'elles ne vivent que sur des dettes qui seront difficilement remboursables.

Il ressort de cette analyse que si la variable catégorie socio-professionnelle indissociable du niveau d'instruction et de l'importance du salaire influe sur le mode d'utilisation du revenu, il n'en demeure pas moins que d'autres variables dépendantes ou non permettront de mieux expliciter la manière dont les femmes fonctionnaires de Cotonou gèrent leur revenu.

B) L'UTILISATION DU REVENU SELON LA SITUATION MATRIMONIALE
DES ENQUETEES

Parmi nos enquêtées, il y a environ 4% (7/176) de célibataires sans enfant, 10% (17/176) de célibataires avec enfants, 60% (105/176) de mariées dans un foyer monogame, 20% (36/176) de mariées dans un foyer polygame, 3% (6/176) de divorcées et enfin 3% (5/176) de veuves.

Le nombre de femmes fonctionnaires intervenant financièrement au sein ou en dehors de leur foyer varie selon leur situation matrimoniale.

Ainsi 100% des célibataires sans enfant (tableau N°13 ci-dessous) s'occupent d'elles-mêmes, de leurs parents et de leurs amis, 57% de leur ménage composé d'elles-mêmes, des domestiques, des frères et soeurs, ou d'elles-mêmes et de leurs parents si elles ne vivent pas en dehors de la maison familiale selon les données du tableau N°13.

TABLEAU N° 13

Domaines d'utilisation % du revenu utilisé	CELIBATAIRES SANS ENFANT			
	AU SEIN DU FOYER		EN DEHORS DU FOYER	
	Personnel	Ménage	Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	1	2	4
10 - 20	0	1	2	1
20 - 30	1	0	2	2
30 - 40	1	1	1	0
40 - 50	3	0	0	0
50 - 60	1	0	0	0
60 - 70	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0
100 - +	1	1	0	0
TOTAL	7	4	7	7

Pour ces femmes les besoins personnels et les aides aux parents et aux amis sont prioritaires dans la répartition de leur salaire.

100% des célibataires avec enfants (tableau N°14) s'occupent d'elles-mêmes. 94% de leurs enfants, de leur ménage, et de leurs parents en leur allouant une part plus ou moins importante de leur salaire. De plus la totalité est utilisée pour les besoins personnels et pour les dépenses courantes du ménage par 18% de ces femmes, comme l'indique le tableau N°14.

TABLEAU N° 14

Domaines d'utilisation % du revenu utilisé	CELIBATAIRES AVEC ENFANTS				
	AU SEIN DU FOYER			EN DEHORS DU FOYER	
	Personnel	Enfants	Ménage	Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	2	0	6	10
10 - 20	0	3	1	4	2
20 - 30	1	4	6	4	1
30 - 40	1	1	1	2	0
40 - 50	1	2	1	0	0
50 - 60	2	0	0	0	0
60 - 70	3	2	2	0	0
70 - 80	0	0	1	0	0
80 - 90	4	1	0	0	0
90 - 100	2	0	1	0	0
100 - +	3	1	3	0	0
TOTAL	17	16	16	16	13

Parmi les célibataires avec enfants, environ 53% (9/17) font des activités parallèles dont le bénéfice leur permet de s'entretenir, de s'occuper de leurs enfants et de leur ménage. Il y a également la pension alimentaire que donne le père de leurs enfants, et qui constitue pour elles une source de revenu non négligeable qui vient compléter leur revenu.

Chez ces femmes, la priorité est donnée à l'entretien de leurs enfants dans la répartition de leur revenu.

Pour les mariées dans un foyer monogame (tableau N°15 ci-dessous), ce sont surtout les besoins personnels et les exigences du ménage qui constituent leurs priorités dans la répartition de leur salaire. Ainsi 100% de ces femmes en réservent une part plus ou moins importante à elles-mêmes et 98% pour leur ménage. On comprend l'engouement de ces femmes pour ces deux domaines dans la mesure où elles veulent garder à elles seules leur conjoint, donc pour elles, il faut savoir le garder, le choyer pour qu'il n'aille pas chercher d'autres femmes. L'on comprend alors pourquoi 15% d'entre elles dépensent plus de la totalité de leur salaire pour elles-mêmes, et 14% pour leur ménage. De plus 87% s'occupent de leurs enfants, 79% de leur conjoint, 83% de leurs parents, 66% de leurs beaux-parents et 87% de leurs amis. 39% (41/105) exercent des activités parallèles dont le bénéfice ne peut être englouti que dans leurs dépenses personnelles ou celles de leur ménage qui sont les domaines privilégiés de ces femmes comme nous le montre le tableau N°15.

TABLEAU N°15

	MARIÉES DANS UN FOYER MONOGAME						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	4	51	21	10	34	51	53
10 - 20	5	23	28	14	27	15	23
20 - 30	5	5	10	17	11	1	10
30 - 40	20	3	12	15	12	1	2
40 - 50	12	1	7	10	2	0	1
50 - 60	10	0	5	3	1	0	1
60 - 70	13	0	2	6	0	0	1
70 - 80	9	0	1	7	0	0	0
80 - 90	7	0	1	3	0	0	0
90 - 100	3	0	0	3	0	0	0
100 - +	16	0	4	15	0	1	0
TOTAL	104	83	91	103	87	69	91

Quant aux femmes mariées dans un foyer polygame (tableau N°16 ci-dessous), leurs besoins personnels, l'entretien des enfants et les dépenses courantes de leur ménage sont les domaines privilégiés dans la répartition de leur salaire. Ainsi 100% d'elles s'occupent de leurs besoins personnels, 88% de leurs enfants, 100% des dépenses communes de leur ménage, en leur allouant une part qui, des fois, peut représenter la totalité de leur salaire. 72% d'entre elles font de petits cadeaux à leur mari qui ne demandent pas plus de 30% de leur salaire. 69% aident leurs parents et 39% seulement pensent à leurs beaux-parents comme nous l'indique le tableau N°16.

TABLEAU N°16

	MARIEES DANS UN FOYER POLYGAME						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	18	7	5	12	13	21
10 - 20	1	7	6	9	6	0	8
20 - 30	3	1	1	5	3	0	1
30 - 40	4	0	3	5	0	0	0
40 - 50	6	0	3	2	2	1	0
50 - 60	1	0	3	3	1	0	0
60 - 70	3	0	2	2	0	0	0
70 - 80	5	0	1	2	0	0	0
80 - 90	4	0	1	1	1	0	0
90 - 100	2	0	2	0	0	0	0
100 - +	6	0	3	2	0	0	0
TOTAL	36	26	32	36	25	14	30

Environ 31% (11/36) de ces femmes font des activités parallèles dont le revenu est effectivement d'appoint pour leurs dépenses prioritaires qui sont l'entretien de leur propre personne et de celui de leurs enfants.

Pour les divorcées de notre échantillon (tableau N°17 ci-dessous), 100% s'occupent d'elles-mêmes et de l'entretien de leurs

enfants, 83% des dépenses communes de leur ménage qu'elles forment avec leurs enfants, 67% de leurs parents et 84% de leurs alliés ou amis en consacrant à ces différents domaines une part de leur salaire. Environ 34% en dépensent jusqu'à la totalité pour elles-mêmes selon le tableau N°17.

TABEAU N° 17

Domaines d'utilisation % du revenu utilisé	DIVORCÉES					
	AU SEIN DU FOYER			EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Enfants	Ménage	Parents	Beaux - Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	0	0	2	0	5
10 - 20	0	1	1	2	0	0
20 - 30	0	0	1	0	0	0
30 - 40	0	2	0	0	0	0
40 - 50	1	0	1	0	0	0
50 - 60	2	1	1	0	0	0
60 - 70	0	0	0	0	0	0
70 - 80	0	0	1	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	1	0	0	0	0
100 - +	2	1	0	0	0	0
TOTAL	6	6	5	4	0	5

50% (3/6) de ces femmes font des activités parallèles dont le revenu est surtout utilisé pour l'entretien des enfants comme leur habillement, les frais de leur scolarisation et de répétiteur puisque ce sont des enfants qui sont dans 83% (5/6) des cas, laissés à la charge de leur mère. Pour ces divorcées, l'entretien des enfants constitue leur priorité.

En ce qui concerne les veuves (tableau N°18 ci-dessous), 100% s'occupent d'elles-mêmes, 80% de leurs enfants, 100% des dépenses spécifiques du ménage, 40% de leurs parents. Ici les besoins personnels, des enfants et du ménage préoccupent les veuves dans la répartition de leur salaire comme l'indique le tableau N°18.

TABLEAU N° 18

Domaines d'utilisation % du revenu utilisé	VEUVES					
	AU SEIN DU FOYER			EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Enfants	Ménage	Parents	Beaux - Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	1	0	1	0	4
10 - 20	0	2	1	1	0	0
20 - 30	2	0	0	0	0	1
30 - 40	0	0	1	0	0	0
40 - 50	0	0	2	0	0	0
50 - 60	1	0	0	0	0	0
60 - 70	0	0	0	0	0	0
70 - 80	1	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	1	1	0	0	0
TOTAL	5	4	5	2	0	5

Parmi ces veuves, 60% (3/5) font des activités parallèles dont le revenu ajouté à la pension de leur mari défunt, leur permet de s'entretenir si elles sont encore jeunes (2/5) pour un éventuel remariage, et de s'occuper de leurs enfants en veillant sur leur bien-être social. On comprend pourquoi les dépenses courantes du ménage et le bien-être de leurs enfants sont prioritaires dans la répartition de leur revenu, car elles sont les chefs de ménage.

C) L'UTILISATION DU REVENU SELON LA SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE DU CONJOINT

Les conjoints de nos enquêtées peuvent se classer en trois groupes selon leur situation socio-économique à savoir :

- conjoints en activité
- conjoints à la retraite
- conjoints en chômage

Quand les conjoints sont en activité (tableau N°19 ci-dessous), leurs femmes sont plus disposées à participer aux dépenses au sein du ménage en y réservant une part plus ou moins

importante de leur salaire. Ainsi 100% de celles-ci s'occupent financièrement de leur ménage, et d'elles-mêmes. 77% font des cadeaux à leur mari, 89% veillent sur l'entretien de leurs enfants, 82% pensent à leurs parents, 60% à leurs beaux-parents et 89% à leurs alliés et amis. Pour ces femmes, c'est d'abord le bien-être des composantes de leur foyer qui constitue la priorité dans la répartition de leur salaire, et ensuite leurs parents comme le montre le tableau N°19.

TABLEAU N°19

	CONJOINTS EN ACTIVITE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	5	63	28	14	47	62	72
10 - 20	9	27	36	25	26	12	31
20 - 30	7	6	10	21	12	1	6
30 - 40	18	1	10	18	12	1	2
40 - 50	15	1	8	14	5	0	1
50 - 60	10	0	7	6	2	0	0
60 - 70	14	0	3	7	0	0	1
70 - 80	14	0	2	7	0	0	0
80 - 90	10	0	2	3	0	0	0
90 - 100	3	0	2	3	0	0	0
100 - +	21	0	5	9	0	0	0
TOTAL	126	98	113	127	104	76	113

36% (46/127) de ces femmes font des activités parallèles dont le revenu leur permet de compléter la pension alimentaire que donne leur conjoint pour s'occuper d'elles-mêmes et du bonheur de leur foyer.

Pour les conjoints qui sont en retraite (tableau N°20 ci-dessous), 100% de leurs femmes s'occupent d'elles-mêmes et des dépenses communes du ménage, 83% s'intéressent à l'entretien de leurs enfants et également 83% de leur conjoint, 33% de leurs parents, 17% de leurs beaux-parents et enfin 67% de leurs amis et

alliés; en accordant à ces différents domaines une fraction plus ou moins importante de leur salaire comme l'indique le tableau N°20.

TABLEAU N°20

	CONJOINTS A LA RETRAITE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	4	2	1	1	1	1
10 - 20	0	1	0	1	1	0	2
20 - 30	0	0	1	2	0	0	1
30 - 40	1	0	0	1	0	0	0
40 - 50	1	0	1	0	0	0	0
50 - 60	0	0	1	0	0	0	0
60 - 70	2	0	0	1	0	0	0
70 - 80	1	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	5	5	6	2	1	4

L'on comprend pourquoi 83% de ces femmes doivent aider leur mari dans ses besoins avec leur salaire, et pourquoi très peu d'elles (17%) pensent à leurs beaux-parents. Déjà que leur seul salaire ne pourra pas répondre à toutes les exigences de leur foyer, il leur sera alors très difficile d'allouer une part importante à leurs parents ou beaux-parents.

Environ 67% de ces femmes mènent des activités parallèles dont le revenu ne peut servir qu'à satisfaire les exigences des enfants et les dépenses communes du ménage, en attendant un éventuel revenu du conjoint.

Pour ces femmes, les exigences des enfants et les dépenses du ménage occupent une place de choix dans la répartition de leur revenu.

Quant aux femmes dont les conjoints sont en chômage (tableau N°21 ci-dessous), 100% d'elles s'occupent de leur propre personne, 50% de leur mari, 88% de leurs enfants, 100% des dépenses communes du ménage, 63% de leurs parents, 38% de leurs beaux-parents et 88% de leurs amis, en leur consacrant une partie de leur salaire. Ici encore, les femmes s'intéressent plus à leur foyer dans la répartition de leur salaire qui n'en constitue que le seul revenu, si elles ne font pas des activités parallèles comme le montre le tableau N°21.

TABLEAU N°21

	CONJOINTS EN CHOMAGE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	2	1	1	2	2	4
10 - 20	0	1	1	0	2	1	1
20 - 30	0	0	2	0	1	0	2
30 - 40	1	1	0	1	0	0	0
40 - 50	2	0	1	1	0	0	0
50 - 60	1	0	0	1	0	0	0
60 - 70	0	0	1	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	2	0	1	4	0	0	0
TOTAL	8	4	7	8	5	3	7

Environ 38% (3/8) font des activités parallèles dont le revenu vient compléter le salaire, dont la totalité est dépensée par 50% de ces femmes dans les besoins communs du ménage, pour satisfaire les exigences de leur foyer.

A partir de ces quelques éléments, il apparaît que la situation socio-économique du conjoint est un facteur déterminant de l'action des femmes au sein ou en dehors de leur foyer. Il ressort que plus la situation socio-économique du conjoint se

dégrade, plus la femme se désolidarise de lui, surtout sur le plan financier. Ainsi 77% des femmes font des cadeaux à leur conjoint en activité contre 50% seulement qui en font à leur conjoint en chômage.

L'utilisation que fait la femme fonctionnaire de son revenu, dépend de l'importance de son salaire et du bénéfice qu'elle tire de ses activités parallèles, de sa situation matrimoniale et de la position socio-économique de son conjoint. Cependant d'autres facteurs influencent la femme dans la répartition de son revenu.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE II - L'UTILISATION DU REVENU PAR RAPPORT AU NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE DE LA FEMME FONCTIONNAIRE

Le présent chapitre nous fera part de la répartition du revenu de la femme fonctionnaire selon qu'elle est avec ou sans enfant, orpheline ou fille unique pour ses parents.

A) L'UTILISATION DU REVENU SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DE LA FEMME

La possession d'au moins un enfant semble être un facteur incitant un grand nombre de femmes à contribuer franchement aux dépenses du ménage.

En effet 100% des femmes n'ayant pas encore d'enfant (tableau N°22) réservent au moins 30% de leur salaire pour elles-mêmes; 43% pensent à leur conjoint dans la répartition de celui-ci; 79% contribuent aux dépenses communes de leur ménage; 71% aident leurs parents, seulement 14% font des dons à leurs beaux-parents et 86% n'oublient pas leurs amis et alliés à chaque paye comme le montre le tableau N°22. Les enfants qui doivent solliciter une part plus ou moins importante du salaire de ces femmes n'existent pas encore, l'on comprend alors pourquoi un grand nombre d'elles dépensent plutôt pour leurs amis ou leurs parents.

TABLEAU N° 22

	SANS ENFANT						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	4	0	0	2	2	5
10 - 20	0	2	0	2	2	0	4
20 - 30	1	0	0	2	4	0	3
30 - 40	2	0	0	3	2	0	0
40 - 50	3	0	0	1	0	0	0
50 - 60	1	0	0	1	0	0	0
60 - 70	1	0	0	1	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	0	0	0	0
100 - +	4	0	0	1	0	0	0
TOTAL	14	6	0	11	10	2	12

57% (8/14) de ces femmes font des activités parallèles dont le revenu d'appoint leur permet de s'entretenir, ou de s'équiper en achetant par exemple des appareils électroménagers, des ustensiles de cuisine, etc, et de compléter la pension alimentaire du conjoint pour les besoins communs de leur ménage, qui sont prioritaires pour elles.

Quant aux femmes ayant un enfant (tableau N°23 ci-dessous), 97% d'entre elles privilégient leurs besoins personnels dans la répartition de leur salaire, 24% en dépensent la totalité pour elles-mêmes, 61% en consacrent une partie pour leur conjoint, 94% pour leur enfant et leurs parents, 97% pour les dépenses communes du ménage et pour les alliés et les amis, 52% pour les beaux-parents, comme l'indique le tableau N°23.

TABLEAU N°23

	UN ENFANT						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	13	7	2	11	10	17
10 - 20	1	4	14	4	9	7	8
20 - 30	2	2	6	9	4	0	4
30 - 40	2	0	2	3	6	0	1
40 - 50	1	1	0	4	1	0	1
50 - 60	3	0	0	1	0	0	0
60 - 70	6	0	1	1	0	0	1
70 - 80	2	0	0	3	0	0	0
80 - 90	3	0	1	0	0	0	0
90 - 100	2	0	0	1	0	0	0
100 - +	8	0	0	4	0	0	0
TOTAL	32	20	31	32	31	17	32

33% (11/33) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice vient compléter le salaire que 24% d'entre elles utilisent déjà la totalité pour leurs propres besoins. Ce bénéfice intervient alors pour satisfaire les besoins de l'enfant ou du ménage qui sont respectivement premier et deuxième soucis de ces femmes.

Pour les femmes ayant deux enfants (tableau N°24 ci-dessous), 100% d'elles réservent une fraction plus ou moins importante de leur salaire pour elles-mêmes, 69% pour leur mari, 97% pour leurs enfants et également pour les dépenses du ménage, 78% pour leurs parents et leurs amis, et seulement 56% pour leurs beaux-parents comme le signale le tableau N°24. Ici les besoins personnels, l'entretien de leurs enfants et les dépenses du ménage sont les priorités de ces femmes dans la répartition de leur salaire.

TABLEAU N° 24

	DEUX ENFANTS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	14	8	3	11	14	17
10 - 20	1	5	10	7	6	2	5
20 - 30	2	2	3	6	1	1	2
30 - 40	6	1	4	2	4	1	0
40 - 50	6	0	4	4	3	0	0
50 - 60	4	0	1	0	0	0	1
60 - 70	3	0	0	3	0	0	0
70 - 80	1	0	0	1	0	0	0
80 - 90	4	0	1	1	0	0	0
90 - 100	1	0	0	1	0	0	0
100 - +	3	0	0	3	0	0	0
TOTAL	32	22	31	31	25	18	25

28% (9/32) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé au sein de leur foyer, et quelquefois en dehors surtout pour les parents et les amis.

100% des femmes qui ont trois enfants (tableau N°25 ci-dessous) dépensent une partie de leur salaire pour elles-mêmes, 74% pour leur mari, 90% pour leurs enfants, 97% pour les besoins communs du ménage, 87% pour les parents, 52% pour les beaux-parents et 81% pour "autres personnes". Pour ces femmes, les besoins personnels et communs du ménage sont leurs principaux soucis dans la répartition de leur salaire comme l'indique le tableau N°25.

TABLEAU N° 25

	TROIS ENFANTS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	15	6	5	14	15	17
10 - 20	2	6	8	7	9	1	7
20 - 30	2	1	4	6	3	0	1
30 - 40	6	1	4	3	1	0	0
40 - 50	4	0	3	3	0	0	0
50 - 60	3	0	2	1	0	0	0
60 - 70	3	0	0	0	0	0	0
70 - 80	4	0	0	0	0	0	0
80 - 90	2	0	0	1	0	0	0
90 - 100	1	0	1	1	0	0	0
100 - +	4	0	0	3	0	0	0
TOTAL	31	23	28	30	27	16	25

42% (13/31) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice ne peut servir que dans les dépenses du ménage car plus le nombre de bouches à nourrir augmente plus les besoins se multiplient.

Pour les femmes qui ont quatre enfants (tableau N°26 ci-dessous), 100% d'elles affectent une partie de leur salaire à leurs besoins personnels, 62% font de petits cadeaux à leur conjoint, 93% s'occupent de l'entretien de leurs enfants, 100% satisfont les exigences du ménage, 72% pensent à leurs parents, 48% à leurs beaux-parents, 83% à leurs amis. Il faut noter que l'entretien et les dépenses communes du ménage sont leurs principales préoccupations lors de la répartition de leur salaire car 19% en consacrent plus de la totalité pour les enfants et 17% en font également pour le ménage comme le montre le tableau N°26.

TABLEAU N°26

	QUATRE ENFANTS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	3	14	4	1	13	13	19
10 - 20	2	3	5	5	4	1	3
20 - 30	2	1	3	1	3	0	2
30 - 40	4	0	0	8	1	0	0
40 - 50	6	0	2	1	0	0	0
50 - 60	0	0	2	3	0	0	0
60 - 70	4	0	2	2	0	0	0
70 - 80	3	0	2	2	0	0	0
80 - 90	1	0	1	0	0	0	0
90 - 100	1	0	1	1	0	0	0
100 - +	3	0	5	5	0	0	0
TOTAL	29	18	27	29	21	14	24

45% (13/29) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé dans le ménage et dans la famille pour le bien-être des personnes qui les composent.

Quant aux femmes qui ont plus de quatre enfants (tableau N°27 ci-dessous), 100% d'elles accordent une partie de leur salaire à leurs besoins personnels, et aux dépenses communes du ménage, 86% à l'entretien de leurs enfants, 49% aux petits besoins de leur conjoint, 62% aident leurs parents, 46% pensent à leurs beaux-parents, 84% n'oublent pas leurs amis. Pour ces femmes, les exigences de leur foyer sont prioritaires dans la répartition de leur salaire comme l'indique le tableau N°27.

TABLEAU N°27

	PLUS DE QUATRE ENFANTS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	9	5	3	8	12	19
10 - 20	4	8	7	3	7	3	8
20 - 30	0	1	0	5	4	0	3
30 - 40	2	0	4	3	0	0	1
40 - 50	4	0	3	11	1	1	0
50 - 60	5	0	4	3	2	0	0
60 - 70	2	0	3	2	0	0	0
70 - 80	5	0	0	3	0	0	0
80 - 90	5	0	0	2	1	0	0
90 - 100	3	0	1	0	0	0	0
100 - +	6	0	5	2	0	1	0
TOTAL	37	18	32	37	23	17	31

35% (13/37) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice intervient dans les dépenses du foyer et même de la famille, que leur salaire seul ne peut pas couvrir.

Enfin si le facteur "enfant" semble influencer bon nombre de femmes dans l'utilisation de leur revenu, il semble par contre que le nombre d'enfants influe sur le nombre de femmes qui aident leurs propres parents dans la répartition de leur salaire. Ce nombre devient plus faible quand le nombre d'enfants augmente. Ainsi à la suite des tableaux, 94% des femmes qui ont un enfant réservent une partie de leur salaire à leurs parents contre 87% de celles qui en ont trois et seulement 62% des femmes qui en ont plus de quatre.

B) L'UTILISATION DU REVENU SELON QUE LES PARENTS SONT VIVANTS OU MORTS

Parmi nos enquêtées, il y a 44% qui ont leurs deux parents vivants, 5% n'ont plus leur mère, 36% n'ont plus leur père et 15% sont totalement orphelines. L'existence de l'un ou des deux parents influence la femme dans la répartition de son salaire.

Pour les femmes qui ont leurs deux parents vivants (tableau N°28 ci-dessous), 100% d'elles utilisent une part plus ou moins importante de leur salaire pour leurs besoins personnels, 63% font de même à leur conjoint, 83% à leurs enfants, 99% aux dépenses communes du ménage, 96% à leurs parents, 50% à leurs beaux-parents, et 92% à leurs amis. Ici les 96% des femmes dépensent jusqu'à 50% de leur salaire à leurs parents. Les dépenses personnelles, les exigences du ménage, les aides aux parents occupent respectivement première, deuxième et troisième places dans la répartition du salaire de ces femmes si nous nous référons aux données du tableau N°28.

TABLEAU N°28

	LES DEUX PARENTS VIVANTS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	34	12	7	33	33	48
10 - 20	5	10	19	10	22	5	16
20 - 30	3	4	7	19	12	0	8
30 - 40	10	1	7	4	6	1	0
40 - 50	11	0	8	10	2	0	0
50 - 60	8	0	3	6	0	0	0
60 - 70	6	0	4	5	0	0	0
70 - 80	9	0	0	5	0	0	0
80 - 90	10	0	2	2	0	0	0
90 - 100	3	0	1	1	0	0	0
100 - +	12	0	2	8	0	0	0
TOTAL	78	49	65	77	75	39	72

38% (30/78) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé pour satisfaire d'abord les besoins du foyer et ensuite pour faire des cadeaux aux parents lors de leur anniversaire, pour veiller à leur santé, pour leur payer quelquefois des voyages d'agrément pour les aider dans leurs

activités pour ceux qui en font encore, ou enfin pour les cérémonies familiales.

Quant aux femmes dont les deux parents sont décédés (tableau N°29 ci-dessous), 100% d'elles accordent une partie de leur salaire à leurs besoins personnels et à leur ménage, 77% à l'entretien de leurs enfants, 58% aux petits besoins de leur conjoint, 50% pensent à leurs beaux-parents, 85% à leurs amis ou alliés. La part du salaire qui doit être allouée aux parents est plutôt utilisée au sein du foyer, ou pour les amis et éventuellement pour les autres membres de la famille comme le montre le tableau N°29.

TABLEAU N°29

	LES DEUX PARENTS DECEDES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	10	3	3	0	12	14
10 - 20	2	4	4	4	0	1	3
20 - 30	2	1	3	3	0	0	5
30 - 40	2	0	2	6	0	0	0
40 - 50	2	0	1	4	0	0	0
50 - 60	3	0	1	0	0	0	0
60 - 70	4	0	0	1	0	0	0
70 - 80	3	0	1	0	0	0	0
80 - 90	1	0	1	0	0	0	0
90 - 100	1	0	1	0	0	0	0
100 - +	4	0	3	5	0	0	0
TOTAL	26	15	20	26	0	13	22

38% (10/26) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice sert à compléter le salaire pour s'entretenir ou pour répondre aux exigences du ménage qui constituent d'ailleurs leurs priorités.

Lorsque les femmes n'ont que leur père qui vit (tableau N°30 ci-dessous), 100% d'elles lui viennent en aide malgré les

besoins de leur foyer. 75% d'elles lui réservent au plus 10% de leur salaire et les 25% restants lui en réservent de 40 à 50% comme le signale le tableau N°30.

TABLEAU N°30

	PERE VIVANT, MERE DECEDEE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	6	1	1	6	4	4
10 - 20	0	1	3	2	0	2	3
20 - 30	0	0	1	1	0	0	1
30 - 40	3	0	1	1	0	0	0
40 - 50	2	1	0	0	2	0	0
50 - 60	0	0	1	0	0	0	0
60 - 70	0	0	0	2	0	0	0
70 - 80	1	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	1	0	0	0
90 - 100	0	0	1	0	0	0	0
100 - +	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	8	8	8	8	8	6	8

25% (2/8) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le revenu est utilisé pour compléter le salaire en vue de satisfaire d'abord et avant tout leurs besoins personnels et ceux de leurs enfants et accessoirement les dépenses de leur ménage.

Quand les femmes n'ont que leur mère qui vit (tableau N°31 ci-dessous), 100% d'elles accordent une part plus ou moins importante de leur salaire à leurs propres besoins, 59% font des cadeaux à leur conjoint, 92% s'occupent de l'entretien de leurs enfants, 95% satisfont les exigences de leur ménage, 94% entretiennent leur mère, 45% n'oublent pas leurs beaux-parents, 81% pensent à "autres personnes". La part du salaire que ces femmes réservent à leur mère est plus importante que celle que les autres réservent à leur père. Ainsi 92% d'elles utilisent à celle-

ci jusqu'à 50% de leur salaire comme l'indique le tableau N°31. L'importance de l'assistance financière aux mères est peut-être due au fait qu'elles en ont plus besoin, parce qu'elles sont des ménagères qui ne font pas un travail rémunéré ou alors ce qu'elles font comme activités ne leur permettent pas de subvenir à tous leurs besoins.

TABLEAU N° 31

	PERE DECEDE, MERE VIVANTE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	3	22	17	6	24	19	33
10 - 20	2	14	18	17	17	7	13
20 - 30	6	1	6	5	6	1	1
30 - 40	8	1	3	12	10	0	2
40 - 50	8	0	3	4	1	1	1
50 - 60	6	0	4	2	1	0	1
60 - 70	9	0	2	2	0	0	1
70 - 80	3	0	1	4	0	0	0
80 - 90	4	0	0	1	1	0	0
90 - 100	2	0	0	3	0	0	0
100 - +	12	0	5	5	0	1	0
TOTAL	63	38	59	61	60	29	52

39% (25/64) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé pour les dépenses communes de leur ménage et surtout pour aider leur mère du point de vue de sa santé, de ce qu'elle fait comme activité pouvant lui générer un revenu, de l'assistance financière pour les cérémonies familiales, car généralement c'est la mère qui s'en occupe.

Ici la priorité est donnée d'abord aux dépenses du ménage et ensuite aux aides destinées à leur mère dans la répartition de leur revenu.

De ce qui précède, il ressort que l'existence des deux parents ou de l'un d'entre eux influence la manière dont les enquêtées utilisent leur revenu.

C) L'UTILISATION DU REVENU SELON LE NOMBRE DE FRERES ET SOEURS DE LA FEMME FONCTIONNAIRE

Parmi nos enquêtées, nous en avons 14% (25/176) qui ont au plus trois frères et soeurs, 40% (71/176) en ont de quatre à six et enfin 46% (81/176) en ont plus de six.

100% des femmes qui ont de un à trois frères et soeurs (Tableau n°36 ci-dessous) privilégient leurs dépenses personnelles, 96% celles de leur ménage, 76% s'occupent de l'entretien de leurs enfants, 72% aident leurs parents et leurs frères, soeurs et amis qui forment le groupe "AUTRES PERSONNES", 52% font de petits cadeaux à leur mari, 36% n'oublent pas leurs beaux parents, dans la répartition de leur salaire. 94% de ces femmes réservent au plus 20% de leur salaire à leurs frères et soeurs et 6% leur en réservent de 60 à 70% comme l'indique le tableau n°.32.

TABLEAU N°.32

Domaines d'utilisation % du revenu utilisé	UN A TROIS FRERES ET SOEURS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux - Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	12	5	2	9	8	14
10 - 20	1	0	5	4	4	1	3
20 - 30	2	1	1	2	3	0	0
30 - 40	3	0	1	3	2	0	0
40 - 50	5	0	0	1	0	0	0
50 - 60	1	0	1	2	0	0	0
60 - 70	3	0	1	1	0	0	1
70 - 80	0	0	0	2	0	0	0
80 - 90	3	0	1	2	0	0	0
90 - 100	3	0	0	2	0	0	0
100 - +	4	0	4	3	0	0	0
TOTAL	25	13	19	24	18	9	18

64% (16/25) d'elles, pratiquent des activités parallèles, dont le revenu vient compléter le salaire pour les dépenses du foyer et pour l'entretien de leurs frères et soeurs du point de vue de leur scolarisation ou de leur apprentissage, ou de leur bien-être surtout s'ils n'ont plus leurs parents.

Pour ces femmes, leurs frères et soeurs constituent une charge pour elles car la satisfaction de leurs besoins est leur principale préoccupation dans la répartition de leur revenu.

Pour les femmes qui ont de quatre à six frères et soeurs (tableau N°33 ci-dessous), 100% d'elles réservent une part plus ou moins importante de leur salaire pour elles-mêmes et pour les dépenses de leur ménage ; 97% s'occupent de l'entretien de leurs enfants ; 87% n'oublient pas leurs frères, soeurs ou amis ; 77% pensent à leurs parents, 63% font de petits cadeaux à leur mari, 48% en font de même pour leurs beaux-parents. Ici la part du salaire réservée aux frères et soeurs est plus importante, car 98% de ces femmes leur réservent jusqu'à 40% de leur salaire comme le signale le tableau N°33.

TABLEAU N°33

	QUATRE A SIX FRERES ET SOEURS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	4	31	19	7	22	24	36
10 - 20	4	10	18	11	15	9	14
20 - 30	2	2	9	17	8	0	10
30 - 40	9	1	7	10	5	0	1
40 - 50	13	1	3	7	3	1	0
50 - 60	8	0	4	2	1	0	1
60 - 70	5	0	2	4	0	0	0
70 - 80	8	0	1	2	0	0	0
80 - 90	1	0	1	2	1	0	0
90 - 100	3	0	2	2	0	0	0
100 - +	14	0	3	7	0	0	0
TOTAL	71	45	69	71	55	34	62

39% (28/71) d'entre elles font des activités parallèles dont le bénéfice est surtout utilisé pour répondre aux sollicitations de leurs frères et soeurs, qui deviennent des obligations et des priorités pour elles dans la répartition de leur revenu.

Quant aux femmes qui ont plus de six frères et soeurs (tableau N°34 ci-dessous), 100% s'occupent d'elles-mêmes, 96% dépensent pour le bonheur de leur ménage, 90% pensent à leurs frères, soeurs ou amis, 85% n'oublient pas leurs parents, 81% se soucient du bien-être de leurs enfants, 65% font de petits cadeaux à leur mari, 55% ne négligent pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Les 90% de ces femmes affectent jusqu'à 70% de leur salaire à leurs frères et soeurs comme le fait remarquer le tableau N°34.

TABLEAU N°34

	PLUS DE SIX FRERES ET SOEURS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	3	30	10	7	29	35	47
10 - 20	4	18	21	14	20	5	17
20 - 30	7	3	7	9	8	3	5
30 - 40	11	1	5	12	8	1	1
40 - 50	5	0	9	11	2	0	1
50 - 60	8	0	4	4	1	0	1
60 - 70	11	0	3	5	0	0	0
70 - 80	8	0	1	5	0	0	0
80 - 90	11	0	1	1	0	0	0
90 - 100	0	0	1	1	0	0	0
100 - +	11	0	3	8	0	0	0
TOTAL	79	52	65	77	68	44	72

29% (23/80) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice vient compléter le salaire pour être alloué aux domaines prioritaires de leurs dépenses qui sont le bien-être de leur ménage et de leurs frères et soeurs. Il ressort

de ces constats que plus le nombre de frères et soeurs augmente, plus la part du salaire qui leur est accordée devient importante.

Ainsi 72% des femmes qui ont de un à trois frères et soeurs, leur affectent au plus 20% du salaire, alors que 87% de celles qui en ont de quatre à six, leur en accordent jusqu'à 40% enfin 90% de celles qui en ont plus de six, leur en destinent jusqu'à 60%.

L'utilisation que fait la femme fonctionnaire de son revenu dépend de l'importance de son salaire et du bénéfice qu'elle tire de ses activités parallèles, et du nombre de personnes prises en compte dans la répartition de celui-ci. Mais il faut remarquer que d'autres facteurs guident la femme dans la distribution de son revenu.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE III - L'UTILISATION DU REVENU PAR RAPPORT A L'AGE,
L'ORIGINE SOCIO-ETHNIQUE, L'APPARTENANCE RELIGIEUSE,
ET AU RANG DANS LA FRATRIE DE LA FEMME FONCTIONNAIRE

Dans ce chapitre, il sera question de certains facteurs qui influencent la femme dans la répartition quantitative de son revenu. Cette répartition est fonction des obligations de la femme, créées par son environnement.

A) L'UTILISATION DU REVENU SELON L'AGE DE LA FEMME

Les enquêtées qui ont de 18 à 24 ans (tableau N°35 ci-dessous) s'occupent toutes de leur personne, de leurs enfants, de leurs parents et de leurs amis, 67% d'elles font de petits cadeaux à leur mari, n'oublie pas leurs beaux-parents et contribuent aux dépenses communes de leur ménage en affectant à ces différents domaines une part plus ou moins importante de leur salaire comme le fait remarquer le tableau N°35. Ici, ces jeunes femmes privilégient leurs besoins personnels.

TABLEAU N° 35

	18 A 24 ANS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	1	0	0	0	1	2
10 - 20	0	1	0	0	1	1	1
20 - 30	0	0	1	1	1	0	0
30 - 40	0	0	1	0	1	0	0
40 - 50	0	0	0	0	0	0	0
50 - 60	1	0	1	0	0	0	0
60 - 70	1	0	0	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	1	0	0	0
100 - +	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	2	3	2	3	2	3

67% (2/3) d'elles font des activités parallèles dont le revenu ne peut être utilisé aussi bien pour les besoins personnels que ceux de leur ménage.

Quant aux femmes qui ont de 25 à 31 ans (tableau N°36 ci-dessous), 100% d'elles dépensent une part plus ou moins importante de leur salaire pour leurs propres besoins, 93% subviennent aux dépenses communes de leur ménage et aident également leurs parents, 87% pensent à leurs amis, 73% s'occupent de l'entretien de leurs enfants, 60% font de petits plaisirs à leur mari et 43% n'oublient pas leurs beaux-parents. 70% d'elles affectent plus de la moitié de leur salaire à elles-mêmes, par contre, leurs enfants en sollicitent au plus 40% comme l'indique le tableau N°36.

TABLEAU N° 36

		25 à 31 ANS						
Domaines d'utilisation % du revenu utilisé		AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
		Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux - Parents	Autres Personnes
0 - 10		1	10	7	3	10	10	16
10 - 20		1	5	9	7	8	3	5
20 - 30		1	2	5	4	4	0	4
30 - 40		6	0	1	2	4	0	0
40 - 50		5	1	0	3	2	0	0
50 - 60		2	0	0	2	0	0	0
60 - 70		3	0	0	3	0	0	1
70 - 80		3	0	0	0	0	0	0
80 - 90		3	0	0	0	0	0	0
90 - 100		1	0	0	1	0	0	0
100 - +		4	0	0	3	0	0	0
TOTAL		30	18	22	28	28	13	26

33% (10/33) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice vient compléter le salaire pour subvenir d'abord à leurs propres besoins surtout du point de vue de l'habillement, et ensuite aux dépenses communes de leur ménage et de temps en temps aux besoins de leurs parents.

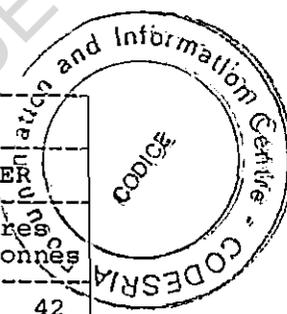
La majorité de nos enquêtées ont entre 32 et 38 ans (tableau N°37 ci-dessous), 100% d'elles accordent une partie de leur salaire pour elles-mêmes, 96% font de même pour le bonheur de leur ménage en contribuant aux dépenses communes, 89% s'occupent de l'entretien et du bien-être de leurs enfants et de leurs parents; 88% viennent en aide à leurs amis, 62% n'oublient pas de faire de petits cadeaux à leur mari, 53% ne négligent pas leurs beaux-parents. Dans cette tranche d'âge, les besoins personnels sont prioritaires chez les femmes, ainsi 19% d'elles dépensent jusqu'à 100% de leur salaire pour elles-mêmes comme le fait remarquer le tableau N°37.

TABLEAU N° 37

	32 A 38 ANS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	30	12	5	32	32	42
10 - 20	4	16	21	10	20	9	19
20 - 30	4	2	8	16	9	1	6
30 - 40	7	2	8	12	8	1	2
40 - 50	8	0	12	9	2	0	1
50 - 60	11	0	4	3	1	0	1
60 - 70	11	0	3	4	0	0	0
70 - 80	6	0	1	7	0	0	0
80 - 90	9	0	2	1	0	0	0
90 - 100	4	0	0	1	0	0	0
100 - +	15	0	1	11	0	0	0
TOTAL	80	50	72	79	72	43	71

37% (30/81) de ces femmes font des activités parallèles déclarées ou non dont le bénéfice ne peut servir que pour s'entretenir ou peut être utilisé pour les besoins du foyer.

Quant aux femmes qui ont entre 39 et 45 ans (tableau N°38 ci-dessous), toutes s'occupent de leur propre personne, et des dépenses communes de leur ménage, 89% se soucient du bien-être de leurs enfants, 83% pensent à leurs amis, 66% font des plaisirs à



leur conjoint et assistent leurs parents, 51% n'oublie pas leurs beaux-parents, en affectant à ces différents domaines une partie ou même la totalité de leur salaire. Ainsi 17% de ces femmes dépensent les 100% de leur salaire pour elles-mêmes, et pour leurs enfants, 11% font de même pour le bien-être de leur ménage comme l'indique le tableau N°38.

TABLEAU N°38

	39 A 45 ANS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	4	24	10	7	14	21	26
10 - 20	1	5	10	8	8	1	8
20 - 30	4	2	2	4	6	0	5
30 - 40	10	0	4	8	0	0	0
40 - 50	7	0	0	5	1	1	0
50 - 60	2	0	2	2	1	0	0
60 - 70	3	0	2	4	0	0	0
70 - 80	4	0	1	1	0	0	0
80 - 90	3	0	1	3	1	0	0
90 - 100	1	0	3	0	0	0	0
100 - +	8	0	7	5	0	1	0
TOTAL	47	31	42	47	31	24	39

40% (19/47) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le revenu complète le salaire pour être surtout utilisé au sein du foyer en vue de son épanouissement. Pour ces femmes, leurs besoins personnels sont prioritaires et ceux de leur ménage sont secondaires.

Pour les femmes qui ont entre 46 et 52 ans (tableau N°39 ci-dessous), toutes s'occupent de leur propre personne et de leur ménage, 79% s'intéressent à l'entretien de leurs enfants, 79% viennent en aide à leurs amis, 57% pensent à leurs parents, 50% font de petits cadeaux à leur mari, 7% seulement ne négligent pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Ici

encore, les besoins personnels et du ménage constituent les priorités pour ces femmes comme le montre le tableau N°39.

TABLEAU N° 39

	46 A 52 ANS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	6	3	2	4	1	8
10 - 20	2	1	3	6	4	0	3
20 - 30	1	0	0	1	0	0	0
30 - 40	0	0	0	1	0	0	0
40 - 50	3	0	2	2	0	0	0
50 - 60	1	0	1	2	0	0	0
60 - 70	1	0	1	0	0	0	0
70 - 80	2	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	0	0	0	0
100 - +	1	0	1	0	0	0	0
TOTAL	14	7	11	14	8	1	11

43% (6/14) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice sert à résoudre les problèmes financiers qui se posent à leur foyer ou à leur famille.

Parmi nos enquêtées, il y a une seule femme qui a entre 53 et 59 ans (tableau N°40 ci-dessous) Elle affecte respectivement 10% de son salaire à son mari pour lui faire de petits plaisirs, à son ménage pour les dépenses communes, à ses beaux-parents, et à ses amis, 20% sont destinés à ses propres besoins et de 50 à 60% sont dépensés pour le bien-être de ses enfants. Ici, ce sont les enfants qui sollicitent la plus grande fraction de son salaire comme l'indique le tableau N°40.

TABLEAU N° 40

	53 A 59 ANS						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	1	0	1	0	1	1
10 - 20	1	0	0	0	0	0	0
20 - 30	0	0	0	0	0	0	0
30 - 40	0	0	0	0	0	0	0
40 - 50	0	0	0	0	0	0	0
50 - 60	0	0	1	0	0	0	0
60 - 70	0	0	0	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	1	1	1	0	1	1

De la lecture comparée des tableaux relatifs à l'utilisation du salaire selon les tranches d'âge de nos enquêtées, nous pouvons conclure que plus l'âge des femmes augmente, moins de femmes accordent une fraction importante de leur salaire à leurs propres besoins. Ainsi 100% des femmes qui ont entre 18 et 24 ans réservent plus de 50% de leur salaire pour elles-mêmes, 69% de celles qui ont entre 32 et 38 ans en font de même, 50% de 46 à 52 ans font pareillement.

Incontestablement donc le facteur "âge" joue un rôle déterminant dans la façon dont le revenu est utilisé chez nos enquêtées.

B) L'UTILISATION DU REVENU SELON L'APPARTENANCE RELIGIEUSE DE LA FEMME

Des 176 enquêtées, il y a 83% de catholiques, 8% de musulmanes, 6% de protestantes, 2% de christianistes célestes et 1% qui n'a pas déclaré sa religion et que nous désignons par "sans religion".

100% des femmes catholiques s'occupent de leur propre personne, 97% contribuent aux dépenses communes du ménage, 86% aident leurs amis, 85% se soucient de l'entretien de leurs enfants, 80% assistent financièrement leurs parents, 64% font de petits plaisirs à leur conjoint, 52% n'oublent pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Les besoins personnels et les dépenses communes du ménage préoccupent beaucoup de femmes catholiques comme le signale le tableau N°41.

TABLEAU N°41

	CATHOLIQUES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	6	61	27	15	51	60	78
10 - 20	7	23	32	26	34	12	30
20 - 30	9	7	14	24	16	1	15
30 - 40	18	2	12	16	9	1	2
40 - 50	22	1	11	16	4	1	1
50 - 60	15	0	8	6	2	1	1
60 - 70	15	0	4	8	1	0	0
70 - 80	14	0	2	8	0	0	0
80 - 90	12	0	3	4	0	0	0
90 - 100	6	0	3	1	0	0	0
100 - +	22	0	9	18	0	0	0
TOTAL	146	94	125	142	117	76	127

39% (57/147) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé pour le bonheur de leur foyer et pour venir en aide à leurs parents et à leurs amis qui sont leurs domaines prioritaires car les "dix commandements" l'enseignent.

Quant aux protestantes (tableau N°42 ci-dessous), 100% affectent une part plus ou moins importante de leur salaire à leurs propres besoins et aux dépenses communes du ménage, 82% à leurs enfants et à leurs amis, 73% à leurs parents, 64% à leur

mari, 36% à leurs beaux-parents. Les besoins personnels et les dépenses du ménage constituent les priorités pour les protestantes dans la répartition de leur salaire comme l'indique le tableau N°42.

TABLEAU N°42

	PROTESTANTES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	7	3	0	3	3	6
10 - 20	1	0	5	1	2	1	2
20 - 30	0	0	0	0	1	0	0
30 - 40	2	0	1	4	2	0	0
40 - 50	1	0	0	3	0	0	0
50 - 60	0	0	0	1	0	0	0
60 - 70	3	0	0	1	0	0	1
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	2	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	1	0	0	0
100 - +	2	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11	7	9	11	8	4	9

55% (6/11) de ces femmes exercent des activités parallèles dont le bénéfice est surtout utilisé pour le bonheur de leur foyer et quelquefois pour aider leurs parents et leurs amis.

Pour les christianistes célestes, (tableau N°43 ci-dessous) elles s'occupent toutes de leur propre personne, des dépenses communes de leur ménage et aident leurs amis, 67% entretiennent leurs enfants et assistent également leurs parents dans la répartition de leur salaire. Ces femmes semblent être des célibataires puisqu'elles ne réservent rien à leur conjoint comme le fait remarquer le tableau N°43.

TABLEAU N° 43

CHRISTIANISTES CELESTES							
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	0	0	0	0	0	3
10 - 20	0	0	0	1	1	0	0
20 - 30	1	0	0	0	0	0	0
30 - 40	1	0	0	0	1	0	0
40 - 50	0	0	0	0	0	0	0
50 - 60	0	0	0	0	0	0	0
60 - 70	0	0	2	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	0	0	2	0	0	0
TOTAL	3	0	2	3	2	0	3

Pour elles, le salaire paraît leur seule source de revenu car elles n'exercent pas d'activités parallèles dont le bénéfice augmenterait leur revenu surtout que 67% d'elles dépendent déjà plus de la totalité de leur salaire dans leur ménage.

Quant aux femmes musulmanes (tableau N°44 ci-dessous), 100% d'elles dépendent une partie de leur salaire pour elles-mêmes, 93% pour le bonheur de leur ménage, l'entretien de leurs parents, et pour aider leurs amis, 79% pour subvenir aux besoins de leurs enfants, 71% pour faire de petits plaisirs à leur conjoint, 50% pour contribuer éventuellement à certaines dépenses de leurs beaux-parents. Pour ces femmes, leurs besoins personnels, ceux de leur ménage et les aides qui doivent être destinées aux parents et aux amis sont prioritaires dans la répartition de leur salaire comme l'indique le tableau N°44.

TABLEAU N° 44

	MUSULMANES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	5	2	1	5	6	10
10 - 20	1	5	5	3	4	1	3
20 - 30	1	0	1	1	1	0	0
30 - 40	0	0	1	4	2	0	0
40 - 50	1	0	1	1	1	0	0
50 - 60	2	0	1	1	0	0	0
60 - 70	1	0	0	1	0	0	0
70 - 80	1	0	0	1	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	0	0	0	0
100 - +	4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	14	10	11	13	13	7	13

29% (4/14) de ces femmes exercent des activités parallèles dont le bénéfice est un revenu d'appoint qui vient compléter le salaire pour faire face aux exigences aussi bien de leur foyer que de leur famille.

De ces différents constats, il apparaît que la religion est un facteur influençant les femmes fonctionnaires dans l'utilisation de leur salaire ainsi 93% des musulmanes affectent jusqu'à 50% de leur salaire à leurs parents, 80% des catholiques leur en réservent jusqu'à 70% alors que 73% des protestantes et 67% des christianistes célestes leur en destinent au plus 40%.

C) L'UTILISATION DU REVENU SELON L'ORIGINE SOCIO-ETHNIQUE DE LA FEMME

Neuf groupes socio-ethniques ont été recensés au cours de notre enquête et se répartissent inégalement. Cette disparité entre eux est due à des raisons aussi bien historiques que démographiques, au-delà desquelles, il faut remarquer que tous ne s'occupent pas de la même manière de leur ménage, de leur conjoint, de leurs parents ou de leurs enfants.

Ainsi pour les GOUN (tableau N°45 ci-dessous) 100% d'elles satisfont leurs propres besoins et ceux de leur ménage, 84% se soucient du bien-être de leurs enfants, 76% pensent à leurs amis, 68% assistent leurs parents, 64% font de petits plaisirs à leur conjoint, 52% n'oublient pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Le plus grand nombre de ces femmes s'occupent de leur propre personne ensuite des dépenses communes de leur ménage et enfin de l'entretien de leurs enfants en allouant à ces différents domaines une part plus ou moins importante de leur salaire comme l'indique le tableau N°45.

TABLEAU N°45

	GOUN						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	3	12	6	3	9	12	14
10 - 20	1	4	7	3	5	1	4
20 - 30	3	0	2	2	3	0	1
30 - 40	1	0	1	7	0	0	0
40 - 50	2	0	3	5	0	0	0
50 - 60	5	0	1	2	0	0	0
60 - 70	3	0	0	0	0	0	0
70 - 80	2	0	1	3	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	25	16	21	25	17	13	19

52% (13/25) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice vient compléter le salaire pour être surtout utilisé au sein de leur foyer dont les exigences constituent leur principale préoccupation.

Quant aux femmes FON (tableau N°46 ci-dessous) 100% d'elles affectent une part plus ou moins importante de leur salaire à leurs propres besoins, 95% aux dépenses communes du

ménage, 85% au bien-être de leurs enfants, 81% aux nécessités de leurs parents, 74% aux aides à leurs amis, 61% aux petits cadeaux à leur conjoint, 45% aux petits plaisirs à leurs beaux-parents.

19% de ces femmes dépensent plus de la totalité de leur salaire pour elles-mêmes, 18% font de même pour les besoins du ménage et 10% le font également pour l'entretien des enfants comme le fait remarquer le tableau N°46.

TABLEAU N°46

	FON						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	34	11	10	26	29	40
10 - 20	3	13	19	14	18	6	12
20 - 30	4	3	7	13	10	1	10
30 - 40	13	1	7	8	9	1	0
40 - 50	15	0	5	5	3	1	0
50 - 60	5	0	6	1	1	0	0
60 - 70	5	0	4	6	0	0	0
70 - 80	7	0	1	4	0	0	0
80 - 90	10	0	1	4	1	0	0
90 - 100	5	0	3	1	0	0	0
100 - +	16	0	7	14	0	0	0
TOTAL	84	51	71	80	68	38	62

31% (26/84) de ces femmes exercent des activités parallèles déclarées ou non dont le bénéfice est utilisé pour des fins personnelles, des besoins du ménage et le bien-être des enfants qui constituent leurs priorités.

Pour les femmes ADJA-MINA (tableau N°47 ci-dessous) 100% d'elles s'occupent de leur propre personne, et de leur ménage, 83% de leurs enfants et de leurs parents, 79% de leurs amis, 71% de leur mari, 46% de leurs beaux-parents en affectant à ces différents domaines une partie de leur salaire. Les besoins personnels et du ménage occupent une place de choix dans la

répartition de leur salaire. Ainsi 13% de ces femmes accordent plus de la totalité de leur salaire aux dépenses communes de leur ménage comme le signale le tableau N°47.

TABLEAU N°47

	ADJA - MINA						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	9	5	2	9	7	12
10 - 20	1	4	5	4	4	3	5
20 - 30	1	2	4	8	5	0	1
30 - 40	2	1	1	1	1	1	0
40 - 50	4	1	3	3	1	0	1
50 - 60	4	0	0	1	0	0	0
60 - 70	4	0	0	1	0	0	0
70 - 80	3	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	2	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	1	0	0	3	0	0	0
TOTAL	23	17	20	23	20	11	19

50% (12/24) de ces femmes mènent des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé au sein et même en dehors du foyer pour améliorer le revenu de leur ménage.

Quant aux femmes IDAACHA (tableau N°48 ci-dessous) 100% d'elles satisfont leurs propres besoins et ceux de leur ménage, 92% pensent à leurs amis, 77% se soucient du bien-être de leurs enfants et de leurs parents, 62% n'oublient pas leurs beaux-parents, 46% ne négligent pas leur conjoint dans la répartition de leur salaire comme le montre le tableau N°48.

TABLEAU N°48

	IDAACHA						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	4	5	0	4	6	6
10 - 20	1	2	3	2	3	2	3
20 - 30	0	0	1	1	1	0	1
30 - 40	3	0	0	2	2	0	1
40 - 50	2	0	0	2	0	0	0
50 - 60	1	0	0	2	0	0	0
60 - 70	2	0	0	2	0	0	1
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	2	0	0	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	2	0	0	0
100 - +	1	0	1	0	0	0	0
TOTAL	13	6	10	13	10	8	12

46% (6/13) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice leur permet de faire face aux problèmes de leur foyer et d'avoir également une certaine autonomie financière vis-à-vis de leur conjoint dont le seul revenu ne couvre pas toujours toutes les dépenses du ménage.

Les besoins personnels et ceux du ménage sont prioritaires chez ces femmes IDAACHA.

Pour ce qui est des femmes MAXI (tableau N°49 ci-dessous), 100% d'elles réservent une part plus ou moins importante de leur salaire pour elles-mêmes, et pour les dépenses communes du ménage, 91% s'occupent de l'entretien de leurs enfants, 55% font de petits cadeaux à leur mari, à leurs parents, à leurs beaux-parents. Chez elles, les exigences du foyer sont

prioritaires dans la répartition de leur salaire, ainsi 18% de ces femmes en destinent plus de la totalité à leurs enfants et aux dépenses de leur ménage comme le signale le tableau N°49.

TABLEAU N°49

	MAHI						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	4	1	2	4	6	5
10 - 20	1	1	3	2	1	0	3
20 - 30	2	1	0	1	0	0	2
30 - 40	1	0	2	2	1	0	0
40 - 50	0	0	2	1	0	0	0
50 - 60	1	0	0	0	0	0	0
60 - 70	2	0	0	0	0	0	0
70 - 80	2	0	0	1	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	1	0	2	2	0	0	0
TOTAL	11	6	10	11	6	6	10

En ce qui concerne les activités parallèles 36% (4/11) de ces femmes les exercent, et le bénéfice qu'elles en tirent leur permet de satisfaire les besoins de leurs enfants tels que les frais de répétiteur s'ils vont encore à l'école, ou d'apprentissage s'ils apprennent un métier. Il leur permet également d'améliorer directement ou indirectement le revenu de leur ménage.

Pour ces femmes, la priorité est donnée aux besoins des enfants et aux exigences du ménage.

A propos des femmes NAGO (tableau N°50 ci-dessous), toutes s'occupent de leur propre personne, de leurs enfants, des dépenses communes de leur ménage, de leurs parents, 80% d'elles font de petits plaisirs à leur mari, et viennent également en aide à leurs amis, 40% n'oublent pas leurs beaux-parents dans la

répartition de leur salaire dont la part allouée aux enfants et à leur père ne dépasse pas les 20% comme le montre le tableau N°50.

TABLEAU N°50

	NAGO						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	3	3	0	3	2	4
10 - 20	0	1	2	2	2	0	0
20 - 30	1	0	0	1	0	0	0
30 - 40	2	0	0	1	0	0	0
40 - 50	0	0	0	1	0	0	0
50 - 60	0	0	0	0	0	0	0
60 - 70	1	0	0	0	0	0	0
70 - 80	1	0	0	1	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	4	5	6	5	2	4

20% (1/5) de ces femmes pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice leur permet de résoudre les problèmes financiers qui se posent à leur foyer, et d'aider leurs parents qui sont leurs principaux soucis lors de la répartition de leur revenu.

Au sujet des femmes BATOMBOU (tableau N°51), 100% d'elles réservent une fraction plus ou moins importante de leur salaire pour elles-mêmes et pour leurs amis, 83% pour l'entretien de leurs enfants, les dépenses du ménage et l'assistance financière à leurs parents, 50% pour les petits cadeaux à leur mari, 33% pour leurs beaux-parents. Pour ces femmes les "autres personnes" constituées par des amis, des cousins, des neveux, etc, et les besoins personnels sont leurs priorités dans la répartition de leur salaire. Mais la part destinée à ces "autres personnes" ne dépasse pas les 20% du salaire comme le fait remarquer le tableau N°51.

TABLEAU N° 51

BATOMBOU							
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	1	0	0	1	2	4
10 - 20	1	2	1	2	1	0	2
20 - 30	0	0	1	1	0	0	0
30 - 40	0	0	1	1	2	0	0
40 - 50	0	0	0	1	1	0	0
50 - 60	1	0	1	0	0	0	0
60 - 70	1	0	1	0	0	0	0
70 - 80	0	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	3	5	5	5	2	6

50% (3/6) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéficiaire intervient pour résoudre les problèmes familiaux surtout pour aider les frères, les cousins, les neveux, etc, qui demandent une assistance plus soutenue que leurs père et mère selon la culture BATOMBOU.

Pour ce qui est des femmes BETAMARIBE (tableau N°52 ci-dessous), 100% d'elles dépensent de 70 à 80% de leur salaire pour elles-mêmes, elles participent toutes aux dépenses au sein et en dehors de leur foyer. Il faut remarquer qu'en raison de leur faible représentativité, ces femmes constituent des cas particuliers dans la répartition de leur salaire comme le montre le tableau N°52.

TABLEAU N° 52

BETAMARIBE							
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	0	0	0	0	1	1
10 - 20	0	1	0	0	1	1	0
20 - 30	0	1	0	1	0	0	0
30 - 40	0	0	1	0	0	0	1
40 - 50	0	0	0	1	0	0	0
50 - 60	0	0	1	0	1	0	0
60 - 70	0	0	0	0	0	0	0
70 - 80	2	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	2	2	2	2	2	2

Pour les autres NATIONALITES de notre échantillon (tableau N°53 ci-dessous), elles s'occupent toutes de leur propre personne, de leurs enfants, des dépenses courantes de leur ménage, 83% de leurs parents, 67% viennent en aide à leurs amis, 50% n'oublent pas leur conjoint, 33% ne négligent pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Il est à noter que le bien-être des enfants et le bonheur du ménage sont privilégiés dans cette répartition comme le fait remarquer le tableau N°53.

TABLEAU N° 53

	AUTRES NATIONALITES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	3	1	1	3	2	3
10 - 20	1	0	2	1	2	0	1
20 - 30	0	0	2	1	0	0	0
30 - 40	1	0	0	1	0	0	0
40 - 50	0	0	0	0	0	0	0
50 - 60	0	0	0	2	0	0	0
60 - 70	1	0	1	0	0	0	0
70 - 80	1	0	0	0	0	0	0
80 - 90	1	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	3	6	6	5	2	4

33% (2/6) de ces femmes exercent des activités parallèles dont le bénéfice est utilisé pour résoudre les problèmes créés par l'insuffisance des salaires. Il leur permet d'avoir une certaine autonomie financière vis-à-vis de leur conjoint dont le seul revenu ne couvre pas toujours toutes les dépenses du ménage.

De ces différents constats, il apparaît que l'appartenance à un groupe socio-ethnique est un facteur intervenant dans la manière dont les femmes fonctionnaires de Cotonou utilisent leur revenu et surtout la façon dont elles conçoivent leur participation aux dépenses de leur ménage.

D) L'UTILISATION DU REVENU SELON LE RANG DANS LA FRATRIE DE LA FEMME FONCTIONNAIRE

Parmi nos enquêtées, il y a environ 27% (48/176) qui sont des aînées, 23% (40/176) des cadettes, 6% (10/176) des benjamines et 44% qui occupent respectivement troisième avec 17% (30/176), quatrième avec 12% (21/176) et autres rangs avec 15% (27/176) dans leur famille.

Le nombre de femmes fonctionnaires intervenant financièrement au sein ou en dehors de leur foyer varie selon leur rang dans leur fratrie.

Ainsi pour les aînées (tableau N°54 ci-dessous), 100% d'elles s'occupent de leurs propres besoins, 96% de ceux de leur ménage, 88% de l'entretien de leurs enfants, 85% de leurs frères, soeurs et amis, 81% de leurs parents, 63% de leur conjoint, 46% ne négligent pas leurs beaux-parents dans la répartition de leur salaire. Lorsque nous nous intéressons à la part du salaire utilisé nous constatons que 10% affectent la totalité de leur salaire à leur propre personne, tandis que 92% n'en accordent que 30% à leurs parents, et 85% en destinent jusqu'à 50% à "autres personnes" qui sont principalement leurs frères et soeurs comme l'indique le tableau N°54.

TABLEAU N°54

	AINEES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	21	14	9	18	18	26
10 - 20	4	5	9	13	12	3	10
20 - 30	4	3	2	6	5	0	3
30 - 40	5	1	8	5	1	1	1
40 - 50	9	0	3	1	1	0	1
50 - 60	2	0	3	4	2	0	0
60 - 70	7	0	2	3	0	0	0
70 - 80	5	0	0	3	0	0	0
80 - 90	4	0	0	0	0	0	0
90 - 100	0	0	0	0	0	0	0
100 - +	5	0	1	2	0	0	0
TOTAL	47	30	42	46	39	22	41

35% (17/48) de ces aînées font des activités parallèles déclarées ou non, qui leur procurent un bénéfice pouvant leur permettre de faire face aux exigences de leur foyer, et à

l'assistance financière qu'elles sont obligées d'accorder à leurs jeunes frères et soeurs et parfois à leurs parents, et qui constituent pour elles des priorités.

En ce qui concerne les cadettes (tableau N°55 ci-dessous), 100% d'elles réservent une part de leur salaire à leurs propres besoins, 98% font de même pour les dépenses courantes de leur ménage, 90% pour l'entretien de leurs enfants, 83% pour leurs frères et soeurs, 78% pour leurs parents, 58% pour de petits plaisirs à leur conjoint, 50% pour leurs beaux-parents. Chez elles, les dépenses courantes du ménage et l'entretien des enfants, des frères et des soeurs préoccupent le plus grand nombre de ces cadettes. Ainsi 83% d'elles destinent jusqu'à 40% de leur salaire à leurs frères et soeurs, et 13% en accordent la totalité aux dépenses communes de leur ménage comme le fait remarquer le tableau N°55.

TABLEAU N° 55

	CADETTES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	15	5	4	12	16	20
10 - 20	3	6	10	7	10	4	8
20 - 30	1	1	8	3	1	0	4
30 - 40	3	1	2	6	7	0	1
40 - 50	6	0	2	7	1	0	0
50 - 60	2	0	1	2	0	0	0
60 - 70	6	0	4	0	0	0	0
70 - 80	3	0	1	2	0	0	0
80 - 90	5	0	1	2	0	0	0
90 - 100	2	0	1	1	0	0	0
100 - +	7	0	1	5	0	0	0
TOTAL	40	23	36	39	31	20	33

Parmi ces femmes cadettes, 35% (14/40) pratiquent des activités parallèles dont le bénéfice est un revenu d'appoint qui

leur permet d'avoir une autonomie financière vis-à-vis de leur conjoint dont le seul revenu ne couvre pas toujours toutes les dépenses du ménage. Il permet également d'honorer les frais de scolarité ou d'apprentissage de leurs enfants, de leurs frères et soeurs.

Les cadettes donnent d'abord la priorité au bien-être de leurs enfants, de leurs frères et soeurs, et ensuite aux dépenses de leur ménage dans la répartition de leur revenu.

Quant aux femmes qui occupent le troisième rang dans leur famille, ce sont les dépenses courantes du ménage et leurs besoins personnels qui sont prioritaires dans la répartition de leur salaire. En effet 100% accordent à ces deux domaines une part plus ou moins importante, 90% affectent jusqu'à 40% à leurs frères et soeurs, 80% n'oublie pas leur conjoint et leurs enfants, 77% pensent à leurs parents et 50% ne négligent pas leurs beaux-parents si nous nous référons au tableau N°56.

TABLEAU N°56

	3e DE LA FAMILLE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	21	4	3	13	13	16
10 - 20	2	2	11	4	2	2	6
20 - 30	2	1	1	9	3	0	4
30 - 40	4	0	2	2	5	0	1
40 - 50	4	0	1	4	0	0	0
50 - 60	2	0	1	0	0	0	0
60 - 70	2	0	0	3	0	0	0
70 - 80	2	0	1	1	0	0	0
80 - 90	4	0	0	1	0	0	0
90 - 100	2	0	1	1	0	0	0
100 - +	5	0	2	2	0	0	0
TOTAL	30	24	24	30	23	15	27

40% (12/30) de ces femmes exercent des activités parallèles déclarées ou non, qui leur procurent un bénéfice pouvant leur permettre d'améliorer directement ou indirectement le revenu de leur ménage, ou de résoudre les problèmes causés par l'insuffisance des salaires, ou créés par les retards dans leur paiement.

A propos des femmes occupant le quatrième rang dans leur famille (tableau N°57 ci-dessous) les besoins personnels, les dépenses courantes du ménage, le bien-être des enfants et les aides qui doivent être faites aux amis ou aux frères et soeurs attirent l'attention de plusieurs femmes dans la répartition de leur salaire. Ainsi 100% en affectent une partie à leur propre personne, 95% aux exigences de leur ménage, 86% à l'entretien de leurs enfants et également à l'assistance aux "autres personnes" comme le signale le tableau N°57.

TABLEAU N° 57

	4e DE LA FAMILLE						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	2	2	7	1	10	4	11
10 - 20	0	6	5	0	4	3	6
20 - 30	2	0	1	4	2	1	1
30 - 40	4	0	0	1	1	0	0
40 - 50	2	0	1	6	0	0	0
50 - 60	4	0	0	1	0	0	0
60 - 70	1	0	0	2	0	0	0
70 - 80	2	0	0	0	0	0	0
80 - 90	0	0	1	1	0	0	0
90 - 100	1	0	1	0	0	0	0
100 - +	3	0	2	4	0	0	0
TOTAL	21	8	18	20	17	8	18

43% (9/21) de ces femmes font des activités parallèles dont le bénéfice n'intervient que pour compléter le salaire en vue d'être utilisé aussi bien dans leur foyer que dans leur famille.

Quant aux autres femmes occupant des rangs divers dans leur famille (tableau N°58 ci-dessous), 100% d'elles s'occupent de leurs propres besoins et des dépenses courantes de leur ménage, 85% viennent en aide à leurs parents, 81% entretiennent leurs enfants, et n'oublient pas leurs amis, 70% font de petits cadeaux à leur mari, 56% ne négligent pas leurs beaux-parents dans l'utilisation de leur salaire comme le montre le tableau N°58.

TABLEAU N°58

	AUTRES (SAUF LES BENJAMINES)						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	8	3	3	6	12	15
10 - 20	0	9	3	4	6	3	4
20 - 30	2	1	4	5	6	0	3
30 - 40	4	0	2	5	3	0	0
40 - 50	2	1	5	0	2	0	0
50 - 60	4	0	2	1	0	0	0
60 - 70	3	0	0	1	0	0	0
70 - 80	2	0	0	2	0	0	0
80 - 90	3	0	1	1	0	0	0
90 - 100	0	0	0	1	0	0	0
100 - +	6	0	2	4	0	0	0
TOTAL	27	19	22	27	23	15	22

Parmi elles, 33% (9/27) exercent des activités parallèles dont le revenu est surtout utilisé pour leurs propres besoins, ou pour l'épanouissement de leur foyer ou pour assurer la santé de leurs parents.

Pour ces femmes la priorité est donnée à leurs propres besoins et à ceux de leur foyer.

Au sujet des benjamines (tableau N°59 ci-dessous) 100% d'elles affectent une partie de leur salaire à leurs propres besoins et à leurs amis, 80% en font pour les dépenses courantes de leur ménage, 70% s'occupent de l'entretien de leurs enfants et

Quant aux autres femmes occupant des rangs divers dans leur famille (tableau N°58 ci-dessous), 100% d'elles s'occupent de leurs propres besoins et des dépenses courantes de leur ménage, 85% viennent en aide à leurs parents, 81% entretiennent leurs enfants, et n'oublient pas leurs amis, 70% font de petits cadeaux à leur mari, 56% ne négligent pas leurs beaux-parents dans l'utilisation de leur salaire comme le montre le tableau N°58.

TABLEAU N°58

	AUTRES (SAUF LES BENJAMINES)						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	1	8	3	3	6	12	15
10 - 20	0	9	3	4	6	3	4
20 - 30	2	1	4	5	6	0	3
30 - 40	4	0	2	5	3	0	0
40 - 50	2	1	5	0	2	0	0
50 - 60	4	0	2	1	0	0	0
60 - 70	3	0	0	1	0	0	0
70 - 80	2	0	0	2	0	0	0
80 - 90	3	0	1	1	0	0	0
90 - 100	0	0	0	1	0	0	0
100 - +	6	0	2	4	0	0	0
TOTAL	27	19	22	27	23	15	22

Parmi elles, 33% (9/27) exercent des activités parallèles dont le revenu est surtout utilisé pour leurs propres besoins, ou pour l'épanouissement de leur foyer ou pour assurer la santé de leurs parents.

Pour ces femmes la priorité est donnée à leurs propres besoins et à ceux de leur foyer.

Au sujet des benjamines (tableau N°59 ci-dessous) 100% d'elles affectent une partie de leur salaire à leurs propres besoins et à leurs amis, 80% en font pour les dépenses courantes de leur ménage, 70% s'occupent de l'entretien de leurs enfants et

de leurs parents, 60% font des plaisirs à leur conjoint, 50% n'oublent pas leurs beaux-parents. Il faut remarquer que 70% de ces benjamines accordent à leur propre personne de 30 à 80% de leur salaire et les 30% restants en utilisent de 90% à plus de la totalité comme l'indique le tableau N°59.

TABLEAU N°59

	BENJAMINES						
	AU SEIN DU FOYER				EN DEHORS DU FOYER		
	Personnel	Mari	Enfants	Ménage	Parents	Beaux Parents	Autres Personnes
0 - 10	0	6	0	0	2	3	7
10 - 20	0	0	2	1	3	1	3
20 - 30	0	0	1	2	2	1	0
30 - 40	2	0	0	2	0	0	0
40 - 50	1	0	0	0	0	0	0
50 - 60	2	0	2	0	0	0	0
60 - 70	1	0	0	1	0	0	0
70 - 80	1	0	0	1	0	0	0
80 - 90	0	0	1	0	0	0	0
90 - 100	1	0	0	0	0	0	0
100 - +	2	0	1	1	0	0	0
TOTAL	10	6	7	8	7	5	10

Ainsi pour les 60% (6/10) de ces benjamines qui pratiquent des activités parallèles déclarées ou non, l'on comprend que le bénéfice qu'elles en tirent ne peut servir qu'à leur propre entretien et à s'équiper en biens matériels qui constituent pour elles des obsessions.

A partir de ces différents tableaux, nous pouvons conclure que non seulement le nombre de femmes accordant une assistance financière à leurs parents diminuent des aînées aux benjamines, mais également la part du salaire qui leur est destinée.

Ainsi 81% des aînées affectent jusqu'à 60% de leur salaire à leurs parents, 78% des cadettes leur en accordent

jusqu'à 50%, 77% des troisièmes dans la fratrie leur en destinent 40% et 70% des benjamines ne leur en réservent que 30%.

Au terme de cette deuxième partie, nous dirons que toutes les femmes de notre échantillon utilisent une partie plus ou moins importante de leur revenu pour leurs besoins personnels. Elles contribuent également toutes aux dépenses courantes de leur ménage. Il faut remarquer que plusieurs facteurs les influencent dans l'utilisation et la répartition de leur revenu, lesquels facteurs sont inhérents à leur environnement et à leur personnalité de base.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

TROISIEME PARTIE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

ANALYSE CRITIQUE DES MODES D'UTILISATION DU REVENU DES FEMMES FONCTIONNAIRES

L'approche statistique que nous avons faite des données recueillies au cours de nos investigations et qui a fait l'objet de la deuxième partie de ce travail, nous a permis de déterminer les structures ou les domaines d'utilisation du revenu de la femme fonctionnaire de Cotonou. La troisième et dernière partie de ce travail, aura pour objet essentiel l'analyse critique de la manière dont les enquêtées utilisent leur revenu. C'est le moment pour nous de faire une analyse qualitative de la répartition du revenu de la femme fonctionnaire.

CHAPITRE I - ANALYSE DES MODES D'UTILISATION DU REVENU

A) TENDANCES ACTUELLES

Les importantes mutations socio-économiques, politiques, culturelles et technologiques issues de la colonisation occidentale, n'ont pas encore cessé de bouleverser les structures sociales des sociétés dominées et particulièrement celles d'Afrique. Ainsi on assiste presque partout à une évolution des systèmes de valeurs avec l'accès à l'instruction de façon générale. Mais l'un des faits les plus significatifs est, sans nul doute, l'amélioration du statut de la femme africaine en général et de la femme béninoise en particulier.

Autrefois, la femme était éduquée pour s'occuper du ménage et rester au foyer. Aujourd'hui, elle se retrouve dans des milieux aussi diversifiés que ceux du secteur moderne, donc hors de son cadre traditionnel d'existence où "elle disparaît toujours derrière l'homme: son père, son frère ou son époux" pour reprendre Claude MEILLASSOUX qui analyse la manière dont la femme est systématiquement exploitée et dominée par la société mâle qui l'occulte et lui fait occuper toujours le second rôle. (1)

Aujourd'hui, elles sont de plus en plus nombreuses à travailler grâce à l'évolution des mentalités et surtout à l'instruction. Leurs conditions de vie évoluent en même temps que leur statut social, économique et politique.

Ainsi grâce à ce nouveau statut socio-économique acquis par les femmes salariées et notamment celles de la Fonction Publique béninoise auxquelles nous nous sommes intéressée, nous avons constaté, comme le montrent les données statistiques, qu'elles jouent de plus en plus un rôle important au sein de leur ménage, de leur famille et par extension de la société toute entière. C'est d'ailleurs à juste titre qu'on peut lire dans Compilation d'indicateurs sociaux de la situation de la femme: <<Les familles et les ménages sont dans la société, les unités sociales de base au sein desquelles les individus sont regroupés et ils constituent le cadre de leur interaction sociale... Pour ce qui est des femmes, la position qu'elles occupent au sein de la famille et du ménage est souvent une indication de l'étendue de leur participation à la société dans son ensemble>>. (2)

Loin d'être des "tubes digestifs" greffés à celui des hommes ou d'être des égoïstes qui n'utilisent leur revenu que pour s'habiller ou pour résoudre leurs propres problèmes ; Il semble que nos enquêtées, quelle que soit leur situation matrimoniale, se préoccupent financièrement des problèmes de leur ménage, autant que de leurs problèmes personnels, de ceux des membres de leur famille et de bien d'autres personnes .

C'est à partir de la situation matrimoniale des enquêtées que nous analyserons l'utilisation que font de nos jours, de leur revenu, les femmes fonctionnaires de Cotonou.

1°) Chez les célibataires

Les résultats de l'enquête à leur sujet, nous indiquent que les femmes célibataires avec ou sans enfant, hier encore sous la tutelle parentale, peuvent grâce au travail salarié s'affranchir de cette dépendance. (3)

(1) Claude MEILLASSOUX : Femmes greniers et capitaux, François Maspero, Paris, 1982, page 116

(2) Nations Unies : Compilation d'indicateurs sociaux de la situation de la femme ; série F, N°32, New York, 1984, page 29

(3) Traditionnellement, la femme (et même l'homme) quand elle n'est pas encore mariée, c'est-à-dire sous la tutelle d'un époux, vit sous l'autorité des parents qui s'occupent d'elle jusqu'au mariage

L'affranchissement s'explique d'autant plus qu'elles peuvent quitter la maison familiale pour des raisons personnelles ou de service et s'occuper d'elles-mêmes. En tout état de cause, il est bon d'alléger la charge des parents et mieux leur venir souvent en aide par des dons divers en argent ou en nature. Ceci leur confère le statut des femmes régulièrement mariées, puisqu'elles vivent en dehors du cadre familial "échappant" ainsi à l'autorité des parents, aidant à résoudre dans la mesure de leur possibilité, les problèmes financiers de leur famille et en ayant en somme le statut d'une femme responsable, différente d'une femme célibataire corvéable à merci et qui constitue une charge pour les parents. Loin de cela, nos célibataires salariées jouent plus souvent le rôle de soutien familial. Ce rôle est d'autant plus accru qu'elles sont les seules à avoir un emploi salarié dans leur famille. Les données statistiques sont assez édifiantes à ce sujet.

Il résulte de ces constats que ces femmes célibataires ne sont pas des "tubes digestifs" au moins pour leur famille, en raison des moyens financiers dont elles disposent. En tant que célibataires, elles auraient pu paraître comme telles parce qu'en principe, elles devraient être à la charge de leurs parents. Or même dans ce cas, elles ne peuvent pas être considérées comme des "tubes digestifs" dans la mesure où elles participent au moins quelquefois aux multiples tâches domestiques dont personne n'ignore la valeur économique, quand bien même ces occupations ne reçoivent pas toute la considération qu'elles méritent. C'est d'ailleurs là l'origine de tous ces préjugés concernant les femmes de façon générale.

Les données ci-dessous mentionnées infirment cette affirmation tributaire des stéréotypes qui ne voient les femmes qu'à travers leur fonction génératrice et rien de plus. (4)

(4) Le terme de "stéréotype", synonyme de "cliché" est employé ici dans le sens où l'entendaient les psychologues américains Daniel KATZ et Kenneth BRALY : c'est-à-dire au sens de "image toute faite qui correspond très mal à ce qu'elle prétend représenter". Ce fait expliquent-ils : "vient du fait que d'abord nous étiquetons les autres ; c'est seulement ensuite poursuivent-ils que nous les observons..." in Psychologie Sociale : travaux dirigés de Mireille de MOURA (collection "Droit et Sciences Humaines"), Eyrolles, Paris, 1990, Page 52

Même pour ces femmes célibataires non encore mariées, les problèmes financiers de leur futur foyer ne relèveront pas seulement de leur futur époux comme aux temps de leur mère ou grand-mère. A la question : << comment entrevoyez-vous votre participation dans votre futur foyer ? >>. Les 24 célibataires ont exprimé leur souhait de rencontrer un homme (époux) compréhensible et conscient des responsabilités de tous (époux et épouse) pour le bien-être économique et social du foyer qu'ils auront accepté de fonder. Ainsi à propos de l'éducation des enfants, toutes pensent qu'elle doit relever du couple. Mais 89% environ d'elles estiment qu'elle incombe plus à la femme. Les 11% restants pensent le contraire. Enfin la grande majorité d'entre elles semble avoir des aspirations élevées pour leurs enfants (ou leurs futurs enfants). Elles entendent leur offrir une éducation meilleure à la leur et leur éviter des difficultés qu'elles ont connues au moment de leur jeune âge. C'est certainement pourquoi celles parmi elles qui ont des enfants (environ 29%) s'occupent presque entièrement de leurs enfants. 94% n'attendent pas le père de leurs enfants avant d'assurer leur éducation. Environ 44% utilisent à cet effet de 50 à 100% de leur salaire.

En somme, grâce à leur revenu, elles entendent se parfaire, assurer leur indépendance économique et garantir le développement harmonieux, physique et psychologique de leurs enfants.

2°) Chez les mariées

Contrairement à l'opinion courante qui consiste à penser que les femmes en général et les femmes fonctionnaires en particulier, ne contribuent pas aux dépenses de leur ménage et en conséquence à minimiser leur participation à l'économie en général, la réalité semble bien différente.

Effectivement lorsqu'on analyse les données statistiques relatives à l'utilisation du revenu des femmes fonctionnaires de Cotonou, il apparaît clairement que leurs contributions, loin d'être secondaires ou tout au plus complémentaires, sont indispensables à plusieurs égards.

a) Lorsqu'on considère l'emploi du temps des femmes (tel que l'observation des ménages nous a permis de le découvrir) nous constatons qu'elles travaillent plus longtemps que les hommes et ont moins de loisir que ces derniers. Jeanne BISILLIAT et Michèle FIELOUX en écrivant dans leur ouvrage Femmes du Tiers-Monde: <<Toutes les femmes, mariées, vivant en concubinage ou seules avec leurs enfants, ainsi que les jeunes filles mais dans une moindre mesure, doivent faire face après le travail, à une deuxième journée de tâches domestiques non rémunérées.>> (5), nous font part des conditions socio-économiques particulières des femmes travailleuses du Tiers-Monde, toujours assimilées aux tâches ménagères malgré l'évolution de leur statut social, économique, politique et juridique.

b) Lorsque nous considérons les travaux domestique et maternel des femmes du point de vue de leur valeur économique, il ressort que leur contribution au revenu total du ménage est aussi importante sinon plus importante que celle de l'homme qui en est le chef. A ce propos, Mayra BUVINIC ne trouve-t-il pas, dans son introduction à: Les indicateurs du rôle nouveau des femmes dans le développement que << la valeur économique du travail domestique en s'ajoutant au revenu du ménage, constitue environ la moitié du budget global des ménages dans les milieux ruraux des pays en voie de développement de façon générale>>(6). Ajoutons que ce constat n'est pas seulement propre aux milieux ruraux, il s'observe également en milieu urbain.

c) Enfin, lorsqu'à tout cela s'ajoute une participation financière aux dépenses du ménage, l'on comprend alors l'importance du rôle que les femmes jouent ou sont amenées à jouer au sein de leur ménage.

Si 98% (103/105) des femmes mariées à un mari monogame, participent aux dépenses du ménage, toutes celles (36/36) vivant avec un mari polygame déclarent aussi contribuer aux frais du ménage.

(5) Jeanne BISILLIAT, Michèle FIELOUX, Femmes du Tiers-Monde. Le Sycomore, collection << actuels >>, Paris, 1983, Page 81

(6) Mayra BUVINIC in op cit page 11

Au niveau des enfants, les secondes viennent en tête avec 89% (32/36) contre 87% (91/105) des premières. Du point de vue de la masse monétaire, les femmes vivant avec des maris polygames, investissent plus pour leurs enfants que celles vivant avec des maris monogames, avec respectivement 37,5% et 14,28%.

Mais en plus de ces diverses participations financières, indispensables à la vie de leur ménage, elles concourent financièrement et/ou par des dons en nature à la vie de leur famille respective où elles sont souvent sollicitées pour venir en aide à leurs frères et soeurs, cousins ou neveux, si elles n'ont pas pris la responsabilité de les garder avec elles.

A ce sujet, nous lisons dans : Managers et entreprises efficaces pour le développement : << la femme travailleuse salariée doit acheter avec son salaire tout ce qu'il faut pour subvenir aux besoins de sa famille. Les femmes travailleuses constituent souvent pour leurs parents un soutien financier et ces obligations envers leurs familles peuvent prendre une part importante de leurs revenus.>>(7) Les données de notre enquête viennent confirmer cette analyse assez édifiante du B.I.T à ce sujet, en ce sens qu'elles démontrent que les femmes salariées ne sont pas des "tubes digestifs" greffés à celui des hommes et qu'elles n'utilisent pas seulement leurs revenus pour s'entretenir. Mais qu'elles participent par leur travail et leur contribution financière à la vie de leur ménage et à celle de leurs parents (au sens de parents par le sang).

Il apparaît donc clairement que les problèmes financiers du ménage ne relèvent pas seulement de la responsabilité du mari dans les couples salariés. Ceci n'a évidemment pas manqué de modifier la nature des rapports sociaux au sein des ménages et de la société toute entière. En effet le pouvoir économique que détenaient les hommes et qui justifiait le statut social particulier de l'homme, d'office chef de ménage n'est plus le seul

(7) B.I.T : Managers et entreprises efficaces pour le développement ; Brochure programme de l'O.I.T pour la formation à la gestion, Genève, Suisse, 1989, page 15

apanage du sexe masculin, ou de, ce que les "fon" (la majorité de la population du Sud Bénin) appellent en fongbe (leur langue), SUNUGLEGBENU (8). Dès que la femme a commencé à sortir de son cadre traditionnel (foyer) pour aller exercer un métier rémunéré, au même titre que l'homme, les rapports sociaux, conjugaux et familiaux ont commencé à se modifier. Au point où, aujourd'hui une certaine opinion publique béninoise conservatrice et nostalgique d'un passé suranné en train de céder le pas à une société plus égalitaire et juste, pense que les femmes travailleuses -qui font un travail salarié- ont toujours tendance à prendre la direction de leur foyer sinon à s'y imposer carrément. Or les auteurs de cette opinion semblent ignorer que l'évolution du statut social et économique de la femme est forcément liée à ses nouvelles fonction et rôle sociaux qu'elle est amenée à jouer au sein de la société. Cette évolution, relativement lente, explique les tendances observées au sein des couples de salariés et que démontre une certaine opinion publique.

Les données statistiques démontrent les nouveaux rôles de la femme à partir de sa contribution financière à la vie socio-économique de son ménage et de sa famille. Ainsi comme nouveaux rôles nous avons environ 92% (97/105) de nos enquêtées mariées qui ont répondu qu'elles sont non seulement complémentaires mais également indispensables à leur époux. Pour 93% (98/105) d'elles, toutes décisions au sein de leur foyer sont prises après discussion et consensus. Loin de s'imposer à leur mari, elles préfèrent se rendre aussi incontournables que le pouce pour les autres doigts de la main,(9) selon ce qu'elles disent,et ceci grâce à leur contribution financière.

(8) SUNUGLEGBENU signifie littéralement en langue fon homme de dehors, qui doit tout faire, en somme l'homme est fait pour le dehors contrairement à la femme faite pour rester à la maison, l'homme africain ou béninois est obligé de sortir pour aller chercher les moyens de subsistance destinés à la famille en raison de la division sexuelle des tâches.

(9) Pour paraphraser ce proverbe Fon qui dit « qu'on ne peut pas omettre le pouce pour couper la pâte »

Jeanne BISILLIAT et Michèle FIELOUX dans leur ouvrage collectif Femmes du Tiers-Monde, donnent une idée de cette participation féminine en ces termes : << Les femmes contribuent en moyenne pour 45,5% au revenu familial, et ce chiffre, chez les plus pauvres, peut atteindre 85 à 95% >>(10). Plus loin elles poursuivent en précisant : << Si dérisoires soient-ils, les salaires des femmes sont indispensables, dans 50% des cas pour faire survivre leurs familles. L'homme seul ne peut y parvenir. Par rapport à la contribution de la femme de l'ordre de 23%, celle de l'homme est évidemment plus importante, mais non pas en raison d'heures de travail plus nombreuses.>>(11)

3) Chez les divorcées

Elles s'intéressent plus à leur personne, à leurs enfants et à leur ménage. Comme les enquêtées précédentes, elles aussi ont des aspirations élevées pour leurs enfants. Elles entendent en effet leur garantir une bonne formation afin de leur éviter les problèmes et les difficultés qu'elles ont rencontrés. Ainsi la moitié des enquêtées consacre de 40 à 100% de leur salaire pour leurs enfants. "Elles veulent que leurs enfants soient bien nourris, bien habillés, bien soignés et éduqués pour pouvoir bien se débrouiller quand ils seront adultes".(12)

Aujourd'hui, elles ont toutes à coeur l'avenir de leurs enfants donc celui des adultes de demain et de la société à venir.

Ainsi pour Madame A.B., une de nos enquêtées divorcées, âgée de 39 ans et mère de deux enfants, les enfants viennent en première position dans la répartition de son revenu pour deux raisons principales :

- Leur père est polygame, il revient alors à elle d'assurer leur bien-être. Son seul souci est d'essayer de faire la différence entre ses enfants et leurs frères consanguins. Ainsi tout son salaire peut être dépensé pour eux. C'est une manière pour elle de prouver à leur père sa capacité d'entretenir ses enfants et de révéler aussi son autosuffisance.

(10) Jeanne BISILLIAT et Michel FIELOUX : Op Cit, page 70

(11) Ibid, page 72

(12) B.I.T Op Cit page 15

- Assurer leur avenir, en leur créant des conditions favorables pour une vie décente et radieuse. Pour elle, quel que soit le domaine qu'ils embrasseront, ils doivent pouvoir jouir d'une aisance incomparable. Car elle a pris un engagement, et elle doit l'assumer jusqu'au bout. Pour elle, l'avenir de ses enfants est un défi qu'elle doit relever.

4) Chez les veuves

Elles sont plus préoccupées par leur propre personne et par leur ménage qu'elles composent avec leurs enfants, ainsi 60% d'elles réservent de 50% à 90% de leur salaire à elles-mêmes et de 40% à 100% de celui-ci aux dépenses courantes de leur ménage, auquel toutes s'occupent particulièrement car elles en sont d'ailleurs les chefs. En ce qui concerne l'avenir de leurs enfants, elles ont toutes déclaré qu'il constitue leur principale préoccupation et qu'elles y engloutissent la plus grande partie de leur revenu.

De ce qui précède, nous pouvons conclure que les modes d'utilisation du revenu sont fonction de la situation matrimoniale de chaque femme. Alors que les célibataires cherchent à s'accomplir en privilégiant leurs besoins personnels dans l'utilisation de leur revenu, les mariées sont préoccupées par le bien-être et le bonheur de leur ménage. Quant aux divorcées et aux veuves, la priorité est donnée à leurs enfants bien que certaines divorcées encore jeunes aient des tendances avoisinantes celles des célibataires.

Ajoutons que l'ignorance des méthodes de gestion et l'absence de planification dans le budget font que dans la plupart des femmes fonctionnaires ne sont pas satisfaites de la gestion de leur revenu. Le tableau N°60 ci-dessous fait d'ailleurs le point sur cette question. En effet à la question : "Quelle appréciation faites-vous de la gestion de votre revenu ?" Nous avons obtenu des réponses suivantes consignées dans le tableau ci-après. Ainsi 60% (105/176) de nos enquêtées gèrent mal leur revenu ; il est difficile à 25,5% (45/176) d'entre elles d'apprécier la manière de

le faire. Exceptionnellement 10% (18/176) déclarent le faire bien, tandis que 4,5% (8/176) n'ont pas pu préciser ou qualifier la manière dont elles en disposent.

Tableau N°60 : Opinion sur la manière dont les femmes gèrent leur revenu

Appréciation de la gestion du revenu	Nombre de femmes	Pourcentage
Bien géré	18	10 %
Mal géré	105	60 %
Difficile à apprécier	45	25,5 %
Non précisé	8	4,5 %
TOTAL	176	100 %

De même, aucune femme n'a été en mesure de nous dire le montant exact de son budget et la proportion en pourcentage des différentes parties et l'incidence moyenne des imprévus. Dès lors, il est inévitable que les femmes gèrent mal leur revenu dans la mesure où "la gestion est l'emploi efficace des ressources."(13) Sans nous étendre là-dessus, nous dirons en d'autres termes que la gestion est l'utilisation au mieux de ce que l'on possède afin d'en tirer le maximum de profit. Effectivement le salaire, le bénéfice des activités parallèles et les autres ressources qui constituent le revenu de nos enquêtées sont l'objet de plusieurs sollicitations à savoir : les exigences personnelles, celles du foyer, les cotisations et cérémonies familiales, les aides à apporter aux divers membres de la famille, etc. La satisfaction de l'une ou l'autre de celles-ci peut engloutir une bonne partie sinon la totalité de ce revenu. Nous l'avons d'ailleurs observé à propos du salaire dont la totalité ou des fois plus, est utilisé par certaines pour la satisfaction d'une sollicitation.

(13) Rosemary Mc MAHON, Elisabeth BARTON, Maurice PIOT (en collaboration avec NAOMI Géline et FELTON Ross) : Si vous êtes chargé de... Guide de gestion à l'usage des responsables des soins de santé primaires au niveau intermédiaire, O.N.S, Genève, 1981, page 27

Or il n'y a pas que cette seule sollicitation, et pour s'acquitter du reste, elles sont obligées alors de s'endetter si elles n'ont pas d'autres sources de revenu. Dans ces conditions, il est difficile voire impossible d'épargner au sens où l'entend John Maynard KEYNES dans son ouvrage sur la Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie. Si dans cet ouvrage "l'épargne est l'excès du revenu sur les dépenses pour la consommation,"(14) alors la majorité des femmes ne peut pas épargner. Par contre 57% (101/176) font la tontine. Là également, elles s'endettent presque toutes. 64% (65/101) déclarent s'endetter pour s'acquitter de leur quote-part. Elles se retrouvent dans le cercle infernal de la dette. Car la tontine considérée comme une forme d'épargne rend souvent peu de service puisqu'une bonne partie sert à payer des dettes.

Pour comprendre alors les comportements et les mentalités d'une population en général et de nos enquêtées en particulier, il est nécessaire de les situer à la fois dans le temps, dans la vie de leur époque telle qu'elle est influencée par des conditions sociales, économiques, culturelles, idéologiques, psychologiques données. Dans la suite, il sera alors question des causes qui sous-tendent les différents comportements des femmes dans l'utilisation de leur revenu.

B) LES FONDEMENTS

L'utilisation du revenu chez les femmes fonctionnaires de Cotonou telle que rapportée par les données de l'enquête, loin d'être le simple fait du salariat est, semble-t-il, motivée par des choix et des aspirations dictés par de multiples facteurs. Au nombre desquels nous citerons ceux idéologiques, psychologiques, socio-culturels, économiques, etc, et qui nous intéresseront à présent afin d'explicitier les bases et les motivations des tendances observées.

(14) John Maynard KEYNES : « La définition du revenu, de l'épargne et de l'investissement » in Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie, Editions Payot, Paris, 1990, page 85

1°) Au plan socio-économique

Selon la théorie marxiste, que nous rappelle Maurice DUVERGER dans son : Introduction à la politique : <<L'Etat des forces productives, c'est-à-dire des techniques, détermine les modes de production, c'est-à-dire les institutions relatives à la production et notamment la propriété. Ces modes de production eux-mêmes déterminent les autres institutions: familiales sexuelles, religieuses, politiques, etc.>>(15) Autrement dit, les institutions dépendent du niveau de développement technique. Mais également les institutions socio-économiques qui en découlent déterminent les autres institutions familiales, religieuses, politiques etc. Ajoutons toutefois, qu'un même système de production peut engendrer une très grande variété d'institutions familiales, culturelles, etc...et que par conséquent le développement historique, les circonstances particulières à chaque pays, les traditions peuvent intervenir pour déterminer manifestement ou de façon latente la nature des institutions, les actes et les comportements des individus.

Ce constat est d'autant plus vrai lorsqu'on considère l'évolution des sociétés dominées et notamment de la société béninoise depuis le contact avec l'occident industrialisé.

S'il est vrai que la physionomie actuelle de la société béninoise est la conséquence logique de l'influence extérieure (colonisation), il est aussi certain que des données propres à cette société (facteurs endogènes) sont intervenues pour la structurer et la restructurer.

C'est en effet, dans cette perspective qu'on comprend l'évolution des structures sociale, économique, culturelle et politique de même que les tendances actuelles telles qu'elles se dessinent dans les comportements des acteurs sociaux et notamment des femmes.

Toutefois avec l'accroissement du taux de scolarisation observé chez les jeunes filles et l'élévation de leur niveau d'instruction, nous avons constaté dans la première partie de ce travail que de plus en plus les femmes entrent dans le monde du travail salarié.

(15) Maurice DUVERGER, Introduction à la politique, collection idées, Editions Gallimard, Paris, 1964 page 129

Les raisons de cette progression sont surtout économiques: le désir de s'accomplir, l'aspiration à une indépendance économique, le besoin d'améliorer les revenus familiaux, la nécessité de soutenir financièrement surtout la famille etc. Donc les nécessités économiques et sociales du moment, liées au contexte et à la situation nationale et internationale, ont offert aux femmes et continueront de leur offrir de plus en plus de possibilités grâce à leur insertion croissante dans le monde du travail salarié, pour améliorer leurs moyens matériels. Grâce à une telle amélioration, elles pourront alléger les tâches ménagères et pouvoir ainsi se consacrer à d'autres activités. Ainsi 72,15% (127/176) de nos enquêtées ont engagé des femmes de ménage à qui elles payent un "salaire" à la fin du mois, ou des aides familiales - des parents - pour les aider dans leurs tâches quotidiennes à défaut de pouvoir s'acheter des appareils électroménagers que seulement 2,84% (5/176) possèdent.

Comme on le voit, les femmes salariées et notamment celles de notre milieu d'étude arrivent avec leur salaire, à améliorer leur condition de vie et celle de leur entourage grâce à l'utilisation qu'elles en font. Par suite si l'utilisation du revenu telle que nous l'avons étudiée chez les femmes fonctionnaires de Cotonou, est essentiellement liée au salariat c'est-à-dire aux nouvelles conditions socio-économiques introduites par la colonisation, il faut dire que le modèle ou les tendances actuelles ne s'expliquent pas seulement par ce seul facteur quand bien même il semble être le fondement, le point de départ de tous les changements et les mutations sociaux et économiques observés jusque là. En cela Karl MARX n'avait pas tout à fait tort en écrivant dans Misère de la philosophie en 1847 que: <<Les rapports sociaux sont intimement liés aux forces productives. En acquérant de nouvelles forces productives, les hommes changent leur mode de production, la manière de gagner leur vie, ils changent tous leurs rapports sociaux. Le moulin à bras

vous donnera la société avec le suzerain ; le moulin à vapeur, la société avec le capitalisme industriel>>. (16). En effet, dans cet ouvrage critique, MARX insiste sur le caractère essentiellement transitoire et historique des phénomènes sociaux.

Bien qu'ils soient déterminants dans le mode d'utilisation du revenu chez les femmes fonctionnaires, les facteurs socio-économiques, à eux seuls, n'expliquent pas les tendances actuelles observées et caractérisées par la soif des femmes de se libérer des contraintes socio-culturelles et des tabous ancestraux pour participer plus activement à la vie de la société

2°) Au plan socio-culturel

L'importance des facteurs socio-économiques ne doit pas, disons-nous, faire oublier que bien d'autres éléments interviennent dans les modes d'utilisation du revenu de nos enquêtées. En effet des facteurs culturels, historiques, idéologiques, etc... interviennent également.

* Action de l'école coloniale

Intervenue au lendemain de la colonisation, l'école avait pour but d'assimiler le colonisé à la culture du colonisateur, afin de l'aliéner et de mieux vulgariser les nouveaux systèmes de valeurs, les nouvelles conceptions du monde.

Louis BLANC précisait d'ailleurs l'objectif de cette école en ces termes : <<nous n'avons pas à instruire des jeunes noirs, nous avons surtout à créer des Français.>>(17)

Cet objectif principal de l'école coloniale, qui était guidé par le souci de former des interprètes indispensables à la communication et aux besoins de l'administration coloniale, semble être plus ou moins atteint. Effectivement quand on le considère

(16) Karl MARX : La misère de la philosophie, 1847, page 88 (Éditions non précisées). Les soulignés sont de nous.

(17) Louis BLANC ; Le livre de lecture et d'instruction à l'usage des élèves du Soudan français : Paris, 1899, p 142

sous son aspect culturel c'est-à-dire en observant l'ensemble des techniques, des institutions, des comportements, des modèles de vie, des habitudes, des représentations collectives, des croyances, des valeurs qui caractérisent aujourd'hui la société béninoise en général et les milieux urbains comme Cotonou, nous pourrions dire avec certitude que l'objectif de cette école a été atteint. Ainsi, en considérant les ambitions des femmes fonctionnaires de la ville de Cotonou, leurs comportements et la manière dont elles utilisent leur revenu, on est tenté de dire qu'elles s'assimilent de plus en plus à la culture du colonisateur français pour notre cas.

Du point de vue des ambitions, elles veulent et souhaitent ardemment vivre avec un mari monogame.(18) Ainsi toutes rejettent la polygamie quand bien même 20,45% vivent avec des maris polygames. Elles veulent pour elles-mêmes et pour leurs enfants une structure conjugale comprenant seulement le père, la mère et les enfants non mariés, au lieu de la famille étendue, qu'elles connaissent aujourd'hui et qui tend à disparaître tout au moins en ville.

En un mot, elles veulent sur ce plan et sur tous les plans d'ailleurs, avoir le même statut que l'homme. A ce propos, certaines femmes, au lieu de se battre pour acquérir le même statut que l'homme, c'est-à-dire essayer de faire disparaître l'inégalité qui existe entre l'homme et la femme et de rétablir l'équilibre entre les deux sexes, préfèrent exprimer leurs capacités en terme de pouvoir et de puissance en renversant ainsi la vapeur en leur faveur et prendre la place de l'homme qu'elles ont toujours critiquée. Cette quête de suprématie de la femme sur l'homme dans un couple, par exemple, l'amène le plus souvent à prendre des initiatives sans parfois contacter son mari, et est fréquemment cause de plusieurs divorces.

(18) La polygamie fait partie des réalités culturelles des sociétés africaines et béninoises en particulier. Mais aujourd'hui, avec la situation économique particulièrement difficile que connaissent ces sociétés, nous tendons vers un modèle 'hypocrite' de polygamie qui consiste à entretenir plusieurs maîtresses. Elles sont en réalité des secondes épouses. Elles sont appelées aujourd'hui des 'bureaux'. Il peut y en avoir plusieurs, au su ou à l'insu de l'épouse légitime'.

Du point de vue des comportements, il faut noter que ceux de nos enquêtées sont le reflet de leurs ambitions, de leur niveau d'instruction et de leur culture (au plan intellectuel). Elles veulent la reconnaissance de leur dignité.

Du point de vue de l'utilisation du revenu, elles sont tiraillées entre la réalisation de leurs ambitions : vocation personnelle, désir de s'accomplir, aspiration à une indépendance économique, besoins d'améliorer les revenus familiaux, etc, et la satisfaction des multiples sollicitations de leur milieu social : obligation d'aider les parents, de s'occuper d'un certain nombre de dépenses dans leur foyer, leur famille, ou leur service.

Toutes ces tendances ont pour références la culture du colonisateur, le Français, notamment l'école. C'est elle qui est en fait venue instruire le colonisé, renforcer l'action entreprise par le colonisateur, créer de nouveaux besoins socio-économiques, culturels, etc avec le salariat qui atteint de nos jours toutes les couches sociales, et notamment les femmes, hier en marge du processus. En cela, l'école est apparue comme le support de la promotion de la culture française grâce à l'instruction et à la plus grande ouverture d'esprit. Car justement, elle permet de mettre à la disposition de tous, de nouvelles façons de faire et de nouveaux systèmes de valeurs. Et BOUBOU HAMA en caractérisant l'éducation africaine au lendemain des indépendances dans son ouvrage: Essai d'analyse de l'éducation africaine, pouvait écrire: <<la personnalité africaine fut le produit d'une éducation permanente, perpétuée jusqu'à l'époque coloniale où elle subit l'influence dissolvante des idées extérieures qui l'ont sans doute, parfois perturbée, violée, dérangée ou même profondément bouleversée au niveau de nos jeunes cadres formés au contact de la pensée occidentale ou même à celui des centres urbains surchargés d'éléments humains détribalisés qui ne vivent plus du rythme de notre vie traditionnelle de la campagne, mais de celle déjà trépidante de l'Afrique moderne qui se développe dans les flancs de nos cités.>>(19) Le cas des modes d'utilisation du revenu chez les femmes fonctionnaires de Cotonou est un exemple dans une

(19) BOUBOU HAMA: Essai d'analyse de l'éducation africaine, Présence africaine, Paris, 1968, page 11

certaine mesure. En ce qui concerne cette utilisation, il n'existe pas un modèle standard, chaque femme est alors originale dans la façon de gérer son revenu.

Les enquêtées en général, accordent plus d'importance à leurs besoins personnels, elles s'intéressent à leur ménage ou à leurs enfants selon les cas. C'est seulement après qu'elles pensent à leurs parents ou à la famille étendue à travers les frères, cousins, neveux, oncles, etc. Il faut ajouter que c'est la mauvaise qualité de vie qui est souvent une source d'insatisfaction tant du corps que de l'esprit chez la femme. La sensation que les horizons lui sont fermés l'empêche de s'épanouir. Et dans tous les actes qu'elle pose, elle cherche à servir d'abord ses intérêts personnels avant de penser aux autres.

* Action des moyens de communication et de transport

Nul n'ignore de nos jours les progrès prodigieux de la radiodiffusion, de la télévision, du cinéma, de la presse, etc. Ils permettent en effet à des peuples géographiquement très éloignés et culturellement très différents de s'informer, de se rapprocher en un mot, de s'influencer.

A travers des émissions spécifiques portant sur des sujets comme l'émancipation féminine, la vie conjugale, le rôle de la femme dans le ménage, la place de la femme dans le processus de développement, etc, ils informent les auditeurs et notamment les auditrices des nouveaux rôles qu'elles ont à jouer désormais au sein de la société; en somme, ils leur proposent des modèles. Ainsi en faisant ressortir l'importance de la place et du rôle des moyens de communication dans les changements sociaux, Peter L. BERGER pouvait écrire dans son ouvrage: Comprendre la sociologie: son rôle dans la société moderne: <<Les moyens de communications et de transports ont été de tout temps la base du développement. La création de nouvelles routes et voies ferrées, la presse, la radio, la télévision, le cinéma produisent des changements profonds au sein des communautés au point de remettre en question les structures sociales traditionnellement établies. La vie change avec le développement des transports et communications... Les journaux diffusent des informations de sources étrangères...

Le téléphone, la radio, la télévision, le cinéma produisent les mêmes effets, bouleversent les habitudes, les traditions et les coutumes.>>(20) Les moyens de communications et de transports viennent renforcer l'action entreprise par l'école dont l'objectif était comme le précisait Louis BLANC de "créer des Français"(21) c'est-à-dire assimiler le colonisé à la culture française.

Ces diverses actions viennent effectivement influencer, déstructurer et restructurer le mode de vie traditionnel qui disparaît avec ses systèmes de valeurs. L'observation participante effectuée dans certains ménages, nous a permis de constater qu'avec la participation financière de la femme aux dépenses courantes du ménage, la nature des rapports conjugaux change. Le statut de la femme s'améliore car certains hommes acceptent volontiers d'aider leur femme dans certains travaux ménagers: garder le bébé ou lui donner le biberon, aider la femme à faire la cuisine dans 25,71% (27/105) des cas lorsque nous considérons les 105 foyers monogames de notre échantillon. Cette situation a fait dire à certains "conservateurs" que les femmes "hautement" instruites ont tendance à prendre la direction de leur foyer, un peu comme à la manière américaine où le statut des rapports entre les sexes "met l'homme à la merci de la femme " pour reprendre les termes de Maurice DUVERGER.(22) Ce statut américain des années 60 tout à fait l'opposé du français de la même époque a aujourd'hui évolué. Et il faut remarquer que ce comportement de certains hommes est non seulement dû à leur niveau d'instruction mais aussi à la nature des rapports, c'est-à-dire de complémentarité et non de supériorité qui doivent exister entre la femme et son époux.

L'évolution des rapports sociaux notamment du statut social de la femme et des rôles nouveaux sociaux qu'elle est amenée à jouer au sein du ménage, grâce à sa contribution financière, sont la conséquence de la colonisation dont l'école a été le support culturel autant que les moyens de communications et de transports qui sont pour leur part, plus des supports matériels

(20) Peter L. BERGER : Comprendre la sociologie : son rôle dans la société moderne, traduction de Joseph FEISTHAUER, 2e édition, Éditions du Centurion, Paris, 1983, page 232

(21) Louis BLANC op cit page 142

(22) Maurice DUVERGER : op_cit, page 347

que culturels. Encore que les modèles (modes d'utilisation du revenu, schémas de comportement etc) observés chez les enquêtées ne relèvent pas typiquement de l'occidental ou de l'américain pur. Ils sont plutôt apparus comme des modèles originaux qui ont puisé à des sources diverses tout en gardant une spécificité: la solidarité africaine en général et béninoise en particulier qui veut que les plus chanceux, c'est-à-dire les parents qui ont réussi, aident les autres. Cette solidarité transparait, malgré l'évolution et l'influence de l'individualisme de la société industrielle dans les tableaux statistiques qui rendent compte du mode d'utilisation du salaire chez nos enquêtées. En effet les domaines d'utilisation du revenu font état d'une structure familiale étendue quand bien même les enquêtées sont plus favorables au type de famille conjugale dans leur déclaration.

Cette sorte de mutation transitoire où s'opèrent les choix, parfois aisés ou difficiles tels dans le cas de cette solidarité familiale qui sollicite la contribution financière ou non de nos enquêtées est la justification du fait que <<le matériel humain est (...) en perpétuel état de structuration de destructuration et de mutation.>> pour reprendre l'expression heureuse de Jacques J. FROMONT dans Le schéma sociologique.(23) C'est donc là, la preuve que la modernisation, selon le même auteur, <<est (...) avant tout un processus d'ajustement et d'orientation>>.(24)

Autrement dit, ce n'est pas le rejet des valeurs du passé surtout quand elles sont positives (d'un certain point de vue) et contraignantes comme cette solidarité familiale qui amène les salariés et nos enquêtées en particulier à aider leurs jeunesfrères et soeurs, les neveux et nièces etc... En cela, les experts du B.I.T n'avaient-ils pas raison d'écrire que <<cette solidarité très louable est une des richesses de l'Afrique en général et du Bénin en particulier.>>(25) Comme pour abonder dans

(23) Jacques J. FROMONT : Le schéma sociologique : 'un essai de systématisation et de schématisation de la réalité sociale', Editions labor, Bruxelles, 1976, page 143

(24) Jacques J. FROMONT : Op Cit, page 229

(25) B.I.T : Op Cit, page 15

le même sens que BOUBOU HAMA qui prophétisait: <<L'ancienne Afrique nous offre surtout sa vie communautaire alourdie d'humanisme qu'il faut non rejeter, mais engager dans le développement moderne de notre continent qui ne doit refuser aucun apport positif assimilable par l'Afrique. Le changement que ce développement provoquera, sera interne, autonome>>.(26)

Au total, les tendances actuelles observées chez nos enquêtées : mode d'utilisation du revenu, modèles de comportements, aspirations, statut social, rôles sociaux, idéaux etc...sont la résultante de plusieurs facteurs. Il y a également les facteurs exogènes avec la colonisation et ses conséquences : l'introduction de nouvelles valeurs et ce que cela implique comme bouleversements au sein des structures sociales, politiques, économiques et surtout culturelles ; les facteurs endogènes : les traditions, les coutumes, bref la culture dont le contact avec les facteurs externes a généré une nouvelle vision de la société, de l'individu, des rapports entre les sexes, bref tout ce qui fait le "dynamisme" des sociétés colonisées, les fait ainsi bouger et tendre vers des modèles inédits, inachevés, puisque toutes les sociétés selon Jean DUVIGNAUD, sont par définition inachevées.(27)

Face à ces multiples et profondes mutations sociales, culturelles, économiques etc...qui affectent nos sociétés dans leurs structures, dans les rapports sociaux, les rapports entre les sexes, et où les femmes, en raison de leur entrée massive dans le monde du travail salarié et l'acquisition d'une indépendance économique, manifestent leur désir de participer plus activement à la vie économique et politique en un mot au développement de la société. Or cette intégration légitime qu'elles réclament à cor et à cri, ne peut se réaliser sans un minimum de conditions.

Nous nous intéresserons à présent aux conditions d'intégration de la femme fonctionnaire béninoise dans le processus de développement tel que nous l'entendons.

(26) BOUBOU HAMA : Op Cit, page 376

(27) Jean DUVIGNAUD: Sociologie de l'art, collection SUP, 'le sociologue', PUF, Paris, 1972, page 11

CHAPITRE II : L'INSERTION DE LA FEMME FONCTIONNAIRE DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT

Au-delà des préjugés sexistes et passésistes, nous avons essayé de montrer l'importance de la contribution des femmes à la vie, non seulement familiale, mais locale et nationale.

En effet, toutes les activités ayant trait à la tenue d'un ménage et non pas seulement celles qui contribuent à la production de biens consommables ou commercialisables, de service ou de revenus visibles, ont une valeur économique. Car remarque Asok MITRA, "Si les femmes ne se chargeaient pas des tâches domestiques, les autres membres de la famille n'auraient pas le loisir de se livrer à des activités productives, économiquement mesurables".(28).

Cette réalité peut selon les époques et les sociétés, prendre des formes diverses et complexes. Cependant, elles ne peuvent pas faire perdre de vue le rôle irremplaçable que peuvent jouer les femmes en général et les fonctionnaires en particulier dans le processus de développement d'une nation telle que le Bénin.

Le dernier chapitre de ce travail se propose de faire ressortir les obstacles (culturels, sociaux, économiques, juridiques, etc) qui bloquent la participation intégrale des femmes au processus de développement. Il a également pour but d'étudier les conditions de leur insertion dans ce processus.

A) LES OBSTACLES A L'INSERTION DE LA FEMME DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT.

Le développement d'une nation se présente comme un processus visant le bien-être matériel et spirituel, lequel processus, pour être intégré, doit se réaliser à base de critères aussi bien exogènes qu'endogènes. Il suppose en somme la maîtrise des forces externes tout en faisant au mieux usage des forces internes du changement social.

(28) Asok MITRA : La participation des femmes au développement socio-économique : Les indicateurs, instruments de planification : 'le cas de l'Inde' in Les indicateurs du rôle nouveau des femmes dans le développement, op cit, page 70

Ainsi, parmi les forces motrices du développement, figure une qui n'est pas moins essentielle : la femme, c'est-à-dire cette ressource humaine qui forme la moitié de la population mondiale, qui produit les deux-tiers du temps de travail, qui fournit en Afrique au Sud du Sahara, entre 60 et 80% des produits vivriers, et qui produit jusqu'à 90% de la nourriture destinée à la consommation familiale, d'après la F.A.O. et le B.I.T(29). Le développement est-il alors concevable si les femmes qui constituent la moitié de l'humanité en sont écartées? (30) ARAGON ne répond-il pas dans cette formule annonciatrice : <<la femme est l'avenir de l'homme.>>(31), qui suppose que la femme est un agent potentiel du développement surtout dans les pays encore dominés comme le nôtre. Mais, contraintes et obligées de suivre les sentiers déjà tracés par le contexte socio-culturel, comment peuvent-elles être insérées dans le processus de développement socio-économique, culturel, etc, de notre pays où les femmes sont victimes d'un sexisme inhibiteur.

Les obstacles qui bloquent l'insertion des femmes dans le processus de développement sont multiples et variés.

L'observation de la vie familiale et professionnelle des femmes de notre échantillon a permis de constater que leurs conditions se caractérisent par de lourds travaux domestiques quand bien même elles ont pour la plupart des femmes de ménage. En effet loin de se libérer des activités comme la lessive, l'entretien de la maison, la préparation du repas, etc, avec la présence d'une femme de ménage, certaines femmes sont obligées de superviser et de reprendre fréquemment ce qui a été fait par leur servante. Ainsi pour ces femmes la présence de la femme de ménage n'est pas très indispensable. Par contre, dans d'autres foyers c'est la domestique qui remplace inconditionnellement la maîtresse de maison, car elle devient effectivement la "personne à tout faire".

(29) O.U.S.A - B.I.T : <<Rôle des femmes dans le développement de l'Afrique : Priorité et programme d'action>> in Séminaire sur le plan d'action de l'O.I.T et les femmes travailleuses d'Afrique francophone, Dakar, du 25 Septembre au 2 Octobre 1989.

(30) UNESCO : Deuxième plan à moyen terme (1984-1989) UNESCO, Paris, 1983, page 279

(31) Louis ARAGON (1897-1982) est un poète et romancier français

Pour celles qui prennent en charge leur ménage, leurs conditions ne semblent pas tout à fait différentes de celles des paysannes analphabètes des campagnes, qui passent toute la journée à faire des tâches ménagères auxquelles elles associent leurs filles. Elles sont d'ailleurs les seules à les aider, car c'est ainsi qu'elles ont été initiées et c'est de cette manière qu'elles entendent - malgré l'évolution qu'elles incarnent - initier leurs filles à leurs futurs rôles d'épouse, de mère, de maîtresse de maison prête à tout faire.

L'observation de certaines femmes dans leur ménage, nous permis de constater par exemple que chez Madame A.F., âgée de 40 ans, mariée et vivant avec son mari, mère de cinq enfants dont trois garçons, les deux filles sont plus sollicitées par leur mère dans ses travaux domestiques que les garçons. En effet, à midi, ce sont les filles qui aident leur mère à préparer le repas, à mettre et à débarrasser la table avant et après le déjeuner. Le soir après les classes, ce sont ces mêmes filles qui tiennent la maison au propre, ce sont elles qui assistent leur mère à la cuisine pendant que les garçons et leur père sont à la télévision ou à la table d'étude. Ainsi presque tous les travaux de la maison sont assurés par les filles et leur mère car elles n'ont pas de servante. Elle inculque à ses filles que les travaux domestiques sont des devoirs de femmes et qu'elles sont obligées de les exécuter ; et c'est dans l'accomplissement de ces tâches qu'elles pourront bien conduire leur futur foyer.

En cela Marie CARDINAL n'avait pas tout à fait tort de remarquer dans sa préface à : La sexualité des femmes, où elle fait état de l'évolution des mentalités sur les questions féminines aussi intimes que le sexe en écrivant que : <<Les femmes n'ont pas changé dans le fond,(...), elles ne sont pas profondément différentes de ce qu'elles étaient. C'est dans la forme que les femmes ont changé et ce changement est si spectaculaire qu'il masque le fond qui lui, a peu évolué.>>(32).

(32)F. MAGAZINE: La sexualité des femmes, préface de Marie CARDINAL, France loisirs, Paris, 1980, page 10.

Ainsi bloquées par leur manque de confiance en elles-mêmes et par les tabous, les principes moraux ou religieux, elles n'osent pas prendre d'initiative. Ce faisant, elles perpétuent le système qui se reproduit de lui-même. Mais en réalité, elles ne sont pas les seules responsables de la perpétuation des modèles. Tout le système socio-culturel, politique et économique y contribue en renforçant ou en élargissant les mailles du système.

Les parents, dans leur grande majorité continuent de s'opposer à la scolarisation de leurs filles surtout dans les milieux ruraux sous prétexte que leurs conditions sont dures et leurs moyens sont limités.(33).

Ils les retirent des écoles au profit des garçons qui se trouvent ainsi plus favorisés. Car pensent-ils, les jeunes filles n'ont rien à apprendre à l'école. <<Le rôle de la femme est perçu exclusivement comme celui d'une épouse et d'une mère, le seul apprentissage qu'une fille doit faire est lié à ce rôle et se déroule auprès de sa mère, des coépouses de sa mère et de ses tantes. A quoi bon alors la scolariser ? Les filles scolarisées refusent de prendre le mari qu'on leur a choisi et dont la famille a déjà rempli de nombreuses obligations.

La crainte jadis de l'inconduite sexuelle des élèves filles qui rendrait inutile l'investissement financier réalisé pour la jeune fille en la scolarisant, dévaloriserait la dot et surtout déshonorerait la famille, est une raison souvent avancée par les parents pour justifier leurs réticences.>>(34)

Cette situation contraignante, inhérente au contexte socio-culturel, politique et économique, constitue l'un des facteurs qui bloquent la scolarisation des jeunes filles. Ces mêmes facteurs expliquent la faiblesse du niveau d'instruction des femmes, leur cantonnement dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, de même que la faiblesse de leur nombre dans la

(33) Odile AKPAKA et Marc AGONSANOU : <<la déperdition scolaire chez les filles dans le département du Mono>> in Séminaire national sur l'intégration de la femme au processus de développement, INFOSEC, Cotonou, du 1er au 5 Octobre 1990

(34) Odile AKPAKA et Marc AGONSANOU, op cit

Fonction Publique. En somme, c'est cela qui rend difficile voire aléatoire leur insertion dans le processus de développement en tant qu'acteur agissant au même titre que les hommes plus libres et plus favorisés.

Dans un milieu où le stéréotype de la femme <<responsable de tout dans la maison est cultivé, il est difficile qu'elle soit vraiment intégrée à un processus de développement ; car, les enfants, le ménage, (et tout ce que cela comporte comme tracas) sont ses domaines, quand bien même elle travaille hors de la maison comme dans le cas de nos enquêtées. Angela DAVIS disait à ce propos dans son ouvrage Femmes, race et classe : <<Selon toute apparence, les innombrables tâches "ménagères" - la cuisine, la vaisselle, la lessive, le nettoyage des chambres, des sols, les courses - occupent en moyenne trois à quatre mille heures de travail annuel dans la vie d'une épouse>>. (35)

Dans un tel contexte, l'intégration de la femme dans le processus de développement ne peut être envisagé que si un certain nombre de conditions sont remplies.

B) LES CONDITIONS DE L'INSERTION DE LA FEMME DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT

Nul n'ignore aujourd'hui qu'aucun pays ne peut prétendre se développer, ni accélérer le rythme de son développement, si la composante féminine de sa population est mise à l'écart de ce processus. A ce propos, Albert TEVOEDJRE ne trouve-t-il pas dans son ouvrage au titre paradoxal : La pauvreté richesse des peuples, que <<Susciter la participation des femmes au développement, c'est pour les Etats garantir leur survie et les chances de construire une société libérée et épanouissante.>>, il poursuit en disant que <<Mettre à l'écart les femmes dans les projets de développement, ne pas prendre leurs besoins en considération, les écarter de toute réflexion de caractère politique, empêche au contraire tout progrès.>> (36) C'est dire donc que l'amorce de tout processus de développement demeure impossible si tous les membres de la société n'ont pas les mêmes chances d'accéder à l'enseignement et à la

(35) Angela DAVIS : Femmes, race et classe, Editions Des Femmes, Paris, 1983 page 279.

(36) Albert TEVOEDJRE : La pauvreté richesse des peuples, 6e Edition, Editions Ouvrières, Paris, 1982, page 127.

formation techniques et professionnels en suivant leurs aptitudes et la vocation qu'ils se seront librement choisis en dehors de tout sexisme.

La libération effective des femmes exige leur participation à toutes les formes de l'activité sociale, de l'économie, de la politique et de la culture. Car comme l'écrit ENGELS : <<L'émancipation de la femme, son égalité est et demeure impossible tant que la femme restera exclue du travail social productif et qu'elle devra se former au travail privé domestique. Pour que l'émancipation de la femme devienne réalisable, il faut d'abord que la femme puisse participer à la production sur une large échelle sociale et que le travail domestique ne l'occupe plus que dans une mesure insignifiante.>>(37)

Or lorsqu'elles arrivent sur le marché de l'emploi moderne (elles participent donc à "la production sur une large échelle sociale"). Elles sont toujours très occupées et au lieu que leur arrivée dans le monde du travail salarié réduise leur temps de travail, celle-ci ne fait qu'alourdir leurs charges.

Parmi nos enquêtées, environ 42% (74/176) se réveillent à cinq heures et environ 54% (95/176) sont obligées de se réveiller à six heures pour effectuer les travaux domestiques. 66% (116/176) d'entre elles ne font pas la sieste parce que la préparation du repas et quelques fois pour certaines, les activités parallèles leur prennent toute la mi-journée. Environ 35% (62/176) reviennent plus d'une heure de temps après les heures officielles de sortie des services, car elles doivent faire des emplettes avant de revenir à la maison. Enfin environ 73% (128/176) de nos enquêtées se couchent après vingt deux heures. Il découle alors de ce constat que si la femme travaille comme l'homme, elle ajoute des tâches familiales et ménagères à son labeur professionnel, et elle est obligée de faire des "heures supplémentaires" pour exécuter tous les travaux domestiques qui l'attendent.

(37) Friedrich ENGELS : Les origines de la famille, de la propriété privée et de l'Etat, Editions sociales, page 148 cité par Roger GARAUDY, Pour l'avènement de la femme, op cit page 110.

Enfin la réalisation effective de l'intégration de la femme béninoise et de la fonctionnaire en particulier dans le processus de développement passe nécessairement par un changement des mentalités au sein des ménages et par une "démasculinisation" de la société entière.

Il faut en effet que les hommes comprennent que les tâches domestiques ne sont pas que les domaines des femmes, ni que leur partage responsable et équitable n'entrave en rien leur honorabilité.

Tous autant que nous sommes, nous devons veiller à ce que dès le départ, les enfants (filles et garçons) participent à égalité et sans préjugés aux tâches ménagères. Ils ne doivent pas être élevés en fonction de leur sexe ni à partir des stéréotypes sexistes.

Ces conditions nécessaires mais non suffisantes, doivent pouvoir s'appliquer dans tous les milieux chargés d'éduquer et de former. Ceci permettra de veiller à ce que l'égalité des chances soit assurée à tous et à toutes, et donnera à chacun la possibilité de développer ses aptitudes et sa vocation en dehors des préjugés et des stéréotypes qui continuent encore de faire de la femme le "sexe faible". C'est d'ailleurs cette raison qui a amené Simone de BEAUVOIR à écrire dans Le deuxième sexe: "qu'on ne naît pas femme mais qu'on le devient". En définitive, c'est le contexte social, culturel, politique et économique qui fait de nous ce que nous sommes et ce que nous allons devenir. Pour elle en somme, il n'y a pas une essence ou une nature de la femme mais bien une histoire de la femme. Car commente Roger GARAUDY: <<La société dans laquelle elle vit lui dessine un creux, à chaque époque, le moule dans lequel elle est appelée ou contrainte à se conformer". (38)

Le "personnage social" de la femme auquel il fait allusion est l'oeuvre de la société. Cela suppose qu'elle peut, si elle le désire, oeuvrer à l'émergence d'un nouveau personnage social de la femme capable de s'intégrer au processus de développement.

(38) Roger GARAUDY : op.cit, page 63.

Ces conditions ne peuvent en outre pas se réaliser dans un milieu où plus de 80% de la population sont analphabètes sans une politique d'alphabétisation conséquente. Sans elle, aucun effort d'explication, de persuasion, d'éducation ne saurait aboutir. Il en est de même des mesures politiques, juridiques, et coercitives.

Enfin ce nouvel ordre de la condition humaine que nous appelons de tout notre voeu ne se trouve-t-il pas systématiser dans cet extrait de l'allocution de Monsieur Amadou Mahtar M'BOW ? <<Ce qui est demandé à la communauté internationale, c'est un effort soutenu pour "démasculiniser" les concepts mêmes du savoir universel, pour une approche scientifique des déterminismes psychologiques, sociaux, et éminemment culturels, qui limitent encore la commune compréhension qu'hommes et femmes doivent avoir de leur double solidarité, pour une véritable renaissance des relations entre tous les êtres humains qui forment l'unité indestructible de l'espace.

Un nouvel ordre de la condition féminine est inséparable de la problématique globale du nouvel ordre que les peuples et les Etats s'efforcent d'établir dans les domaines de l'économie, de la culture et de la communication.>> (39) Effectivement tous les peuples, tous les Etats, qu'ils soient du Nord ou du Sud veulent sinon sont en train d'oeuvrer pour un nouvel ordre économique, social, politique et culturel plus juste et plus équitable pour le bien de l'humanité toute entière.

A travers l'analyse critique des modes d'utilisation du revenu, il est apparu que les tendances actuelles observées diffèrent selon la situation matrimoniale. Toutefois la volonté manifeste de toutes les femmes de participer financièrement aux dépenses de leur ménage présent ou futur reste le fait caractéristique majeur. Cela ne veut pas dire qu'elles optent pour le budget commun car seulement 4% (7/176) en font, toutes les

(39) Extrait de l'allocution prononcée par l'ex-directeur général de l'UNESCO lors de la conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme à COPENHAGUE au Danemark en juillet 1980.

autres s'y opposent catégoriquement et celles qui ont eu à l'essayer une fois ne veulent plus recommencer et le déconseillent vivement à leurs enfants.(40) Mais si cette volonté manifeste est le fait marquant des tendances actuellement observables, il importe de signaler qu'elle est comme toutes les autres (diversité des choix, des ambitions, etc) la conséquence de la situation économique, politique, sociale et culturelle nationale et internationale. Celle-ci en est d'ailleurs le fondement matériel et psychologique. Dans ces conditions, le problème de l'insertion de la femme dans le processus de développement, ne peut se réaliser effectivement que si des décisions politiques réelles impliquant un changement des mentalités s'imposent.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

(40) En effet le budget commun ne fait pas partie de la culture africaine. Généralement il est plus à la disposition de l'homme que de la femme, et qui en fait ce qu'il veut.

CONCLUSION

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Tout au long de cette étude sur l'UTILISATION du REVENU CHEZ LES FEMMES FONCTIONNAIRES DE COTONOU, nous avons essayé de jeter un regard critique sur les conditions de vie des femmes en général et des femmes fonctionnaires de la ville de Cotonou en particulier.

Avant d'analyser les modes d'utilisation du revenu des femmes fonctionnaires, nous nous sommes d'abord intéressée à leur situation professionnelle et salariale ainsi qu'aux conditions sociale, culturelle, psychologique, etc, qui président à leur arrivée sur le marché du travail.

En effet, nous avons constaté que la situation professionnelle de nos enquêtées est le reflet de leur niveau d'instruction ainsi que des contraintes socio-culturelles qui limitent considérablement leur taux de scolarisation. Leur accès limité et sectoriel au monde du travail salarié est la conséquence des stéréotypes sexistes et discriminatoires qui les canalisent dans des emplois proches de leurs rôles et fonctions traditionnels. Généralement ce sont des emplois où leurs salaires sont faibles parce qu'elles n'atteignent pas un niveau de qualification élevé. Certaines sont alors obligées de s'adonner à des activités parallèles pour "arrondir" les fins du mois et subvenir un tant soit peu aux besoins familiaux. 38% des 176 enquêtées sont dans le cas. Quelles que soient l'importance et la nature du bénéfice, celles qui exercent ces activités en ont une certaine satisfaction morale, car grâce aux profits, elles arrivent à résoudre leurs problèmes personnels ou familiaux. Ils leur confèrent également une certaine autonomie financière vis-à-vis de leurs parents et notamment de leur conjoint si elles sont mariées.

Avec l'instruction et l'entrée des femmes dans le monde du travail salarié, les structures familiale et sociale ont commencé à bouger. Les femmes fonctionnaires acquièrent de nouveaux statuts et jouent de nouveaux rôles au sein de leur

famille et de la société grâce au revenu que leur procure le travail salarié

Loin d'être alors des "tubes digestifs" greffés à celui des hommes, ou de simples reproductrices comme autrefois et aujourd'hui encore dans une certaine mesure, ces femmes sont des compléments indispensables pour leur époux dans la réalisation de l'idéal du ménage ; en contribuant plus activement et financièrement à la résolution des problèmes conjugaux.

Si aujourd'hui nos enquêtées sont ballottées entre les modèles surannés et des modèles naissants tant du point de vue de leur comportement que de l'utilisation de leur revenu, nous avons constaté que les tendances varient selon leur situation matrimoniale, leur âge, leur niveau d'instruction (niveau de qualification professionnelle), leur origine socio-ethnique, etc. Mais toujours est-il que leur choix est lié à des facteurs aussi bien endogènes qu'exogènes. Ce qui suppose que leur insertion dans le processus de développement ne peut être conçue sans la maîtrise de tous ces paramètres.

Ainsi face aux multiples obstacles socio-culturels qui bloquent l'intégration totale de la femme dans le processus de développement, il est urgent que des dispositions utiles soient prises au plan politique pour favoriser l'émancipation de la femme en tant que l'égale de l'homme.

Vu que la plupart des femmes fonctionnaires de la ville de Cotonou ignorent les méthodes de gestion, et n'ont pas une planification dans leur budget, nous pouvons affirmer qu'elles gèrent très mal leur revenu. Ainsi les perspectives d'avenir dans ce domaine ne sont pas très encourageantes si elles continuent sur cette lancée.

Le gros problème se situe d'abord et avant tout au niveau de la prise de conscience et du changement de comportement. Il va falloir alors d'une part que la femme

fonctionnaire prenne conscience de sa personne, de ses nouveaux rôles qu'elle doit jouer au sein de son foyer, de sa famille et par extension au sein de la société toute entière. D'autre part, qu'elle prenne conscience de son revenu et savoir le gérer.

Pour ce faire, certaines recommandations doivent être prises en compte par les autorités politiques et par la femme elle-même.

AU NIVEAU DES AUTORITES POLITIQUES

*** Pour supprimer l'inégalité des chances**

Au niveau de l'espace politique, il faudra donner les mêmes chances, car l'inégalité des chances entre l'homme et la femme, ainsi que toutes les formes de discrimination basées sur le sexe font partie des problèmes prioritaires de la société. Il est donc nécessaire que la société s'emploie à les résoudre dans tous les domaines par des efforts d'explication, de persuasion, et surtout d'éducation et de sensibilisation. Sur ce plan, l'ordre politique doit veiller à ce que l'égalité des chances soit assurée pour tous et pour toutes dans ses institutions de formation, et débarrasser les matériels pédagogiques et didactiques des stéréotypes sexistes. Un profond et progressif changement des mentalités s'impose, ce qui suppose évidemment une réforme au niveau du système scolaire. Et sans la volonté politique déterminée, il serait difficile d'entreprendre une action d'envergure nationale et en profondeur pour amener toute la société à un réel changement.

*** Pour ce qui concerne les salaires**

L'enquête a montré que les femmes ne maîtrisent pas pour la plupart l'utilisation de leur salaire parce qu'il est insuffisant et irrégulier. A ce niveau, la responsabilité de l'instance politique est évidente. Il importe qu'elle prenne des dispositions nécessaires pour:

- Le paiement régulier et à l'indice réel des salaires, ainsi les femmes éviteraient la pratique des activités parallèles qui entraveraient l'exercice effectif de leurs activités professionnelles.

- Le reclassement et l'avancement réguliers des femmes fonctionnaires, qui doivent être effectifs non seulement sur les papiers mais également, avoir une incidence financière sur les salaires.

- L'instauration des primes de rendement et de présence non au service, mais au travail. Ainsi la fonctionnaire doit être rémunérée en fonction de son ardeur et du nombre d'heures effectif de travail abattu, puisque ce que l'on gagne difficilement, l'on sait le gérer avec soin.

- L'institution d'une élévation des primes de l'allocation familiale surtout pour les femmes fonctionnaires "chefs de famille" (veuves, divorcées ayant à charge des enfants, célibataires avec enfants).

Ces mesures peuvent éviter à certaines la pratique des activités parallèles, et les inciter à exercer effectivement leurs tâches professionnelles pour lesquelles elles perçoivent un salaire.

* Sur le plan de l'utilisation du salaire (ou du revenu)

Si toutes les conditions ci-dessus énumérés peuvent être remplies, reste que les femmes fonctionnaires auront des difficultés dans l'utilisation de leur revenu. Pour ce faire, il faut que le volet "Economie familiale" créé dans le système scolaire, mette surtout l'accent sur la gestion en général et du revenu en particulier. La connaissance des rouages de ces notions amènera tout un chacun et notamment les femmes fonctionnaires à utiliser rationnellement leur revenu pour elles-mêmes et pour leur famille.

AU NIVEAU FAMILIAL

Il faut que les parents comprennent que les enfants ne doivent pas être éduqués en fonction de leur sexe. Ils sont tenus de veiller à ce que leurs enfants (fille et garçon) participent à égalité et sans préjugé aux tâches ménagères, à ce qu'ils ne soient pas élevés en fonction de leur sexe, et enfin à ce que chaque enfant ait la possibilité de développer ses aptitudes et sa vocation en dehors des préjugés basés sur le sexe.

AU NIVEAU DES FEMMES ELLES-MEMES

Il faut qu'elles apprennent à gérer judicieusement leur salaire ou leur revenu pour sortir du cercle vicieux des dettes et pouvoir épargner. Pour ce faire, il leur faudra :

- S'imposer une certaine discipline aussi bien dans leur vie privée que professionnelle. Il leur revient alors d'opérer un choix en prenant à la société traditionnelle ce qu'elle a de positif : son humanisme, sa solidarité communautaire, etc, et à la société moderne ce qu'elle a de positif comme sa rationalité, pour se créer une originalité dans leur comportement. Et une synthèse judicieuse de ces différents apports leur éviterait d'être toujours tiraillées ou indécises dans leurs comportements.

- Apprendre à maîtriser leur revenu. Quelle que soit son importance, elles doivent pouvoir bien le gérer. Ainsi elles feront la chasse aux imprévus dans leurs dépenses, en définissant au préalable leurs besoins personnels, leurs obligations conjugale et familiale. Ce qui leur permettra alors de planifier par écrit leurs dépenses du mois. Par cette occasion, elles pourront déterminer des priorités dans leur programme de dépenses mensuelles, elles décideront alors quelles dépenses sont de première importance et lesquelles sont secondaires.

- Faire un plan de dépenses pour le mois sur la base de la méthode dite NERAC qui consiste à :

Noter les activités
Estimer les durées
Réserver du temps
Arbitrer par priorités
Contrôler (1)

Par analogie à cette méthode, nous dirons que les femmes doivent:

Noter les domaines qui sollicitent leur revenu;
Estimer leurs dépenses;
Réserver une épargne;
Arbitrer par priorités et par importance leurs dépenses;
Contrôler ce qui a été fait par le revenu pour savoir ce qui reste à faire.

Ceci permettrait aux femmes fonctionnaires de mieux utiliser leur revenu afin d'en tirer une épargne qui constituerait un capital d'investissement, et leur éviterait ainsi de vivre au jour le jour, ou sur des dettes qui se renouvellent à chaque nouvelle paye.

- Eviter de suivre aveuglement la mode dont le suivisme exige d'importants investissements financiers.

Si toutes les précautions ci-dessus énumérées peuvent être observées, les femmes utiliseront à bon escient leur revenu et ainsi elles ne seront plus des éternelles insatisfaites, mais plutôt cette moitié de la race humaine très heureuse et disponible à assumer correctement les tâches qui lui auraient été confiées. Car le développement passe d'abord et avant tout par un bien-être mental et social de chacun.

(1) Lothar J SEIWERT : Maîtrisez votre temps, les éditions d'organisation, Paris, 1987, page 37

L'analyse qui vient d'être faite n'est en rien exhaustive, elle sera beaucoup plus complète si un travail supplémentaire se fait au niveau des hommes pour confirmer ou infirmer les déclarations faites par les femmes au sujet de leur participation aux dépenses du ménage. Que cette étude suscite des critiques ou des suggestions, elles n'en seront que bienvenues et enrichissantes pour d'autres travaux.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

A N N E X E

ECHELONNEMENT INDICIAIRE DES CORPS DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS ET ETABLISSEMENTS PUBLICS DE L'ETAT

	Echelons	CATEGORIE OU CADRE « A »				CATEGORIE OU CADRE « B »		CATEGORIE OU CADRE « C »			CATEGORIE OU CADRE « D »			CATEGORIE OU CADRE « E »	
		Agents de conception				Agents d'application		Agents d'encadrement			Agents d'exécution			Emploi nécessitant une initiation préalable	Emploi sans qualification
		Diplômes de l'U.N.B. ou qualifications équivalentes				Diplômes ou attestation de fin d'étude de l'U.N.B. 1 ^{re} ou 2 ^e année ou qualifications équivalentes		Diplômes ou attestation de fin d'étude 1 ^{re} et 2 ^e année du Collège Polytechnique niveau 2 ou qualifications équivalentes			Diplômes ou attestation de fin d'étude 1 ^{re} et 2 ^e année du Collège Polytechnique niveau 1 ou qualifications équivalentes				
		1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3		
Grade initial	1	425	375	340	300	280	250	220	200	180	160	140	120	100	75
	2	490	425	380	335	310	270	240	215	200	170	150	130	105	80
	3	555	475	420	370	340	290	260	230	215	180	160	140	110	85
	4	620	525	460	405	370	310	280	245	230	190	170	150	120	95
Grade intermédiaire	5	730	625	520	490	420	360	320	280	250	210	190	170	140	105
	6	815	675	560	525	450	380	340	295	265	220	200	180	150	115
	7	880	725	600	560	480	400	360	310	280	230	210	190	160	130
Grade terminal (Normal) (Exceptionnel)	8	1.020	850	675	645	530	460	400	345	310	255	230	210	180	145
	9	1.090	900	725	680	560	480	420	365	325	265	240	220	190	160
	10	1.165	950	775	715	590	500	440	380	340	275	250	230	200	175
	11	1.250	1.000	850	750	640	520	460	400	360	300	265	245	210	190
Hors classe	12	1.300	1.100	925	825	725	590	510	450	400	340	300	275	235	215

II - GESTION DU REVENU

- 1). - Disposez-vous librement de votre salaire ?
 - si oui quels sont les dépenses que permet d'effectuer votre salaire ?
 - pour vous-même:
 - pour votre mari:
 - pour votre ménage:
 - pour vos parents:
 - pour vos beaux-parents:
 - pour autres personnes:
 - si non pourquoi ?
- 2). - Que pensez-vous du budget commun ?
- 3). - A quoi sert le revenu de vos activités parallèles ?
- 4). - Avez-vous une personne qui vous aide dans vos travaux domestiques ?
 - si oui reçoit-elle une rémunération ?
- 5). - Comment appréciez-vous votre participation financière aux dépenses de votre ménage ?
- 6). - Est-ce que cette participation vous confère-t-elle d'autres rôles ?
 - Si oui lesquels ?
- 7). - Comment appréciez-vous la manière dont vous gérez votre revenu ?
 - Etes-vous satisfaite ?
 - Si oui justifiez votre réponse
 - Si non pourquoi ?
- 8). - Pensez-vous que les femmes sont les "tubes digestifs" greffés à celui des hommes ?
 - Si oui pourquoi ?
 - Si non pourquoi ?

III - LA FEMME FONCTIONNAIRE ET LE MENAGE

- 1). - Etes-vous souvent associée aux prises de décisions concernant votre foyer ?
 - Si oui pourquoi et comment ?
 - Si non pourquoi ?

2). - A qui revient souvent le dernier mot au sein de votre foyer ?

- A votre mari ? - Pourquoi ?
- A vous ? - Pourquoi ?

3). - De qui relève selon vous l'éducation des enfants ?

- De votre mari ? - Pourquoi ?
- De vous ? - Pourquoi ?

4). - Avez-vous le temps de vous y consacrer ?

- Si oui, comment vous organisez-vous ?
- Si non pourquoi ?

5). - Etes-vous satisfaite de l'éducation de vos enfants ?

- Si oui, justifiez votre réponse.
- Si non, pourquoi ?

6). - Comment appréciez-vous le comportement des femmes "hautement" instruites au sein de leur foyer ?

7). - Quel est votre emploi du temps journalier ?

IV -- IDENTIFICATION

1). - Où vous situez-vous dans cette échelle d'âge ?

18 - 24 ans

25 - 31 ans

32 - 38 ans

39 - 45 ans

46 - 52 ans

53 - 59 ans

2). - Etes-vous mariée ?

- Si oui, que fait votre mari ?
- Est-il monogame ou polygame ?

3). - Avez-vous des enfants ?

- Si oui, combien ?
- Que font-ils ?

4). - Combien de frères et soeurs avez-vous ?

5). - Quel est votre rang de naissance ?

6). - Vos parents vivent-ils encore ?

7). - Quelle est votre origine socio-ethnique ?

8). - Etes-vous adepte d'une religion ?

- Si oui laquelle ?
- La pratiquez-vous ?
- Si non, pourquoi ?

9). - Qualification professionnelle

- Quel est votre niveau d'étude ?
- Quelle est votre profession ?
- Pourquoi avez-vous choisi d'exercer cette profession ?
- Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?
- Quelle est votre ancienneté ?

10). - Quels sont vos désirs ?

UNIQUEMENT POUR LES CELIBATAIRES

III —

1). - Quel type de mariage aimeriez-vous connaître ?

- Monogamique, pourquoi ?
- Polygamique, pourquoi ?

2). - Quelle place aimeriez-vous occuper dans votre futur foyer ?

3). - De qui doit relever l'éducation des enfants ?

- De votre futur époux ? Pourquoi ?
- De vous ? Pourquoi ?

4). - Aimeriez-vous être associée aux prises de décisions dans votre futur foyer ?

- Si oui, - pourquoi ?
- Comment ?

5). - Selon vous à qui doit revenir le dernier mot au sein de votre futur foyer ?

- A votre futur époux ? Pourquoi ?
- A vous ? Pourquoi ?

6). - Comment entrevoyez-vous votre participation dans votre futur foyer ?

IV -

1). - Quels sont vos souhaits ?

UNIQUEMENT POUR LES DIVORCEES

I -

1). - Recevez-vous une pension alimentaire de la part du père de vos enfants ?

- Si oui, - Montant
- Périodicité

IV -

1). - Aimerez-vous vous remarier ?

- Si oui, pourquoi ?
- Si non, pourquoi ?

2). - Quels sont vos souhaits ?

UNIQUEMENT POUR LES VEUVES

I-

1). - Recevez-vous une pension de votre mari défunt ?

- Si oui, - Montant
- Périodicité

IV -

1). - Aimerez-vous vous remarier ?

- Si oui, pourquoi ?
- Si non, pourquoi ?

2). - Quels sont vos soucis ?

3). - Quels sont vos souhaits ?

BIBLIOGRAPHIE

A - METHODOLOGIE

- 1 - ATTOLOU (A) : Evaluation en cours d'exécution dans les zones pilotes de OUAKE, BOUKOUMBE et MALANVILLE, étude sociologique, Cotonou, Novembre, 1986, 243 pages.
- 2 - DURKHEM (E) : Les règles de la méthode sociologique, P.U.F, Paris, 1981, 149 pages.
- 3 - GHIGLIONE (R) et MATALON (B) : Les enquêtes sociologiques Théories et pratiques, Armand Colin, collection U, Paris, 1978, 297 pages
- 4 - GRAWITZ (M) : Méthodes des sciences sociales, Dalloz, Paris, 1981, 1102 pages.
- 5 - KOUDJO (B) : Guide pratique pour la confection des travaux scientifiques (Articles, Rapports de stages, Mémoires et Thèses), U.N.B, FLASH, 1985, 38 pages.

B - OUVRAGES GENERAUX

- 1 - ATANGAN MEBARA (J.M.) MARTIN (J.V.) TANGOC (C) : Education, emploi et salaire au Cameroun, SCO, IPE, Paris, 1984. 297 pages.
- 2) de BEAUVOIR (S) : Le deuxième sexe, Tome 1, Gallimard, Paris, 1981, 408 pages.
- 3) BERGER (P.L.) : Comprendre la sociologie : son rôle dans la société moderne: traduction de Joseph FEISTHAUER, 2e édition, Editions du Centurion, Paris, 1983, 263 pages.
- 4) BLANC (L) : Le livre de lecture et d'instruction à l'usage des élèves du Soudan français, Paris, 1899.
- 5) BOUBOU HAMA : Essai d'analyse de l'éducation africaine, Présence africaine, Paris, 1968, 391 pages.
- 6) DUVERGER (M) : Introduction à la politique, collection Idées, Gallimard, Paris, 1964, 392 pages.

- 7) DUVIGNAUD (J) : Sociologie de l'art, Collection, S.U.P., "Le sociologue", U.F., Paris, 1972, 147 pages.
- 8) FROMONT (J.J) : Le schéma sociologique : un essai de systématisation et de schématisation de la réalité sociale, Editions Labor, Bruxelles, 1978, 295 pages.
- 9) KEYNES (J.M) : Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie, Editions Payot, Paris, 1990, 387 pages.
- 10) MARX (K) : La misère de la philosophie, 1847, Editions non précisées.
- 11) de MOURA (M) : Psychologie sociale : travaux dirigés, collection "Droit et Sciences Humaines", Editions Eyrolles, Paris, 1990, 167 pages.
- 12) NATIONS UNIES : ABC des Nations Unies, New York, 1990, 255 pages.
- 13) PIRZIO-BIROLI(D) : Révolution culturelle africaine, traduit de l'italien par TARDY-PANIT (CH), Nouvelles Editions Africaines, Dakar, Abidjan, Lomé, 1983, 304 pages.
- 14) ROCHER (G) : Introduction à la sociologie générale, Tome III, Seuil, Paris, 1970, 252 pages.
- 15) TEVOEDJRE (A) : La pauvreté richesse des peuples, 6e édition, Editions Ouvrières, Paris, 1982, 207 pages.

C - OUVRAGES SPECIFIQUES

- 1) BISILLIAT (J) et FIELOUX (M) : Femmes du Tiers-Monde, Le Sycomore, Col- lection << actuels >>, Paris, 1963, 122 pages.
- 2) BORCELLE (G) : Métiers au féminin : pour une égalité des chances, UNESCO, Paris, 1985, 172 pages.
- 3) BOUCHARDEAU (H) : Pas d'histoire, les femmes... 50 ans d'histoire des femmes 1918 - 1966, Editions Syros, Paris, 1977, 237 pages.
- 4) BRECHON (P) : La famille, idées traditionnelles et idées nouvelles, Socio-guides, Edition le Centurion, Paris, 1976, 197 pages.
- 5) DAVIS (A) : Femmes, race et classe, Editions des femmes, Paris, 1983, 341 pages.
- 6) GARAUDY (R) : Pour l'avènement de la femme, Editions Albin Michel, Paris, 1981, 176 pages.

- 7) HANS (F.K.G.) : Le mariage - ses formes - son origine, Editions Payot, Paris, 1952, 255 pages.
- 8) MAGAZINE (F) : La sexualité des femmes, Préface de Marie GARDINAL, FRANCE Loisirs, Paris, 1960, 274 pages.
- 9) MEILLASSOUX (CL) : Femmes greniers et capitaux, Editions Francois Maspero, Paris, 1962, 250 pages.
- 10) NATIONS UNIES : Compilation d'indicateurs sociaux de la situation de la femme, New York, 1984, série F. N° 32, 103 pages.
- 11) P.E.C.T.A. : L'emploi des femmes au Bénin, O.I.T., Adiss-Abeba, 1985, 76 pages.
- 12) SULLEROT (E) : Histoire et sociologie du travail féminin, Editions Denoël-Gonthier, Paris, 1968.
- 13) SULLEROT (E) : Les femmes dans le monde moderne, Editions Denoël-Gonthier, Paris, 1970.
- 14) UNESCO : Les indicateurs du rôle nouveau des femmes dans le développement, Paris, 1984, 176 pages.

D - MEMOIRES, SEMINAIRES et THESES

- 1) ADJOVI (E) : Femme travailleuse dans son triple rôle d'épouse, de mère et de citoyenne, INFOSEC, Cotonou, du 23 Juin au 05 Juillet 1980.
- 2) AGUEH (A.S.) : La condition des femmes salariées en milieu urbain: le cas de Cotonou, Mémoire de maîtrise en sociologie, UNB, FLASH, 1981, 98 pages.
- 3) AHOUANGONOU (D) et DOSSOU-YOVO (D) : La situation socio-économique de la femme béninoise, in Séminaire National sur l'intégration de la femme au processus global de développement, INFOSEC, Cotonou, du 1er au 05 Octobre 1990.
- 4) AKPAKA (O) et AGONSANOU (M) : La déperdition scolaire des filles dans le département du Mono in Séminaire National sur l'intégration de la femme au processus global de développement, INFOSEC, Cotonou, du 1er au 05 Octobre 1990.
- 5) AKPAGNONITE (M) : Agents Permanents de l'Etat et activités parallèles : impact sur l'économie de la nation, Mémoire de maître de es-Sciences économique, UNB, FASJEP, 1983.
- 6) AVOGNON (C.M) : Le rôle de la femme dans le processus de développement, Mémoire de maîtrise es-Sciences juridiques, UNB, FASJEP, 1987 - 1988, 63 pages.

- 7) CAZIN (M) : Le travail féminin, thèse d'université de Rennes, 1943, 153 pages.
- 8) DJOSSOU (A.M.) : Le statut de la femme dans la cité platonicienne, Mémoire de maîtrise en philosophie, UNB, FLASH, 1986-1987, 149 pages.
- 9) GARBA née YACOUBOU (B) : Les femmes et le travail salarié dans la fonction publique béninoise, Mémoire de fin de formation pour l'obtention du diplôme des cadres A1, Cycle 2, ENA, UNB, 1991, 73 pages
- 10) MAGNONFINON (R) : Etude sociologique de la prostitution à Cotonou, Mémoire de maîtrise en sociologie, UNB, FLASH, 1987-1988, 136 pages.
- 11) O.U.S.A.-B.I.T : Rôle des femmes dans le développement de l'Afrique : Priorités et Programme d'action, in Séminaire sur le plan d'action de l'O.I.T. et les femmes travailleuses d'Afrique francophone, Dakar, du 25 Septembre au 2 octobre 1989.

E) JOURNAUX ET REVUES

- 1) AMINA : N° 237, Janvier 1990, page 17.
- 2) B.I.T. : Managers et entreprises efficaces pour le développement, brochure, programme de l'O.I.T. pour la formation à la gestion, Genève, Suisse, 1989, 54 pages.
- 3) BITOUMBOU (F.F) : Ce que les congolaises font de leurs salaires in AMINA N°228, Avril 1989, pp 58 à 63.
- 4) FAMILLE ET DEVELOPPEMENT : N°41, Avril 1986, pp 7 à 38
- 5) M.T.A.S. : Revue de statistiques et de législation du travail, N°7, Cotonou, Juillet 1984, 160 pages.
- 6) M.T.A.S. : Code du travail, 4è édition, Cotonou, Juin 1985.
- 7) "POPULATION CRISIS: N°20 Juin 1988, page 5. COMMITTEE"
- 8) REVUE FRANCAISE DES AFFAIRES SOCIALES : N°1, Janvier-Mars 1988.
- 9) SULLEROT (E) : La promotion des femmes dans le monde du travail en Europe in "Le courrier de l'UNESCO", Novembre 1978 pp 18-22.

CHAPITRE II	: L'UTILISATION DU REVENU PAR RAPPORT AU NOMBRE DE PERSONNES A CHARGES DE LA FEMME FONCTIONNAIRES -----	60
A)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DE LA FEMME -----	60
B)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON QUE LES PARENTS SONT VIVANTS OU DECEDES -----	68
C)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON LE NOMBRE DE FRERES ET SOEURS -----	71
CHAPITRE III	: L'UTILISATION DU REVENU PAR RAPPORT A L'AGE, L'ORIGINE SOCIO-ETHNIQUE, L'APPARTENANCE RELIGIEUSE, AU RANG DANS LA FRATRIE DE LA FEMME -----	75
A)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON L'AGE DES FEMMES -----	75
B)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON L'APPARTENANCE RELIGIEUSE -----	80
C)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON L'ORIGINE SOCIO-ETHNIQUE DES FEMMES -----	84
D)	- L'UTILISATION DU REVENU SELON LE RANG DANS LA FRATRIE DES FEMMES -----	93
TROISIEME PARTIE	: ANALYSE CRITIQUE DES MODES D'UTILISATION DU REVENU DES FEMMES FONCTIONNAIRES	101
CHAPITRE I	: ANALYSE DES MODES D'UTILISATION DU REVENU -----	101
A)	- LES TENDANCES ACTUELLES -----	101
	1) - CHEZ LES CELIBATAIRES	102
	2) - CHEZ LES MARIES	104
	3) - CHEZ LES DIVORCEES	108
	4) - CHEZ LES VEUVES	109
A)	- LES FONDEMENTS -----	111
	1) - AU PLAN SOCIO-ECONOMIQUE	112
	2) - AU PLAN SOCIO-CULTURELLE	114
CHAPITRE II	: L'INSERTION DE LA FEMME FONCTIONNAIRE DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT	121
A)	- LES OBSTACLES A L'INSERTION -----	121
B)	- LES CONDITIONS DE L'INSERTION -----	125
CONCLUSION	-----	130