UNIVERSITÉ DU BURUNDI
GRENIER DU SAVOIR DU BURUNDI
Dépôt institutionnel officiel
https://repository.ub.edu.bi

Analyse socio-anthropologique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de menage : Cas des femmes engagées par l'Université du Burundi (2018-2020)

NINGABIRA, Aliane

2021-12
UB
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/161

Document téléchargé depuis le **Grenier du Savoir du Burundi** — https://repository.ub.edu.bi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

MASTER EN SOCIO-ANTHROPOLOGIE

==========

ANALYSE SOCIO-ANTHROPOLOGIQUE DE LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE DE MENAGE : Cas des femmes engagées par l'Université du Burundi (2018-2020)

Par :

Aliane NINGABIRA

Mémoire

présenté et défendu publiquement en vue de l'obtention du diplôme de Master en Socio-Anthropologie

==========

Sous la Direction de :

Pr. Jacques MARQUET

Dr. Aloys TOYI

Bujumbura, Décembre 2021

==========

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY

Président : Pr. Gertrude KAZOVIYO

Directeur : Pr. Jacques MARQUET

Co-directeur : Dr. Aloys TOYI

Secrétaire : M.A Fidèle SEBUSHAHU

DEDICACE

A notre regretté Père, dont sa mort précipitée ne lui a pas permis de jouir le fruit de ses efforts ;

A notre chère mère ;

A nos frères et sœurs;

A notre cher époux ainsi que notre belle famille ;

A nos amis et connaissances ;

A tous ceux qui nous sont chers.

Nous dédions ce mémoire

REMERCIEMENTS

Un travail de recherche scientifique, si modeste soit-il, ne peut résulter des efforts individuels de son auteur. L'aboutissement de ce travail a bénéficié des contributions enrichissantes, morales, intellectuelles, matérielles et financières de la part des personnes à l'endroit desquelles nous aimerions exprimer notre profonde gratitude.

Nos remerciements vont d'abord à l'endroit des Professeurs Jacques MARQUET et Aloys TOYI, respectivement directeur et co-directeur de ce mémoire. Malgré leurs multiples responsabilités, ils ont suivi et guidé le cheminement de ce mémoire. Leurs conseils judicieux et leur rigueur scientifique méritent notre reconnaissance. Leur expérience a grandement contribué à façonner nos compétences en matière de la recherche. Qu'ils trouvent ici l'expression de notre reconnaissance et de notre satisfaction.

Notre gratitude va également à l'endroit des professeurs tant nationaux qu'étrangers pour les enseignements dispensés durant notre cursus de maîtrise. Ils ont tout fait pour faire de nous de véritables chercheurs en sciences sociales. Aux autorités administratives et aux femmes œuvrant à l'Université du Burundi. Ils nous ont guidés pour constituer notre population d'enquête et nous ont livré des informations bénéfiques.

Il serait ingrat de terminer sans remercier les enseignants depuis l'école primaire jusqu'à l'Université du Burundi pour la formation qu'ils nous ont donnée durant notre cursus de formation.

Que tous ceux qui ont apporté leur pierre à l'édification de notre personnalité ; que tous ceux qui nous ont encouragé et apporté un concours trouvent dans ce travail le gage de notre reconnaissance.

Aliane NINGABIRA

RESUME

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie de ménage chez les femmes engagées par l'université du Burundi pose autant de problèmes au niveau de la gestion des tâches ménagères. Notre travail consiste en une analyse socio-anthropologique de la vie de femmes au sein d'une institution : cas des femmes œuvrant à l'université du Burundi depuis l'année 2018 à 2020. Avant de faire la recherche, nous avons pensé que la complémentarité entre les membres de la famille dans les tâches domestiques facilite la femme de concilier sa vie professionnelle et ses tâches ménagères. L'augmentation des femmes au travail professionnel engendre le changement de mentalités au sein de leurs familles. Nous avons également pensé que les femmes ayant une activité professionnelle exigent de plus en plus que leurs maris participent à une répartition équitable des responsabilités familiales. Après l'analyse et interprétation des données issues des entretiens conduits auprès des femmes qui travaillent à l'université du Burundi, le résultat a montré que la conciliation des activités domestiques et professionnelles chez les femmes engagées par l'université du Burundi est possible moyennant l'intervention de chaque membre vivant au foyer. La répartition équitable des responsabilités familiale entre la femme et son mari n'est pas obligatoire, seul le consensus entre eux est appliqué.

Les mots clés : Organisation des activités professionnelles, Répartition des tâches ménagères, Activités ménagères des femmes, Activités professionnelles des femmes.

ABSTRACT

The reconciliation of professional and household life among women hired by the University of Burundi poses as many problems in the management of household tasks. Our work consists of a socio-anthropological analysis of the life of women within an institution: the case of women working at the University of Burundi from the year 2018 to 2020. Before doing the research, we thought that the complementarily between family members in domestic tasks makes it easier for women to reconcile their professional life and housework. The increase in women in professional work brings about a change in mentalities within their families. We have also thought that working women increasingly demand that their husbands participate in a fair distribution of family responsibilities. After analysing and interpreting the data from the interviews conducted with women working at the University of Burundi, the result showed that the reconciliation of domestic and professional activities among women hired by the University of Burundi is possible through intervention of each member living in the household.The equitable distribution of family responsibilities between wife and husband is not compulsory, only consensus between them is applied.

The key words: Organization of professional activities, Distribution of household tasks, Women's household activities, Women's professional activities.

TABLE DES MATIERES

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY ..... **i**
DEDICACE ..... **ii**
REMERCIEMENTS ..... **iii**
RESUME ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
TABLE DES MATIERES ..... **vi**
LISTE DES TABLEAUX ..... **ix**
SIGLES ET ABREVIATIONS ..... **x**
AVANT-PROPOS ..... **xi**
CHAPITRE I : INTRODUCTION GENERALE **1**
I.1. Choix du problème à étudier 1
I.2. Etat de l'art 3
I.2.1. Dialectiques femmes traditionnelles-femmes modernes 3
I.2.2. Ingrédients de la mutation des femmes 6
I.2.3. Femme en situation d'ambivalence 8
I.2.4. Conciliation de la vie professionnelle et les tâches ménagères 9
I.3. Problématique 11
I.3.1. Cadre théorique et conceptuel 12
I.3.1.1. Cadre conceptuel 12
I.3.1.1.1.Activités professionnelles des femmes 13
I.3.1.1.2. Activités ménagères des femmes 14
I.3.1.1.3. Répartition des tâches ménagères 15
I.3.1.1.4. Organisation des activités professionnelles 17
I.3.1.1.5. Emploi du temps dans l'organisation des activités 18
I.3.1.2. Cadre théorique 20
I.3.2. Questions de fond. 22
I.3.3. Hypothèses 23
I.4. Objectifs de recherche 23
I.4.1. Objectif général 23
I.4.2. Objectifs spécifiques 23
Conclusion 24
CHAPITRE II : DES QUESTIONS D'ORDRE METHODOLOGIQUE **25**
Introduction 25
II.1. Pré-enquête 25
II.2. Echantillon 25

II.2.1. Critère de diversification 26
II.3. Guide d'entretien 27
II.3.1. Nécessité de préparer le guide d'entretien 27
II.3.2. Dispositions de l'enquêteur 29
II.4. Entretien semi-directif 29
II.5. Analyse des données 30
II.5.1. Analyse interne 30
II.5.2. Comparaison des entretiens 31
II.6. Choix du lieu de recherche 32
II.6.1. Présentation de l'Université du Burundi 32
II.6.1.1. Facultés de l'Université du Burundi 33
II.6.1.2. Instituts de l'Université du Burundi 33
II.6.2. Situation géographique 35
II.6.3. Historique 35
II.6.4. Mission de l'Université du Burundi 36
II.6.5. Organisation administrative de l'Université du Burundi 36
Conclusion 37
CHAPITRE III : COLLECTE ET ANALYSE DES DONNEES 38
III.1. Collecte des données 38
Introduction 38
III.1.1. Identification des femmes œuvrant à l'Université du Burundi selon leurs fonctions, leurs directions et leurs services 38
III.1.1.1. Catégorie des enseignants 38
III.1.1.2. Catégorie du personnel administratif et technique 39
III.1.1.3. Personnel des bibliothèques 40
III.1.1.4. Autres personnels d'appuis aux enseignements par faculté 40
III.1.2. Charges professionnelles selon les postes d'activités. 41
III.1.2.1. Enseignement 42
III.1.2.2.Vice-recteur 42
III.1.2.3. Cadre d'appui au service des enseignants et des enseignements. 42
III.1.2.4. Secrétaire du service des étudiants. 43
III.1.2.5. Préposé au Service des Etudiants 44
III.1.2.6. Conseillères administratives de la bibliothèque 45
III.1.2.7. Responsable de la cellule de prêts et relations publiques de la bibliothèque . 46
III.1.2.8. Préposé à la bibliothèque 46
III.1.2.9. Secrétaire administratif d'une faculté ou d'un institut 46
III.1.2.10. Cuisinière 47

III.1.2.11. Planton d'une faculté ou d'un institut 48
III.1.2.12. Pavillonistes au service de sécurité et d'encadrement civique. 48
III.1.2.13. Jardinières 49
III.2. Analyse des données 50
Introduction 50
III.2.1. Retranscription et analyse interne 50
III.2.1.1. Femmes avec conjoint et enfants 51
III.2.1.1.1. Femmes avec conjoint et enfants assez grands 51
III.2.1.1.2. Femmes avec conjoint et des petits enfants 54
III.2.1.2. femmes veuves avec enfants 64
III.2.1.3. Femmes avec conjoint sans enfant 71
III.2.2. Comparaisons des données 78
III.2.2.1. Temps de repos 78
III.2.2.2. Organisation des activités professionnelles 80
III.2.2.2.1. Organisation des activités professionnelles chez les enseignantes 81
III.2.2.2.2. Organisation des activités professionnelles chez les femmes administratives 82
III.2.2.2.3. Organisation des activités professionnelles chez les femmes auxiliaires 82
III.2.2.3. Organisation des activités ménagères 84
III.2.2.4. Déroulement habituel de la journée 86
III.2.2.5. Ressemblance ou différence des weekends et des jours de semaine 87
III.2.2.6. Conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères 88
III.2.2.7. Changements dans l'organisation familiale face à l'activité professionnelle des femmes 89
III.2.2.8. répartition des tâches ménagères et éducatives 91
III.2.2.9. Difficultés rencontrées et les solutions apportées pour la meilleure conciliation des tâches ménagères et des activités professionnelles 92
III.3. Présentation des résultats 94
III.3.1. Synthèse des résultats 94
III.3.2. Vérification des hypothèses 94
III.3.2.1. Vérification de la première hypothèse 94
III.3.2.2. Vérification de la deuxième hypothèse 96
III.3.2.3. Vérification de la troisième hypothèse 98
CONCLUSION GENERALE 100
BIBLIOGRAPHIE 104
ANNEXES 106

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Classement des femmes selon les catégories socioprofessionnelles et les statuts sociaux 27

Tableau 2: Synthèse des effectifs de femmes selon leurs domaines de travail 41

SIGLES ET ABREVIATIONS

ARES	: Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur
BMD	: Baccalauréat, Master, Doctorat
CELAB	: Centre pour l'Enseignement des Langues au Burundi
CHUK	: Centre Hospitalo-Universitaire de Kamenge
DAQ	: Direction de l'Assurance Qualité
ENS	: Ecole Nationale Supérieure
DFP	: Direction Financière et du Patrimoine
DRI	: Direction de la Recherche et de l'Innovation
DSA	: Direction des Services Académiques
DSS	: Direction des Services Sociaux
ENA	: Ecole Nationale d`Administration
FABI	: Faculté d'Agronomie et de Bio-Ingénierie
FLSH	: Faculté des Lettres et Sciences Humaines
FPSE	: Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education
FSEG	: Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
FSI	: Faculté des Sciences de l'Ingénieur
IEPS	: Institut d'Education Physique et des Sports
IPA	: Institut de Pédagogie Appliquée
ISCO	: Institut Supérieur de Commerce
ISTA	: Institut des Statiques Appliquées
op.cit (opere citato)	: Ouvrage déjà cité
REGIDESO	: Régie de Production et de Distribution d'Eau et d'Électricité
UB	: Université du Burundi
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural
UNICEF	: United Nations of International Children's Emergency Fund
UOB	: Université Officielle de Bujumbura

AVANT-PROPOS

Le mémoire de fin d'études sanctionne deux ans de formation à l'Université du Burundi. Il est d'une part l'une des conditions à remplir pour l'obtention du Diplôme de Master et il est destiné d'autre part à l'initiation des étudiants à un travail de recherche sur un thème relatif à des facteurs socio-anthropologiques et économiques. La présente étude répond à cet objectif, aborde l'un des thèmes intéressés du moment qu'est la conciliation des activités professionnelles et ménagères. La conciliation des activités domestiques et professionnelles est possible chez les femmes professionnelles grâce à l'intervention des enfants assez grands dans les familles qui les possèdent ; grâce à l'intervention des domestiques pour les familles capables de les payer ; grâce à l'intervention d'autres membres vivant dans la famille. La participation des conjoints dans certaines familles facilitent également la bonne gestion des deux activités chez la femme. Quant au changement de mentalités chez les familles qui disposent des femmes professionnelles, c'est une action qui demande la volonté des femmes elles-mêmes. Elles acceptent que la situation a changé et qu'elles doivent aussi s'orienter autrement selon les conditions de la vie.

CHAPITRE I : INTRODUCTION GENERALE

Au Burundi comme dans la plupart des pays de l'Afrique, la conciliation de la vie professionnelle et la vie de ménage chez les femmes cause des difficultés. Les femmes professionnelles, malgré leur travail, sont chargées d'activités ménagères.

En effet, la combinaison de ces deux activités chez la femme africaine pose beaucoup de problèmes. Tantôt, les activités professionnelles sont mal réalisées au profit des tâches ménagères, tantôt ce sont les activités ménagères qui sont abandonnées ou oubliées au profit des activités professionnelles.

Pour notre travail intitulé **« Analyse socio-anthropologique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de ménage : cas des femmes engagées par l'Université du Burundi (2018-2020) »,** nous voulons analyser et comprendre comment les femmes professionnelles burundaises concilient les tâches ménagères et leurs activités professionnelles. Nous voulons également identifier des difficultés rencontrées par celles-ci et les solutions envisagées pour une meilleure combinaison de ces deux tâches. Pour atteindre nos objectifs, nous avons fait un entretien avec certaines femmes œuvrant à l'Université du Burundi. Celles-ci nous ont fourni des informations (données) que nous avons retranscrites intégralement et analysées par après qualitativement.

Au cours de cette recherche, nous avons d'abord dégagé un cadre théorique dans lequel nous avons retracé quelques notions en rapport avec la vie professionnelle et ménagère des femmes en général et aux femmes burundaises en particulier. Ensuite, nous avons évoqué la question d'ordre méthodologique. Ce point retrace la manière dont nous avons effectué les recherches sur terrain. Enfin, nous avons analysé et interprété intérieurement et comparativement les données recueillies auprès de la population d'enquête. Nous avons terminé par une conclusion et des suggestions.

I.1. Choix du problème à étudier

Traditionnellement, la femme burundaise était une femme au foyer. Elle était occupée par les activités champêtres, les tâches ménagères et l'éducation des enfants à la maison. Les filles étaient formées depuis leur jeune âge. Cette formation était assurée par leurs mères, leurs tantes et leurs grands-mères en vue de les appeler à devenir des futures mamans responsables.

Quant aux garçons, ils étaient aussi suivis étant encore jeunes par leurs pères, leurs oncles et leurs grands-pères. Il n'y avait aucune autre éducation que l'éducation informelle (Indero yo kuziko) que les parents donnaient aux enfants selon que ces derniers sont des filles ou des garçons et selon leur âge évolutif.

Dans *« Femmes et enfants au Burundi, analyse de la situation»,* l'éducation informelle se faisait de manière suivante: « *Dès l'âge de 4 ans, la petite fille apprenait à participer aux travaux domestiques et agricoles. Quand elle atteignait 6 ans, les parents lui allouaient une petite parcelle à cultiver elle-même. Adolescente, elle contribuait largement à la production agricole familiale et participait à toutes les opérations. Elle aidait sa mère dans tous les travaux domestiques, s'occupait de ses petits frères et petites sœurs. Elle occupait ses loisirs aux travaux d'artisanat. Lorsqu'elle est mariée, et que son mari a construit une maison, défriché et préparé le terrain, la femme savait qu'elle devenait seule responsable de toute la production destinée à l'alimentation de la famille et de toutes les tâches ménagères. Des lors, elle devait planter, semer, récolter, transformer, conserver, puiser de l'eau et chercher le bois de chauffage tout en portant, allaitant, nourrissant les enfants qu'elle se doit de donner à la belle-famille »* (République du Burundi et UNICEF, 1992 : 106 -107).

Au Burundi, l'éducation informelle est la base de l'éducation formelle. Ainsi, la confrontation de ces deux formations donne naissance de l'homme professionnel. Cela a suscité donc un changement d'activités dans la société burundaise.

Comme le rapporte également *Formation Patriotique et Humaine, 2018, « au Burundi le changement d'activités s'observe d'abord chez les garçons parce que l'enseignement burundais d'avant, privilégiait les garçons par rapport aux filles. Petit à petit, la société burundaise a commencé à mettre les filles au même titre que les garçons» (*République du Burundi, 2018 :33-35).

Aujourd'hui, grâce à la participation massive des filles à l'école, un taux remarquable des femmes travaille dans des différentes institutions du Burundi. De ce fait, nous avons constaté qu'en plus de leurs charges au travail professionnel s'ajoutent des travaux domestiques. Les femmes sont constantes de telle façon que le travail professionnel et les tâches ménagères contribuent au développent socio-économique des familles de leur ressort et du pays. Elles font parfois des activités qui étaient faites par des hommes.

Partant de cette réalité de la combinaison du professionnel et du ménager, nous voudrions savoir qui est la femme traditionnelle et qu'est ce qui est la femme professionnelle ?

I.2. Etat de l'art

L'existence de la vie professionnelle nous a permis de distinguer deux catégories de femmes : les femmes qui ont des points convergents et celles qui ont des points divergents. C'est ici que nous trouvons une construction de la femme moderne et la femme traditionnelle. Les écrits sur le travail des femmes font référence à ce phénomène.

I.2.1. Dialectiques femmes traditionnelles-femmes modernes

Dans la société burundaise, *« la femme traditionnelle était appelée « Inarugo » qui signifie « Mère de la famille » Elle assure une triple fonction à savoir l'épouse digne et fidèle, mère dirigeante et gardienne de foyer (Umugumyarugo). Dans son entourage, une femme devrait être toujours prête à contribuer spontanément aux besoins immédiats des voisins par des dons ou des prêts divers. C'était sa manière d'assurer les relations de solidarité et de réciprocité avec les amis et les membres de la famille. Elle collaborait avec son mari pour consolider leur ménage et pour éduquer leurs enfants. Le mari était considéré comme la tête de la famille et l'épouse comme « inkingi y'urugo ». C'est-à-dire que la femme était chargée d'assurer le suivi et le contrôle des biens de la famille* » (République du Burundi et INESCO : 2003).

Le statut traditionnel des femmes qui était régi par le droit coutumier est devenu un obstacle à leur progrès : *« la femme burundaise n'acquérait son statut de femme accomplie qu'après sa première maternité : c'est par la démonstration de sa fertilité, c'est à dire sa possibilité à contribuer à la perpétuation de la lignée qu'elle s'intègre définitivement dans la famille de son mari. La naissance d'un garçon par rapport à celle d'une fille, donnait une occasion à une femme d'être considérée dans la famille de son mari car seul le garçon pouvait assurer le prolongement du lignage, étant donné que l'héritage (des biens et du nom) passait de père en fils. Si son mari meurt avant elle, elle jouira de l'usufruit des champs et du bétail en collaboration avec ses enfants. Par contre en cas de stérilité, la femme ne pourra que rarement continuer à vivre chez ses beaux-parents, méprisée, elle peut être répudiée et se trouver contrainte de retourner dans sa propre famille. En cas de divorce, les enfants appartenaient à leur père pour autant qu'il ait payé la dot (de la femme ou de l'enfant).*

Dans le cas contraire, les enfants restaient avec la mère car l'union n'est pas considérée comme légitime par la communauté» (République du Burundi et UNICEF, 1992 : 113).

Comparativement à d'autres sociétés traditionnelles en ce qui est en rapport avec la division des rôles familiaux, certaines exceptions de distribution des tâches basées sur le genre se manifestaient:

«Les femmes sont assignées au maternage et à l'entretien du foyer alors que les hommes sont chargés de la vie économique (chasse, pêche, artisanat), publique (guerre, gestion de la collectivité), et culturelle (religion, rites, arts). Les rôles des hommes et des femmes, étaient bien distincts mais donnaient à chacun une place dans le quotidien de la vie domestique et pouvaient se recouper en partie. La femme au foyer s'occupait des enfants mais également, elle pouvait participer aux autres affaires familiales (travailler au champ, s'occuper du bétail par exemple). Et, le père se consacrait pour l'essentiel à son travail, mais aussi, il participait à l'éducation des enfants plus particulièrement à la formation des garçons (qu'il initiait au travail agricole, artisanal, la formation guerrière, la chasse, etc.) » (Dupont, 2017 : 91-92).

Voilà comment la femme traditionnelle participait au développement de la société d'une façon générale et de sa famille en particulier mais avec des limites. Avec l'avènement de l'école, la société burundaise a progressivement changé de mentalité et la femme qui était sensée rester à la maison pour l'éducation des enfants et les travaux champêtres, est devenue au fur et à mesure instruite et capable d'accomplir les mêmes tâches que l'homme, ce qui lui a valu d'être une femme moderne. Selon Catherine MAJANGANYA *« scolarité veut dire plus de possibilités d'informations et plus d'ouverture d'esprit aboutissant presque toujours au changement de mentalités non seulement dans les discours, mais aussi dans l'action »* (MAJANGANYA, 1986 : 73), tandis que chez Marc Montousé *« l'école doit transcender les rivalités et les conflits et se conformer aux différentes évolutions de la société pour pouvoir y adapter les individus qu'elle doit socialiser. L'école est un instrument de socialisation qui a deux rôles principaux : le premier est d'unifier la société autour de valeurs générales comme le respect de la patrie, de la raison et de la discipline ; ce rôle est d'autant plus important, selon Durkheim que les individus sont naturellement asociaux et que l'individualisme croissant doit être contré par des valeurs et des principes forts. Le deuxième rôle de l'école est de préparer les individus aux différents emplois ; ils peuvent ainsi exercer des professions différentes de celles de leurs parents »* (Montousé, 2017 : 166).

Bien entendu la scolarisation des femmes leur permet d'accéder aux métiers professionnels. Dans la société burundaise comme dans d'autres sociétés, l'école a joué et continue de jouer un rôle important dans l'orientation et l'ouverture d'esprit des individus au monde. Elle constitue même si elle n'est pas la seule, la clé d'ouverture ou de fermeture vers le changement soit de comportements soit de mentalités. Ce changement va conduire tous les individus en général et les femmes en particulier vers le développement durable tant politique, culturel et social qu'économique.

Selon les pré-enquêtes que nous avons effectuées auprès des femmes faisant partie du personnel de l'Université du Burundi, nous avons constaté que l'épouse reste « inkingi y'urugo », c'est-à-dire qu'elle est chargée d'assurer le suivi et le contrôle des biens de la famille.

« Au fur et à mesure que la femme trouve sa place comme agent actif dans le processus de développement, elle ne fuit pas son rôle de mère. Elle s'attache à d'autres facteurs de valorisation qui font qu'elle ne trouve pas non seulement de satisfaction dans la progéniture nombreuse mais aussi dans le travail réussi, l'entente avec son mari, l'estime des autres pour ses qualités morales, économiques et sociales » (MAJAGANYA, 1986 : 100).

La femme burundaise accède aux diverses formations qui lui ouvrent les différents horizons du travail salarial comme l'homme sans trahir ses prérogatives traditionnelles dont surtout l'éducation des enfants. Cette réalité existe au Burundi malgré le manque d'écrits qui l'attestent. Nous nous référons aux écrivains occidentaux qui parlent des réalités similaires.

Selon Sébastien Dupont*« [...] alors que le père constituait le socle symbolique de la famille traditionnelle, la famille contemporaine s'ordonne principalement autour de la mère, lui conférant de fait un certain pouvoir mais aussi des responsabilités particulièrement importantes qui peuvent, dans certains cas entraver ses aspirations en matière d'émancipation sociale. […], les mères ont conservé leurs prérogatives traditionnelles notamment concernant l'éducation des enfants et ont acquis celles qui étaient anciennement réservées aux hommes (accès à la vie professionnelle, responsabilité administrative, indépendance financière…). Les mères s'en sont trouvées à la fois légitimées dans leur rôle de parents de plein droit et sur- responsabilisées (souvent contraintes à la « double journée » »* (Dupont, 2017 : 96).

Ce constat de Sébastien Dupont pour les femmes qui sont obligées de vivre ces deux mondes est également confirmé dans *« Dictionnaire des sciences humaines »* allant même à dire que *« l'instruction a apporté à la femme un développement impensable et un changement entre les genres dans les sociétés. Le changement de statut des femmes dans la société est aujourd'hui considéré par les sociologues parmi les phénomènes sociaux les plus importants. Actuellement, le développement est impensable sans les femmes, leur éducation est un impératif. La fin du deuxième millénaire a ouvert une ère de changements considérables en ce qui concerne les rapports entre les sexes dans les sociétés* » (Dictionnaire des sciences humaines, 2003 : 243).

Ainsi, des mutations positives s'observent dans la société burundaise comme dans les autres sociétés du monde contemporain.

I.2.2. Ingrédients de la mutation des femmes

La mutation des femmes burundaises avec une grande ampleur est récente. On dirait qu'elle a débuté avec les années 1980. C'est à ce moment où il y avait quelques femmes dans l'enseignement surtout primaire, peu au secondaire, quelques infirmières, des secrétaires dans l'administration et très peu de femmes en politique. Ainsi, cette situation a suscité un sentiment aux jeunes filles de vouloir imiter leurs aînées en fonction en fréquentant massivement l'école.

Pourtant, le début est parfois difficile. La professionnalisation de la femme au Burundi comme ailleurs est une chose rare. D'après Margaret Maruani, *« depuis le début des années 1960, en France comme partout en Europe, l'emploi féminin progresse à la manière d'une lame de fond. La féminisation du salariat et la montée en puissance du secteur tertiaire, les transformations du rapport à l'emploi et des comportements d'activités féminines, la réussite des femmes dans le système scolaire et universitaire constituent les principaux ingrédients de cette mutation »* (Maruani, 2017 : 126).

Au Burundi, depuis les années 1980, les secteurs d'activités qui renferment un effectif remarquable des femmes professionnelles n'ont pas tellement changé. C'est surtout le secteur tertiaire. Les femmes étant fières, s'occupent des activités de service de telle manière que leurs travaux les rendent visibles sur le champ socio-économique malgré les difficultés.

Mais elles se réjouissent car c'est un problème commun à toutes les femmes professionnelles du monde comme nous le trouvons chez Cécile DAUPHIN :

« Le travail des femmes devient autant le lieu d'une surexploitation que d'une émancipation. C'est sans doute l'ampleur du phénomène que sa visibilité sur la scène économique et sociale qui fait problème aux yeux des contemporains. Les femmes dévoilent la grammaire de la modernité marquée par la revendication d'une identité sociale pour les femmes qui puissent rompre les liens de dépendance qui l'attachent aux pères et aux maris. L'individu moderne se veut de plus en plus maitre de sa vie, responsable de son identité, composant sa vérité et choisissant sa morale. La réussite professionnelle des femmes les installe dans de trajectoires d'autonomie. L'exigence d'indépendance et d'autonomie cultivée par la société moderne et individualiste, les femmes ne sont alors plus seules en cause. L'idée que la vie des femmes aussi pourrait être régie en fonction du marché du travail s'étend. […] Pour que les femmes intègrent le marché du travail, il faut qu'elles soient libres, mobiles ; elles doivent pouvoir rompre leur lien de dépendance économique et juridique par rapport à leurs maris. La revendication actuelle des femmes à avoir leur identité personnelle descellée de leur identité domestique doit s'interpréter comme une volonté de rompre avec la situation de dépendance économique et identitaire vis-à-vis des hommes. » (DAUPHIN, 2019 :153-177).

Dès les années 2000, les filles et femmes instruites ont connu une montée exponentielle et cela ne manque pas d'avoir des conséquences sur le marché du travail. Ainsi, la loi de la nature le dit elle-même que *« si les consommateurs sont nombreux et que la nourriture est insuffisante, il s'installe une concurrence »*. Il en est de même si le nombre de demandeurs de travail augmente et qu'il n'y a pas de création d'emploi, une concurrence s'invite et cette dernière devrait viser la capacité de chacun sans considérer le genre et mettre en avant la complémentarité de la main d'œuvre féminine ou masculine dans le secteur professionnel. Toutefois, l'incompréhension des uns et des autres persiste.

Selon Françoise Battagliola « *depuis la seconde moitié du XIXème siècle, le travail des femmes s'est exercé de plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité. Grâce à la progression de la scolarité des jeunes filles, les femmes ont pénétré des secteurs et des professions jusqu'alors occupés par les hommes. Cette concurrence n'a pas manqué de soulever, de façons diverses selon les époques, controverses et ripostes.*

Tout en étendant ses champs d'action, l'activité féminine a été modernisée dans ses ambitions et les frontières du masculin et du féminin ont été redéfinies » (Battagliola, 2018).

Le travail professionnel des femmes est compté parmi les facteurs valorisant la vie des femmes contemporaines. Elles ne sont plus femmes au foyer, elles sont femmes meneurs et actrices du changement de tous les domaines de la vie publique que privée du pays. Le travail étant devenu principe organisateur de la société d'aujourd'hui, le développement devient indissociable à la transformation mentale des composantes de la société.

Cette mutation donne naissance à une nouvelle image aux femmes jusqu'à ce qu'elles se retrouvent dans une situation d'ambivalence.

I.2.3. Femme en situation d'ambivalence

L`ambivalence des femmes burundaises se remarque dans tous les secteurs d'activités de la vie publique que privée et surtout chez les femmes professionnelles, sujet qui intéresse notre travail. La femme professionnelle continue à se soucier de l'organisation des activités ménagères et arrive à combiner ces deux sphères. Nous appelons ce phénomène *« la conciliation de la vie professionnelle et celle de la vie domestique ».*

Le concept d'ambivalence a été évoqué par des auteurs classiques tels que Georg Simmel, Norbert Elias et Robert K. Merton pour designer « *la double orientation de la plupart des conduites entre la défense de la vie individuelle et la participation à la vie collective. Ces auteurs voulaient ainsi définir l'esprit général des sociétés où ils vivaient, où les pressions exercées par la division du travail, la bureaucratisation et la multiplicité des règles n'éliminaient pas le souci de liberté, de réussite et de différenciation individuelle. L'autonomie de l'individu était reconnue comme indispensable au succès des sociétés qui se reconnaissaient comme libérales et comme engagées dans un grand projet d'auto-transformation »* (Tabboni, 2007 : 269-288).

A la première impression, beaucoup pensaient que cette ambivalence allait créer un désordre, l'inefficacité, la mauvaise éducation des enfants, la désobéissance envers les chefs de famille mais le constat a été finalement que les femmes professionnelles burundaises étant ouvertes à plusieurs horizons, ont pu s'organiser, apprendre à innover, travailler dur, être compétentes, s'épanouir, savoir échanger avec leurs maris et tous les membres de leurs entourages et par conséquent améliorer les niveaux de vie de leurs familles plus que ceux des familles des

femmes non instruites. Ce changement de mentalité a transformé définitivement la pensée de la société burundaise envers la femme professionnelle que ce soit dans les familles ou sur le lieu de travail.

Ceci nous pousse à croire qu'elles ont réussi car selon Guy Rocher « *le changement social correspond à toute transformation observable dans le temps qui affecte d'une manière qui ne soit pas que provisoire ou éphémère, la structure ou le fonctionnement de l'organisation sociale d'une collectivité donnée et modifie le cours de l'histoire ».* Il précise également que, « *pour parler de changement social, qu'on puisse indiquer les éléments structuraux ou culturels de l'organisation sociale qui ont connu des modifications et qu'on puisse décrire ces modifications avec une suffisante précision »* (Rocher, 1924).

Ainsi, parmi ces deux sphères, nous nous posons la question de savoir lequel a été privilégié.

I.2.4. Conciliation de la vie professionnelle et les tâches ménagères

Dans la société burundaise, le mari est le chef de la famille. Il est épaulé par la femme. Cette dernière qu'elle soit professionnelle ou non, suggère au mari les activités bénéfiques à accomplir. Les enfants ou tout autre membre de la famille s'adressent en premier lieu à elle. Cela signifie qu'elle est la première à connaitre la situation familiale. La femme professionnelle quitte la maison le matin après avoir tout contrôlé et organisé. Arrivée au service, la femme travaille de toutes ses forces malgré les distractions dues aux activités ménagères. Voici les propos qui le disent clairement:

Selon François de Singly *«[…] la femme salariée doit procéder elle-même à un aménagement de son temps de travail domestique en le comprimant (c'est-à-dire une compression du travail domestique). L'expression « la double journée » utilisée pour les femmes mariées actives est exacte. Ces femmes assurent beaucoup plus que leurs conjoints le travail domestique. Ces femmes consacrent moins de temps à ce travail que les femmes au foyer »* (de Singly, 1987)

En effet, en comparant le temps des unes et des autres, nous observons que la durée du travail ménager des femmes dites actives est amputée d'un tiers. Une part du travail ménager est prise en charge par d'autres, celles de la famille dans les milieux populaires, ou les autres personnes du ménage dans les autres milieux.

Mais ce travail diminue également pour une autre raison, le moindre engagement symbolique des femmes salariées dans l'univers de la maison. Elles ont un rapport fonctionnel à la gestion familiale, comme le mot*« femme au foyer »* en témoigne.

Selon S.Polachek *« […] « La diminution du travail ménager par la compression et par la délégation ne suffit pas à supprimer le handicap professionnel des femmes salariées. La responsabilité des affaires domestiques qu'elles conservent les obligent à affecter une partie de leurs pensées à cette direction. Ces charges mentales, peu repérables par la technique des enquêtes emplois du temps, limitent les investissements professionnels ; elles envahissent le monde du travail féminin. […] Ces demandes de l'institution familiale interdisent aux femmes d'être en réelle compétition avec leurs collègues masculins dans l'espace professionnel »* S. Polachek (1975).

Selon Marie-Agnès Barrère Maurisson « *concilier les activités professionnelles et les tâches ménagères, c'est lier indissolublement vie professionnelle et vie familiale, c'est-à-dire accepter d'une certaine façon résolument de parler tout autant des femmes et du travail que des femmes et de la famille »*.

Pour elle, *« la conciliation des tâches ménagères et les activités professionnelles avait comme objectif de réduire les handicaps familiaux qui pesaient notamment sur l'insertion professionnelle des femmes ; et de veiller à ce que les hommes puissent participer à une répartition équitable des responsabilités familiales afin que s'établisse un équilibre harmonieux entre travail et vie familiale » (*Barrère Maurisson, 2003:26-30).

La vie professionnelle des femmes est subdivisée en plusieurs catégories selon F. de Singly:*« […] Les rôles domestiques des femmes professionnelles introduisent des phases d'inactivité dans le déroulement de leur vie professionnelle. Ces interruptions se produisent surtout avec l'enfant et les maladies (du conjoint, de l'enfant, pourquoi pas du domestique ou toute autre personne de la maison). Pour un âge donné, les femmes mariées sans enfant, ont une histoire professionnelle qui ressemble à celle des femmes célibataires» (*de Singly, 2004: 59-62).

Ces propos nous mettent en état de penser sur la différence et la ressemblance des trois catégories de femmes à savoir les femmes mariées avec enfants, les femmes mariées sans enfants et les femmes célibataires. Est-ce que les femmes célibataires en profession ressemblent-elles aux femmes mariées avec enfants ou sans enfants ?

I.3. Problématique

Au Burundi comme ailleurs, nous observons l'arrivée des femmes dans des activités qui étaient réalisées par les hommes. Or, traditionnellement, les femmes étaient pour la plupart occupées par les activités familiales. En effet, les femmes combinent ces activités suite aux changements socio-anthropologiques qui entrainent la construction de nouvelles identités féminines. Les filles sont devenues aussi nombreuses que les garçons dans l'enseignement secondaire et même à l'Université. L'effectif des filles a évolué un peu par rapport aux années de 1990 avec des réussites en moyenne meilleures. Cela a fait que les femmes instruites décident de s'inscrire sur le marché de travail. Elles se retrouvent entre deux mondes : le monde familial et celui du travail. Les deux mondes doivent être conciliés.

Cette conciliation crée dans certaines familles de la société burundaise une équation à résoudre entre le travail salarial et les activités ménagères. Ces activités sont bien entendu, la clé du fonctionnement économique, social et culturel de ces familles et du pays tout entier. Elles sont la clé du progrès de la vie de la société burundaise en général.

Comment adapter au mieux les deux sphères que sont le travail d'un côté et la famille de l'autre ?

Nous avons constaté que, malgré les évolutions dues à la scolarisation croissante et généralisée des filles que des garçons ainsi que les politiques publiques, dans la sphère domestique demeurent des inégalités criantes qui font que les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes. Les femmes instruites ont-elles contribué à modifier les formes de la vie familiale et même les modes de pensée ?

La division du travail entre les hommes et les femmes renvoie à une division symbolique du monde dans lequel les femmes seraient davantage prédisposées à certains espaces (domestiques, privés, intimes) et à certaines tâches (éducative, d'aide et d'assistance). Cela se manifeste tant dans la société burundaise que dans d'autres sociétés du monde entier.

Comment les femmes professionnelles parviennent-telles à s'organiser pour réaliser les activités professionnelles et les tâches ménagères ?

Bien entendu, les hommes aiment que leurs femmes travaillent pour participer économiquement aux besoins de la famille et pour pouvoir s'épanouir. Mais certaines d'entre elles peuvent se défaire des clichés traditionnels qui veulent que le ménage et les soins aux enfants reviennent exclusivement à la femme. Les femmes qui travaillent se fatiguent du travail de ménage et les soins et l'éducation des enfants.

Comment pouvons-nous faire pour que les hommes contribuent à la réalisation des activités familiales ?

Aujourd'hui, les femmes désireuses de mener de front vie publique et vie privée sont confrontées à ce que les sociologues appellent la « *double journée de travail* ». Le noyau dur des tâches domestiques et éducatives reste en moyenne à leur charge.

Quels sont les moyens utilisés par ces femmes professionnelles pour parvenir à réaliser ses tâches ?

Selon François de Singly cité par B. Lemennicier (1980) *« […] La femme, mère de la famille qui exerce un métier hors de chez elle, fournit dans sa double tâche un temps de travail et un effort consacré à d'autres activités hors du professionnel. Sa santé en pâtit à peu près fatalement. Elle-même subit, du fait du surmenage et du manque de loisir pour penser et prier, une diminution morale, la fatigue, les promiscuités la menacent et la dirigent vers l'immoralité »* (de Singly, 1987 : 77).

Le travail professionnel est- il une bonne affaire pour les femmes ?

I.3.1. Cadre théorique et conceptuel

I.3.1.1. Cadre conceptuel

Compte tenu de notre sujet de recherche, les thématiques socio-anthropologiques à partir desquelles nous avons commencé notre recherche bibliographique sont les activités professionnelles des femmes, les activités ménagères des femmes, la répartition des tâches ménagères et l'organisation des activités professionnelles.

Selon Marcelle Strobants, *« l'activité féminine mérite une place particulière non parce que les femmes constitueraient une sous espèce homogène d'humains, mais parce que leurs modes d'existence ont été façonnés en ce sens. Le problème de conciliation entre vie professionnelle et vie privée est assigné à la moitié féminine du monde. Les variations de l'activité féminine pendant le XIXe siècle et la première moitié du XXe siècle, ont d'abord été analysées sous l'angle économique. La croissance du salariat est devenue largement imputable aux femmes »* (Strobants, 2016 : 106 – 109).

Il ajoute aussi qu'*« au début du XXIe siècle, en France, se multiplient les recherches en sociologie du travail qui croisent la question familiale, la question des enfants et le travail féminin et prennent la mesure des avancées et des blocages concernant la place des femmes au travail, ce qui revient à chaque fois à démontrer le cumul féminin des désavantages acquis ».*

Selon Michel Verret *« lieu de travail et vie de famille ont été longtemps associés en un même espace. Aujourd'hui, leur séparation physique n'implique pas nécessairement une dissociation des sphères professionnelle et privée »* (Segalen et Martial, 2014 : 235).

Au Burundi, les femmes professionnelles savent organiser leurs activités. Elles sont capables de combiner leurs activités professionnelles et ménagères. Néanmoins, les femmes professionnelles burundaises utilisent une force majeure pour pouvoir concilier ces deux activités. La combinaison de ces deux activités nécessite un temps élevé. Ainsi, cela suscite une intervention à la réalisation de certaines tâches par d'autres personnes.

I.3.1.1.1.Activités professionnelles des femmes

Selon le grand dictionnaire terminologique, on entend par activité professionnelle « *toute activité susceptible de produire un revenu au sens du code des impôts sur les revenus, même si elle est exercée par une personne interposée, et toute activité analogue exercée dans un pays étranger ou, au service d'une organisation internationale ou supranationale. En effet l'activité d'une entreprise peut être commerciale, industrielle, artisanale, agricole ou libérale, vente de prestations, de services commerciaux (location de matériels, transport, agence immobilière, hôtellerie, restauration, entreprise de spectacles, activités de sécurité privée, location, etc.) ».* (Grand dictionnaire terminologique : http://m.gdt.oqlf.gouv.qc.ca>)

Partant des observations et des conversations que nous avons réalisées auprès de certains professionnels (administratifs et commerçants), nous trouvons que les activités professionnelles sont des activités qui se font en dehors de la famille souvent avec revenu monétaire. En d'autres termes, elles sont des activités susceptibles de produire un revenu au sens du code des impôts sur les revenus. C'est par exemple l'enseignement, l'administration, la médecine, le secrétariat et le commerce.

Aujourd'hui, au Burundi, comme partout au monde, les femmes sont capables de faire n'importe quelle activité selon les conditions de leur santé et de la force nécessaire mais quelques fois des handicaps ne manquent pas comme nous le trouvons dans les ouvrages suivants :

-« *Les perspectives de carrière semblent freinées par des barrières invisibles, le fameux « plafond de verre ». Seules les plus diplômées parviennent à occuper des fonctions de niveaux supérieurs. Leur relative percée n'a pas compensé la féminisation massive du salariat d'exécution »* (Stroobants, 2016 : 116 – 119).

-« *Le développement du secteur tertiaire offre aux femmes différents types d'emplois. Nous avons par exemple des emplois stables dans l'administration et dans le parapublic (banques et assurances) et des emplois flexibles comme le commerce »* (Barrere-Maurisson, 2003 :70-72).

Au Burundi, les femmes se concentrent dans les professions variées comme : l'enseignement, la santé, secrétariat de l'administration et commerce. Elles sont représentées aussi dans les institutions de la sécurité telles que la police et les forces de défense, institutions judiciaires ainsi que dans d'autres domaines de la vie du pays mais leurs effectifs sont encore inférieurs à ceux des hommes. La femme burundaise est aujourd'hui représentée dans tous les secteurs d'activités. Le secteur dominant est le secteur primaire suivi du secteur tertiaire et enfin le secteur secondaire.

I.3.1.1.2. Activités ménagères des femmes

Parler des activités ménagères au Burundi, c'est parler de toute activité pratiquée à domicile pour l'entretien et le fonctionnement du ménage comme par exemple : faire l'entretien de la maison, faire la vaisselle, faire la cuisine, laver les linges, aller au champ, semer, récolter, aller au marché, assurer des soins des enfants, accompagner les enfants à l'école, s'occuper

des malades, faire des visites et d'autres services. Bref, ce sont toutes les activités qui relèvent l'économie domestique, étant donné que les femmes burundaises étaient traditionnellement considérées comme des ménagères avec un déséquilibre au niveau de la répartition des tâches dans les ménages.

Selon les informations recueillies dans les études de l'UNICEF réalisées au Burundi « *les femmes travaillaient dans les champs en moyenne 8 heures par jour contre 4heures pour les hommes. Les femmes aidées principalement par les filles, assurent la responsabilité quasi complète de la production vivrière pour l'auto subsistance familiale, de l'entretien du ménage et des soins aux enfants. Ces multiples tâches sont effectuées de façon archaïque: agriculture à la houe, portage des fardeaux sur la tête, de l'eau et de bois de chauffage, portage des bébés sur le dos, pilage des graines et tubercules à la main. A cela s'ajoutent les activités qualifiées comme supplémentaires entre autre les visites au centre de santé, vente ou achat des biens au marché, soins médicaux pour les enfants » (*République du Burundi et UNICEF, 1992 : 106 -107).

Les activités ménagères des femmes burundaises diffèrent quoique toutes soient animées d'une même volonté de progresser. Dans l'organisation des activités ménagères, il y a une certaine différence entre les femmes instruites et les femmes non instruites. Cette différence se remarque également dans les milieux urbains et ruraux.

I.3.1.1.3. Répartition des tâches ménagères

Les tâches ménagères sont depuis longtemps le domaine des femmes. C'est la femme qui coordonne les activités ménagères. Dans la société burundaise, il existe des activités qui concernent beaucoup plus les hommes et d'autres qui concernent les femmes. Comme nous l'avons déjà évoqué, la société burundaise conserve la culture traditionnelle de tel point que les hommes sont chargés de faire des activités qui demandent surtout la force par exemple construire une maison.

Les activités entre les enfants sont aussi différentes selon le genre de telle sorte que les garçons sont chargés par exemple d'aller puiser de l'eau, chercher le bois de chauffage et garder les troupeaux. Les filles aident leurs mères dans toutes les activités qui restent par exemple faire la cuisine, laver les linges, aller au marché et gardes les petits enfants.

Dans certaines familles, il n'y a pas des tâches réservées uniquement aux hommes (garçons) ou aux femmes (filles). Le tout se fait par consensus.

Les familles ne disposent pas de mêmes moyens. Les charges domestiques diffèrent selon les revenus familiaux et selon le statut social de la femme. Une femme professionnelle dispose de peu de temps pour réaliser ses tâches domestiques pendant les jours de travail. Certaines tâches sont effectuées pendant les weekends. Ainsi, le rendement n'est pas du tout bon chez les femmes professionnelles car le temps consacré par ces dernières aux tâches domestiques est insuffisant compte tenu des activités disponibles à la maison.

F. de Singly explique que *« la concentration du travail ménager sur la journée du samedi pour les femmes salariées, alors que les femmes au foyer le font du lundi au vendredi, diminue seulement un peu les dommages »*. F. de Singly, (1987).

Les charges domestiques diminuent chez les femmes des familles aisées grâce à la diffusion d'un certain nombre de produits et d'équipements permettant de simplifier les tâches ménagères qui restent en grande partie dévolues aux femmes. Cette diminution des travaux domestiques chez les femmes des familles aisées a été rendue possible par l'acquisition par les ménages de biens durables notamment les réfrigérateurs, lave-linge, lave-vaisselle, aspirateur et de nouveaux produits comme couches jetables et plats préparés permettant de gagner du temps. Elle n'est que très marginalement due à un engagement accru des hommes dans les tâches domestiques car les tâches ménagères restent surtout réalisées par les femmes.

Martine Segalen et Agnès Martial disent que *« le travail à la maison ne s'exprime pas seulement dans l'organisation quotidienne des tâches matérielles comme prévoir le menu, mais aussi et surtout dans les tâches liées à l'élevage et l'éducation des enfants. Une fois passée la prime enfance, associée essentiellement à la question de la garde de l'enfant, vient le temps scolaire dont la charge est aussi largement dévolue à la mère et d'autant plus qu'elle est séparée du père de ses enfants. Le temps domestique maternel est occupé par les gestes du matin (vérifier les vêtements et le cartable des enfants) et du soir. Ce temps se mesure en présence physique et en présence mentale, les mères disant culpabiliser si leur travail les empêche d'être auprès de leurs enfants dans ces moments de la journée »* (Segalen et Martial, 2014 :231-232).

La répartition des tâches ménagères va de pair avec l'organisation des activités professionnelles chez les femmes qui en ont. C'est ainsi que nous orientons notre regard à ces dernières.

I.3.1.1.4. Organisation des activités professionnelles

L'activité professionnelle des femmes est devenue une réalité incontournable dans la plupart des familles burundaises dans lesquelles il y a présence des femmes instruites et salariées.

L'organisation des activités professionnelles dépend de plusieurs facteurs entre autres le temps, le lieu, domaine du travail, l'entourage et de l'état de santé. Ainsi les femmes professionnelles, pour faire le mieux possible, elles font référence à leurs collègues. De plus, elles connaissent leurs cahiers de charges. Par exemple, les femmes enseignantes savent qu'avant d'entrer en classe, elles doivent d'abord préparer la matière à enseigner. Elles organisent leurs activités journalières de la première heure à la dernière heure.

Chaque femme professionnelle à sa manière de s'organiser. Pourtant, la différence se remarque au niveau de l'organisation des femmes professionnelles ayant des bébés à la maison et celles qui n'en ont pas. Les femmes professionnelles qui ont des petits enfants peuvent passer au lieu de travail un temps non égal à celui passé par des femmes qui ont des enfants adultes ou qui n'en ont pas. Ces premières ont toujours envie de savoir la situation de leurs enfants. Elles ont besoin de savoir par exemple, si leurs bonnes auraient donné à manger aux enfants. D'après les informations recueillies auprès de certaines professionnelles, nous trouvons que la grande majorité de ces dernières organise les activités la veille de leurs réalisations.

Du fait que les activités professionnelles ne sont pas constantes que les tâches ménagères, l'organisation des activités professionnelles dépend de la carrière. Généralement, toute organisation des activités que ce soit professionnelles ou ménagères, se fait en fonction du temps et des besoins. C'est ainsi que nous ne pouvons pas parler de l'organisation de ces activités sans tenir compte du temps utilisé pour leur réalisation chez les femmes dans la vie quotidienne.

Marie Agnès Barrere-Maurisson l'exprime dans ces termes : *«[…] la sphère du travail et celle de la famille sont inséparables du fait qu'il y a les allers retours entre ces deux sphères. En d'autres termes, les professionnelles sont soit au lieu de travail, soit dans leurs familles. Au point que toute action visant l'un de ces pôles rejaillit sur l'autre et réciproquement, de sorte que les femmes professionnelles, si elles tiennent la famille, elles tiennent le travail et l'emploi »* (Barrere-Maurisson, 2003 : 13).

I.3.1.1.5. Emploi du temps dans l'organisation des activités

Dans la vie quotidienne, il est nécessaire d'utiliser le temps convenablement pour répartir ou organiser les activités, qu'elles soient domestiques ou professionnelles. En d'autres termes, cette division nous permet de clarifier le temps passé par les femmes à la réalisation des activités ménagères. Ce sont des activités qualifiées comme invisibles mais qui entrainent la fatigue chez les femmes qui les font. Ces activités sont par exemple allaiter les enfants, faire la lessive, faire des soins aux enfants, s'occuper des malades, faire les cours du soir aux enfants. Bref, il s'agit de toutes les tâches ménagères ne produisant pas des revenues ou des rendements visibles à l'œil nu.

Cette idée de division du temps est corroborée par Marie Agnès Barrere-Maurisson dans ce qu'elle a appelé « *les cinq temps de la vie quotidienne* ». Elle montre comment découper le temps dans la vie quotidienne pour évaluer le temps passé aux activités domestiques […] et pour comparer la répartition des tâches entre les conjoints dans les familles.

Dans notre travail, pour bien comprendre les différents types d'activités professionnelles ou ménagères, leur répartition et leur organisation, nous aimerions utiliser la notion de « *l'emploi du temps* ».Selon Marie Agnès Barrere-Maurisson, (2003 : 89-90), il y a cinq temps de la vie quotidienne :

-« *Le temps physiologique comprend le sommeil, le temps consacré à la toilette et aux repas* » ;

-*« Le temps personnel ou temps libre : est celui qui est consacré à des activités de repos ou de loisirs, c'est-à-dire ne rien faire de spécial que regarder la télévision, lire un livre, écouter la radio, recevoir des ami(e)s, sortir pour le sport, cinéma, promenades, ou encore s'adonner à des activités de bénévoles ou associatives »* ;

- *« Le temps de travail professionnel au sens large, qui comprend trois éléments : le temps d'exercer ou de rechercher un emploi, le temps de formation et d'études, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ou de formation* » ;

- *« Le temps domestique comprend lui, les activités habituelles du type : préparer les repas, dresser et débarrasser la table, faire la vaisselle, la lessive, repasser et ranger le linge, nettoyer et ranger la maison, jardiner, bricoler, entretenir »* ;

- « *Quant au temps parental, il n'avait jusqu'alors été évalué et quantifié en tant que tel. Il regroupe toutes les activités effectuées par les parents avec et pour les enfants »* (Barrere-Maurisson, 2003 : 87-90).

Les équivoques rencontrées par Marie Agnès Barrere-Maurisson en regroupant toutes les activités effectuées par les parents avec et pour les enfants ont été levés par Martine Segalen et Agnès Martial (2003) en disant que le temps parental comprend :

- *« le temps parental domestique qui comprend toutes les activités consistant à s'occuper des enfants, comme les habiller, leur faire la toilette, leur faire prendre les repas » ;*
- *« le temps parental taxi : les conduire à l'école ou les accompagner à des activités extrascolaires » ;*
- *« le temps parental scolaire : les aider à faire leurs devoirs, à faire des révisions des cours » ;*
- *« le temps de sociabilité parentale : jouer avec eux à la maison ou à l'extérieur, consacrer du temps aux adolescents (parler, regarder ensemble une émission de télévision, etc.) »*

S'agissant du temps conjugal, *« il apparait à partir du moment où l'écrivain de ce livre étudie les emplois du temps, en rapprochant ceux des couples et des personnes sans conjoint. Cette analyse permet d'en saisir l'existence ; c'est un temps qui devient autonome dans la mesure où il se distingue de l'ensemble du familial et du parental en particulier »* (Barrere-Maurisson, 2003 : 90).

Nous référant à cet emploi du temps, cela nous permet de tourner le regard vers les femmes qui sont à la fois professionnelles et ménagères. Elles demeurent toujours surchargées et n'arrivent pas à accomplir convenablement toutes les tâches réservées à chaque journée.

Elles décident parfois de suspendre certaines tâches. L'organisation des activités professionnelles dépend du temps, des besoins et de la carrière ou le domaine professionnel.

I.3.1.2. Cadre théorique

Le concept de conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères nait au moment où le changement de la vie traditionnelle des femmes se rencontre avec la nouvelle vie professionnelle. Au début, c'était la combinaison de ces deux sphères. Par après, avec l'évolution, le concept de combinaison fut remplacé par le concept de conciliation.

Les écrits de Barrere-Maurisson (2003:17-19) montrent que ce vocable vient au temps de l'émergence des femmes dans les activités professionnelles d'abord en France, dans toute l'Europe et enfin dans le monde entier. Il traduit un objectif de revendication de l'égalité des femmes et des hommes par des mouvements féministes. Ces mouvements naissent suite à cette émergence des femmes dans des professions qui étaient occupées par l'homme. Cela va entrainer des changements des structures organisationnelles dans les familles à deux actifs. C'est-à-dire les familles où l'homme est actif et la femme active. Ce concept est utilisé dans les sociétés qui revendiquent l'égalité de sexe dans la division sexuelle des activités tant professionnelles que ménagères. Elle poursuit en disant que la conciliation des tâches ménagères et des activités professionnelles a comme objectif de réduire les handicaps familiaux qui pèsent notamment sur l'insertion professionnelle des femmes aux activités professionnelles et de veiller à ce que les hommes puissent participer à une répartition équitable des responsabilités familiales afin que s'établisse un équilibre harmonieux entre le travail et la vie familiale.

Cet auteur ajoute que mieux articuler la vie professionnelle et la vie familiale, c'est contribuer à l'égalité et à la parité entre hommes et femmes, et donc la démocratie.

En effet, dans notre travail, ce qui nous intéresse ce n'est pas la revendication de l'égalité entre les genres dans la division des activités mais plutôt l'alternance ou l'articulation de l'activité professionnelle et domestique autour de la femme professionnelle. Parler de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle signifie qu'il y a un conflit entre les deux. Ce conflit doit être résolu d'où nous parlons de conciliation.

La conciliation des tâches ménagères et des activités professionnelles entraine la participation de tout un chacun (hommes, femmes et enfants) dans tous les domaines de la vie sociale, politique et économique. Ainsi, le traditionnel se heurte au modernisme afin d'aboutir au développement durable des familles et de toute la société. La vie professionnelle de la femme est en étroite relation avec la vie familiale. Les deux sont complémentaires. Le rendement de la vie professionnelle appuie financièrement les activités ménagères dans le foyer.

De cette réalité, nous avons distingué trois modèles différents de combinaison tels que définis par Marie Agnès Barrère Maurisson (2003 :52-53).

- *« Soit la combinaison repose totalement sur la femme ; et la question de la famille est une question féminine. C'est le cas de familles où seul l'homme travaille et assure donc en priorité le professionnel. Tandis que la femme, à la maison assure principalement le familial, domestique et le parental. C'est un arrangement par partage sexué des rôles et séparation des deux sphères : travail et famille. Cela correspond au modèle dominant de famille des années cinquante et soixante et au développement d'une politique familiale « familialiste », c'est-à-dire axée sur l'aide au maintien de la femme au foyer (allocation de salaire unique, par exemple) ».*

- *« Soit la combinaison repose partiellement sur la femme : celle-ci travaille alors à temps partiel. Dans ces familles, seul l'homme travaille à temps plein ; la femme reste alors principalement, mais pas exclusivement chargée du familial. Elle est le pivot de l'articulation car c'est elle qui assure le lien entre les deux vies, professionnelle et familiale, qui fait la « double journée ». Les mesures adoptées dans les années où ce modèle a été dominant (années soixante-dix) intègrent la double réalité des femmes « mères et travailleuses ». C'est la période où la politique familiale axée principalement sur les femmes se confond en quelque sorte avec la politique de l'emploi. Ces mesures visent à faciliter, pour la femme, l'accomplissement de son double rôle ».*

- *« La combinaison équitable : cela passe par l'égalité dans l'emploi et une prise en charge collective du familial. Avec l'insertion durable des femmes dans l'emploi et la généralisation des familles à deux actifs, la conciliation entre les deux sphères doit être le fait des deux conjoints. Cela exige que l'égalité professionnelle soit une réalité mais également que le partage des taches familiales se fasse. Ou bien qu'une partie puisse être déléguée, soit à des services collectifs publics, soit à des services à domicile. Les 35 heures appliquées strictement*

et équitablement pour les hommes et pour les femmes d'un côté, la prise en charge par la collectivité d'une partie de la fonction parentale et domestique de l'autre, devraient permettre de trouver un nouveau mode de conciliation.»

Les différentes réalités constatées par cet auteur en Europe sont aussi valables au Burundi étant donné que dans la grande majorité des familles burundaises les femmes n'ont pas de travail salarial. D'autres peuvent avoir un contrat déterminé de quelques mois dans une entreprise quelconque.

Dans la société burundaise, concilier les activités professionnelles et les tâches ménagères en tant que femme n'est pas un phénomène à ignorer mais plutôt un phénomène à suivre de près. Cela parce que, avoir une vie réussie aujourd'hui, c'est accepter d'être au milieu de ces deux mondes : le monde ménager et le monde professionnel.

Etant donné que les deux mondes sont complémentaires, avoir une vie professionnelle ne signifie pas abandonner la vie ménagère. En d'autres termes, entrer dans la modernité ne signifie pas abandonner la tradition. Le concept de conciliation est là pour servir de pont entre ces deux sphères : modernité et tradition. Ainsi, les sociétés restent conservatrices de la tradition du fait que les activités ménagères gardent la place prépondérante dans notre société. La conciliation nait suite aux changements des modes de vie ainsi que des mentalités. Nous employons le concept de conciliation en vue de savoir comment il est utilisé pour assurer la liaison entre le domestique et le professionnel.

I.3.2. Questions de fond.

1. Comment les femmes concilient-elles les activités professionnelles et les tâches ménagères?
2. Quels sont les changements induits dans l'organisation familiale par l'augmentation de femmes ayant une activité professionnelle ?
3. Comment les femmes qui exercent une activité professionnelle vivent-elles le maintien d'un partage genré des tâches ménagères et éducatives ?

I.3.3. Hypothèses

1) La complémentarité entre les membres de la famille dans les tâches domestiques facilite la femme de concilier sa vie professionnelle et ses tâches ménagères.
2) L'augmentation des femmes ayant une activité professionnelle engendre le changement de mentalité au sein de la famille.
3) Les femmes qui exercent une activité professionnelle exigent de plus en plus que les hommes participent à une répartition équitable des responsabilités familiales.

I.4. Objectifs de recherche

Notre travail est centré sur deux objectifs : un objectif général et des objectifs spécifiques.

I.4.1. Objectif général

L'objectif primordial de notre travail vise à comprendre comment les femmes fonctionnaires concilient les tâches ménagères et les activités professionnelles et identifier les difficultés qu'elles rencontrent ainsi que les solutions à y apporter pour la meilleure conciliation de ces deux tâches.

I.4.2. Objectifs spécifiques

Concernant les objectifs spécifiques, ce travail cherche à :

- Identifier les changements suscités dans l'organisation familiale par l'accroissement des femmes ayant une activité professionnelle ;
- Savoir comment les femmes qui exercent une activité professionnelle vivent le maintien d'un partage genré des tâches ménagères et éducatives.

Conclusion

Pour conclure ce premier chapitre, permettez-nous de vous rappeler que c'est un chapitre introductif de tout notre travail. Il relate l'origine de la femme professionnelle au monde d'une façon générale et en particulier de la femme professionnelle burundaise.

En effet, nous avons constaté que nous ne pouvons pas aller plus loin sans jeter notre regard sur la relation existante entre la femme traditionnelle et la femme moderne. De cette relation, nous trouvons que c'est une relation d'interdépendance manifestée par les aller-retour entre le secteur traditionnel et le secteur professionnel. Cette relation d'interdépendance va par après nous permettre d'atteindre notre objectif.

Rappelons que notre objectif est de savoir comment les femmes professionnelles concilient les activités professionnelles et les tâches ménagères, le changement induit chez les femmes professionnelles dans leurs familles et dans la société tout entière, comment les femmes maintiennent la relation de partage des tâches ménagères et éducatives avec les membres de leur famille.

Autour de ces objectifs tourne une multitude de questionnements qui servent d'orientation de notre travail. Ainsi, ces questionnements nous ont conduit à visiter pas mal des revues en rapport avec les dialectiques femmes traditionnelles-femmes modernes, les ingrédients de la mutation des femmes, la femme en situation d'ambivalence, la conciliation de la vie professionnelle et les tâches ménagères, les activités professionnelles des femmes, les activités ménagères des femmes, la répartition des tâches ménagères et l'organisation des activités professionnelles.

CHAPITRE II : DES QUESTIONS D'ORDRE METHODOLOGIQUE

Introduction

L'étude des faits sociaux, culturels et économiques est le domaine des psychologues, des sociologues, des anthropologues, des économistes, des pédagogues et d'autres spécialistes du changement et du développement. C'est pour cette raison qu'en tant que socio-anthropologue, nous avons déterminé des méthodes et techniques favorables à la collecte des données pour cette étude.

II.1. Pré-enquête

L'objectif de notre pré-enquête était de connaître notre champ d'étude, connaitre si la population étudiée existe en vue de constituer l'échantillon. Cette pré-enquête nous a aidé également à connaitre l'effectif général de la population, l'organisation et les types d'activités. Sans doute, nous ne pouvons pas ignorer le rôle important de cette pré-enquête : celui de guide dans le choix de la méthodologie utilisée pour collecter les données sur terrain.

Dans notre travail, nous avons opté pour la technique de l'entretien qualitatif semi-directif. Cette méthode emploie la constitution de l'échantillon, la construction d'un guide d'entretien, le déroulement de l'entretien, l'analyse de l'entretien et la manière dont nous pouvons en rendre compte dans notre rapport (Charlier et Van Campenhout (dir.), 2014 : 94).

II.2. Echantillon

Sur une population de 529 femmes, nous avons échantillonné un effectif de 48 femmes. Cet échantillon est étudié selon les catégories socioprofessionnelles et selon les statuts sociaux.

Notre échantillon est constitué par des femmes groupées en 4 catégories à savoir : les femmes mariées vivant avec maris et enfants, les femmes mariées vivant avec maris mais sans enfants, les femmes veuves avec des enfants et les femmes célibataires.

Cela nous a conduit vers la nécessité de critère de diversification tel que présenté par Glaser et Strauss (1967) (Charlier et Van Campenhout (dir.), *idem*.).

II.2.1. Critère de diversification

Afin que les résultats de notre recherche soient les plus significatifs et pertinents du point de vue de la compréhension socio-anthropologique, nous avons construit un échantillon de personnes les plus diversifiées possibles.

L'échantillon se doit de refléter autant qu'il le peut la composition sociologique de la population de référence. Par ailleurs, en cours de route il est possible de continuer à diversifier.

Pour Becker, il faut construire un échantillon qui brise la hiérarchie de crédibilité. Il faut, dit-il, « se méfier de ce que toute personne de pouvoir peut nous dire et, donc, recueillir d'autres opinions mais pas seulement celles qui vont à l'encontre du discours dominant » *(*Becker, 2002 : 147).

Un autre conseil est donné par Hughes, un sociologue américain consistant à décaler les terrains : *« Si vous voulez étudier le médecin, consultez son plombier. Si vous voulez vous renseigner sur la prostituée, interroger l'infirmière qui la soigne »*. (Charlier et Van Campenhout (dir.), 2014).

Pour comprendre un individu, appréhender son point de vue et saisir ses activités, il s'avère pertinent de comprendre comment les autres le perçoivent, entrent en interaction avec lui et conditionnent sa pensée et ses activités. Autrement dit s'entretenir avec des acteurs secondaires. C'est pourquoi nous sommes entrés en contact avec le personnel administratif de l'Université du Burundi, en particulier le secrétariat général en vue de connaitre les composantes des catégories socioprofessionnelles de la population d'étude et leurs cahiers de charges.

Tableau 1 : Classement des femmes selon les catégories socioprofessionnelles et les statuts sociaux

	Statut social					**Total**
Catégorie socio-professionnelle		**Femmes mariées vivant avec conjoints et enfants**	**Femmes mariées vivant avec conjoints sans enfants**	**Femmes veuves**	**Femmes célibataires**	
	Femmes enseignantes	4	4	4	4	16
	Femmes administratives	4	4	4	4	16
	Auxiliaires	4	4	4	4	16
Total		**12**	**12**	**12**	**12**	**48**

Source : Par nous-même

Après la constitution de l'échantillon, nous avons eu recours au guide d`entretien.

II.3. Guide d'entretien

Le guide d'entretien sert de fil conducteur à l'entretien. Il reprend les thèmes que nous devons aborder avec nos interlocuteurs pour que les réponses formulées par ces derniers répondent au mieux à la question de recherche.

Le guide d'entretien est différent d'un questionnaire. Il ne repose pas sur un jeu de questions construites préalablement à l'entretien mais sur une interaction conversationnelle au cours de laquelle le chercheur lance l'échange et le relance en abordant les différents thèmes.

Nous revenons de façon lapidaire sur quelques principes fondamentaux.

II.3.1. Nécessité de préparer le guide d'entretien

Il est utile de préparer le guide d'entretien en accompagnant les thèmes de questions introductives. Ceux-ci ne doivent pas être trop nombreux. Il ne s'agit pas d'assommer l'enquêté de questions comme s'il s'agissait d'un interrogatoire.

Il faut:

- Particulièrement soigner la première question qui ouvre l'entretien ;
- Elle doit donner envie à l'interlocuteur de parler de lui et de la manière dont il agit ou se représente telle ou telle situation ;
- Il ne faut pas que la première question soit intimidante ou qu'elle donne au répondant le sentiment d'être jugé ;
- Elle ne doit pas être trop intime ou sensible. Les thèmes les plus sensibles (comme la politique, la sexualité, les émotions, les questions ethniques, la sorcellerie) seront abordés à la fin de l'entretien au moment où l'enquêté sera sans doute le plus à l'aise, le plus en confiance ;
- La question doit être descriptive, ne pas impliquer trop vite le répondant tout en lui donnant l'envie de parler ;
- Nous allons partir du présent pour éclairer le passé et le futur ;
- Nous allons éviter de sauter du coq à l'âne, c'est indispensable. Il s'agit de le faire comprendre à l'interlocuteur avec des formules comme « mais revenons à» , « un autre thème qui nous semble important », « pour parler d'autre chose » ;
- Nous allons veiller à la cohérence interne du guide d'entretien qui doit aller du plus général au plus particulier, du plus descriptif au plus interprétatif et au plus intime.

A propos du ton général de l'entretien, J.-É. CHARLIER et L. V. CAMPENHOUDT (dir.) (2014) conseillent de demander davantage le « comment? » que le « pourquoi ? ». Cela permet de savoir ce qui fait que quelque chose est devenu possible. En s'intéressant davantage au « comment? ». Nous pouvons évaluer le rôle joué par des acteurs autres que l'interviewé et comprendre la genèse et l'enchaînement des situations (comment ce qui s'est passé s'est-il passé?).

Le ton général étant celui de la conversation et non celui de l'interrogation. Il s'agit de bien maîtriser le guide d'entretien. C'est bien l'interviewé qui importe et non pas le guide d'entretien.

Regarder constamment le guide d'entretien c'est courir le grand risque de faire échouer l'entretien ou, au minimum, d'appauvrir le contenu des réponses obtenues. Il s'agit d'écouter sincèrement l'interlocuteur, de lui montrer des signes d'encouragement, de lui demander de réexpliquer ce qui n'est pas clair, de l'aider à trouver les mots, si vraiment, il ne les trouve pas. Cela demande du feeling, car il ne faut pas non plus parler à sa place.

II.3.2. Dispositions de l'enquêteur

Dans la méthode de l'entretien qualitatif, la capacité d'écoute du chercheur est essentielle. C'est la source de son intuition analytique. Plus et surtout mieux nous écoutons, plus les idées et les intuitions surgissent. Nous nommons souvent cette capacité d'écoute, l'empathie.

L'empathie suppose une vraie écoute, Un intérêt réel pour ce que la personne nous dit, Une capacité à se déconcentrer, à se mettre à la place de l'autre, à accepter de répondre à des questions posées par l'interlocuteur sans pour autant devenir soi-même interviewé.

L'empathie et le respect de l'enquêté se marquent aussi dans la garantie de l'anonymat de la personne interviewée dès le début de l'entretien.

Dans le rapport final, il n'est pas rare de reprendre des extraits particulièrement significatifs d'entretiens. S'il doit être impossible d'identifier le locuteur, il faut cependant pouvoir situer sociologiquement les propos et donc savoir de quelle position la personne parle sur le sujet qui occupe l'enquêteur.

D'autres dispositions s'imposent-elles à l'enquêteur? S'il ne doit pas être trop timide, il doit encore moins être « fort en gueule », caractéristique qui risque bien de rendre l'entretien très difficile.

II.4. Entretien semi-directif

Pour accéder aux données favorables à notre travail, nous avons procédé par la technique de l'entretien qualitatif semi-directif.

Nous employons cette technique afin d'entrer en contact permanent avec nos interviewés car, pour notre recherche, c'est une technique qui envisage l'interaction via la conversation de l'enquêteur et l'enquêté. Nous nous référons au schéma tracé par J.-É. CHARLIER, et L. V CAMPENHOUDT (dir.) (2014).

Selon ces auteurs *« L'entretien semi-directif consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche »* (Charlier et Van Campenhout (dir.), 2014 : 87).

C`est ainsi que pour faciliter notre tâche avec nos interviewées, nous avons utilisé un guide d`entretien, un bloc note et un stylo afin de prendre des notes de ce que nos interviewées sont en train de nous dire. Nous n'avons également pas ignoré l`utilisation d`un téléphone pour enregistrer toute information nécessaire à notre travail.

II.5. Analyse des données

Dans notre travail, pour arriver à la présentation des résultats, nous avons analysé les données en procédant par la méthode de retranscription, l'analyse interne des entretiens et la comparaison des données.

Pour la retranscription, nous proposons une retranscription intégrale des entretiens qui semblent les plus intéressants et une synthèse de thème par thème pour les entretiens qui sont moins par rapport aux premiers entretiens.

Pour cette analyse des données, nous avons d'abord procédé par l'analyse interne en vue de saisir la cohérence interne, c'est-à- dire la construction du point de vue de chaque enquêté. Nous avons également dégagé les liens qui existent entre les différents thèmes. En fin, nous avons fait une comparaison des entretiens thème par thème afin de dégager l'espace du point de vue de l'ensemble des interviewés et de comprendre les relations qui les unissent en se référant aux théories des autres auteurs (Charlier et Van Campenhout (dir.), 2014: 109).

En d'autres termes analyser, c'est saisir la cohérence interne de chaque entretien. C'est aussi comparer les entretiens entre eux afin d'appréhender l'espace des points de vue qu'ils forment et de comprendre sur quel(s) principes sociologiques cet espace est constitué.

II.5.1. Analyse interne

La première opération est donc l'analyse interne : « *Chaque fois que le chercheur retranscrit partiellement ou intégralement un entretien, il aura soin de noter ses analyses ou intuitions, entretien par entretien, pour en saisir la cohérence interne* ».

-*« C'est en fonction de ses expériences de vie et de sa trajectoire sociale qui devront être saisie par l'entretien, que le point de vue d'un acteur se construit».*

-*« L'analyse interne a pour objectif de les comprendre et de tenter d'établir des liens entre elles et le point de vue de l'acteur interviewé »* J.É. CHARLIER et L. V. CAMPENHOUDT (dir.) (2014).

II.5.2. Comparaison des entretiens

La seconde opération est la comparaison des entretiens thème par thème :

- *« Le chercheur a aussi à cœur de comparer les analyses internes à chaque entretien entre elles afin de dégager l'espace des points de vue de l'ensemble des interviewés et de comprendre les relations qui les unissent: comment comprendre que tous les enquêtés développent ou ne développent pas le même point de vue par rapport à un thème donné? »*
- *« C'est en connaissant la construction du point de vue de chaque enquêté (première opération) et en les comparant (seconde opération) qu'il est possible de répondre à cette question » :*
- *« La question qui se pose ici est la place de la théorie et des concepts préexistants ».*
- *« La démarche compréhensive repose sur un postulat central:* ***il faut prendre le terrain au sérieux ».***
- *« Prendre le terrain au sérieux implique d'accepter que ce soit lui qui guide le travail analytique ».*
- *« Cela ne signifie pas qu'il s'agit de se passer de la théorie. Elle doit aider le chercheur à donner à son analyse un surplus d'intelligibilité et de prétention à la généralisation mais aussi d'inventivité. Refuser la théorie c'est tomber dans l'empirisme ».*
- *« Autrement dit, la théorie et ses concepts ne peuvent écraser l'empirie, ils sont à son service. Il faut donc « accepter qu'ils soient jugés défectueux », donc aussi faire confiance au terrain et prendre le risque de l'interprétation »* J.É. CHARLIER et L. V. CAMPENHOUDT (dir.) (2014).

Cette méthode oriente les analyses sur la façon dont les femmes concilient les activités professionnelles aux tâches ménagères, sur les changements qui ont eu lieu dans l'organisation des familles suite à la professionnalisation des femmes et sur le maintien d'un partage genre des tâches ménagères et éducatives.

II.6. Choix du lieu de recherche

La recherche est effectuée à l'université du Burundi. L'université du Burundi est une institution publique du Ministère de l`Education Nationale et de la Recherche Scientifique. Nous avons travaillé sur trois campus de ladite Université : le campus Mutanga, le campus Rohero et le campus Kamenge.

Ce lieu a été choisi non seulement parce que c'est un lieu institutionnel et professionnel mais aussi parce que c'est un lieu multifonctionnel où se rencontrent des femmes de carrières et de formations différentes. Elles se regroupent en trois catégories à savoir l'équipe enseignante, les femmes administratives et les auxiliaires avec qui nous nous sommes entretenue pour constituer notre échantillon en vue d`accéder aux informations valables pour notre problématique.

II.6.1. Présentation de l'Université du Burundi

L`Université du Burundi est créée par l'arrêté royal n0 001/350 du 10 janvier 1964 qui réunissait les trois facultés universitaires fondées entre 1960 et 1962 en une association de droit public dénommée **Université Officielle de Bujumbura.**

Dans un deuxième temps, le décret-loi n° 001/97 du 1er septembre 1973 portant réorganisation de l`enseignement superieur, a fusionné les trois établissements d`enseignement supérieur Ecole Nationale Supérieure (ENS) et l`Ecole Nationale d`Administration (ENA) en une seule institution publique dénommée l'**Université du Burundi**.

Actuellement, elle est un établissement public à caractère administratif organisé par le décret n0 100/07 du 22 janvier 2019. Les offres de formations sont diversifiées et s'inscrivent dans le cadre du système Baccalauréat, Master, Doctorat (BMD). Elle compte 8 facultés avec ses départements et 4 instituts avec ses départements (www.ub.edu.bi).

II.6.1.1. Facultés de l'Université du Burundi

1) La Faculté des Lettres et Sciences Humaines qui comporte les départements de Géographie, d'Histoire et Patrimoine, de Socio-Anthropologie, de Journalisme et Communication, de Langues et littératures françaises, de Langues et littératures anglaises et de Langues et Cultures Africaines.
2) La Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education qui comporte le département de Psychologie clinique et le département des Sciences de l'éducation.
3) La Faculté des Sciences de l'ingénieur qui comporte les départements de génie civil et environnemental, architecture et urbanisme, génie mécanique et électrique et des technologies de l'information et de la communication.
4) La Faculté de Médecine qui comporte les départements de chirurgie, médecine interne, anesthésie et réanimation, pédiatrie, gynécologie obstétrique, laboratoires, spécialités médicales, médecine communautaire et radiologie.
5) La Faculté de Droit, Science Politique et Relations Internationales
6) La Faculté des Sciences qui comporte les départements de biologie, chimie, sciences de la terre, mathématiques et physique.
7) La Faculté des Sciences économiques et de gestion qui comporte les départements de gestion et administration, économie politique et économie rurale.
8) La Faculté d'Agronomie et de bio-ingénierie qui comporte les départements de sciences et de productions animales, socio-économie rurale, sciences et techniques de l'environnement, sciences et productions végétales et sciences et technologies agro-alimentaires.

II.6.1.2. Instituts de l'Université du Burundi

1) L'institut de pédagogie appliquée qui comprend six départements :

- Le département d'anglais ;
- Le département de biologie-chimie ;
- Le département de français ;
- Le département des mathématiques ;
- Le département de physique-technologie ; et
- Le département du kirundi-kiswahili

2) L'institut d'éducation physique et des sports comprend 2 départements :

- Le département d'éducation physique et sports ;
- Le département d'entrainement sportif.

3) L'institut supérieur de commerce comporte les départements suivants :

- Le département d'assistant de direction ;
- Le département de bibliothéconomie ;
- Le département de commerce et marketing ;
- Le département de comptabilité ;
- Le département de développement communautaire.

4) L'Institut des statistiques appliquées est un institut d'enseignement supérieur créé par l'ordonnance ministérielle n0610/966 du 28 juin 2017 portant création, organisation et fonctionnement de l'institut des statistiques appliquées à l'U B.

L'ISTA comporte les départements de statistique, statistique et probabilité et actuariat.

En plus des départements ci-haut cites, l'ISTA dispose aussi d'un centre de recherche en statistique appliquée. Ce centre a pour mission de développer la recherche dans les applications des méthodes statistiques en vue de résoudre les problèmes du système des statistiques nationales au sein des entreprises et industries du Burundi.

5) L'Institut d'administration et cartographie foncière nouvellement créé et forme le campus Buhumuza en province Cankuzo (www.ub.edu.bi).

En ce qui est en rapport avec la formation de deuxième cycle, l'UB organise par les facultés et les instituts une vingtaine de programmes de master.

Quant à la formation doctorale organisée par l'UB, elle est axée sur deux pôles à savoir :

- Le pôle des sciences naturelles, de la vie et de l'ingénieur (environnement, mathématiques, physique, chimie, biologie, science de la terre, agronomie et médecine) ;
- Le pole des sciences humaines et sociales (droit, économie, sciences de l'éducation, lettres et sciences humaines).

En tant qu'Université de référence au pays, l`Université du Burundi a la double ambition :

- Etre une institution d'enseignement et de recherche de qualité visant l`excellence et l'innovation pour le développement durable du pays ;
- Rayonner au niveau régional et international via les partenariats avec les autres institutions d'enseignements supérieurs du monde.

En plus de cette vision de l'UB, il y a sa devise qui est «RUMURI RUMURIKIRA ABARUNDI » qui signifie : Le flambeau d'une lumière qui éclaire pour les Burundais. En d'autres termes, « Le flambeau du développement du Burundi ».

II.6.2. Situation géographique

L'université du Burundi est une institution vaste dont le siège administratif se situe dans le campus Mutanga. Nous localisons cette institution par rapport à son siège administratif. Elle se situe dans la capitale du Pays communément appelé Bujumbura-Mairie, en commune urbaine de Mukaza, entre le quartier Rohero II de la commune urbaine de Mukaza, le boulevard du MWEZIGISABO, l'Avenue de l'UNESCO, le Quartier Nyakabiga III et l'Avenue de l'Amour.

II.6.3. Historique

L'Université du Burundi a été créée le 10 janvier 1964 par l'Arrêté Royal n0 001/350. L'Université du Burundi a été d'abord connue sous le nom d' « Université Officielle du Bujumbura »(O.U.B) qui était le résultat de la fusion de trois institutions d'enseignement supérieur : L'Institut Agronomique du Ruanda-Urundi ; L'Institut Facultaire des Pères Jésuites et La Faculté des sciences de Bujumbura.

Aujourd'hui, elle compte une multitude de Facultés et d'Instituts localisées dans 7 Campus dont quatre (4) en Mairie de Bujumbura à savoir : le campus Mutanga, le campus Rohero, le campus Kamenge et le campus Kiriri, sans oublier le centre hospitalo-universitaire de Kamenge (CHUK), le campus Zege (en province de Gitega), le campus Nyamugerera (en province de Bubanza) et le campus Buhumuza (en province de Cankuzo). Comme l'Université du Burundi est vaste, notre champ d'étude est limité dans trois campus (Mutanga, Kamenge et Rohero) où nous avons compté sur les femmes enseignantes, administratives et les auxiliaires (Annuaire, Université du Burundi, 1999).

II.6.4. Mission de l'Université du Burundi

- Dispenser au niveau le plus élever les connaissances scientifiques et techniques ;
- promouvoir la recherche scientifique, littéraire, artistique et l`innovation ainsi que le perfectionnement professionnel ;
- participer activement au développement social, économique et culturel ;
- contribuer à la formation civique et morale (UB, manuel des procédures de gestion administrative, finance et comptable, décembre 2019 : 1, version 1.).

II.6.5. Organisation administrative de l'Université du Burundi

L'Université du Burundi est une institution Publique du Ministère de l`Education Nation et de la recherche scientifique. Elle est organisée hiérarchiquement de haut en bas en facultés et instituts. Chaque faculté ou institut est organisé en départements. Elle comprend en outre des services administratifs et techniques, des centres et organismes de recherche. A sa tête se trouve le conseil d'administration émanant du ministère en charge. Ce conseil contrôle tous les autres organismes de l'Université, et est secondé par le rectorat.

Le Recteur de l'U B contrôle les organes consultatifs, la cellule audit interne, la cellule juridique, le service coopération, le secrétariat général et le vice-rectorat. Le rectorat contrôle également les cinq directions de ladite Université.

Selon l`organigramme de l`U.B, le vice-recteur est chargé de contrôler les activités des facultés et instituts, de la direction des services académiques, de la direction de recherche et de l'innovation et de la direction de l'assurance qualité.

Le secrétaire général est chargé de suivre les réalisations des services administratifs, des services informatique, des services communication, des facultés et instituts, de la direction financière et du patrimoine et de la direction des services sociaux.

Signalons que ces directions comportent des services différents comme l'indique l'organigramme de l'Université du Burundi.

Conclusion

Après avoir introduit dans le chapitre premier ce que nous allons faire dans notre travail, le chapitre second nous met en question de comment nous allons procéder pour accéder à notre champ d'étude en vue de collecter les données. Nous trouvons que c'est nécessaire d'élaborer une méthodologie qui nous permet d'accéder aux données dans notre recherche. Il s'agit des techniques qui orientent notre objectif entre autres la façon d'accéder à la population d'étude, de quelle population s'agit-il, la constitution de l'échantillon, la méthode adéquate pour affronter cette population, connaitre les milieux dans lesquels nous trouvons cette population, connaitre la composition de cette population et la manière ou l'attitude que nous allons adopter devant notre population en générale et particulièrement nos interviewées.

C'est un chapitre que nous pouvons qualifier comme « chapitre d'orientation » vers la réalité attendue, c'est-à-dire la collecte et l'analyse des données.

Tous ces facteurs ci-haut cités nous ont alors permis de recueillir et analyser les données diverses selon la disponibilité de nos enquêtées. Nous avons procédé comme suit :

CHAPITRE III : COLLECTE ET ANALYSE DES DONNEES

III.1. Collecte des données

Introduction

Après être arrivée au lieu d'enquête, nous avons procédé par l'identification des différentes catégories des femmes œuvrant à l'université du Burundi et leurs charges professionnelles. Cela nous a permis d'entamer nos enquêtes qui vont nous orienter vers l'analyse et la présentation des résultats.

III.1.1. Identification des femmes œuvrant à l'Université du Burundi selon leurs fonctions, leurs directions et leurs services

L'Université du Burundi compte au total mille neuf cent (1900) travailleurs. Parmi cet effectif général, nous avons identifié un effectif de cinq cent vingt-neuf (529) femmes regroupées en quatre catégories à savoir : la catégorie des enseignants**,** la catégorie du personnel administratif et technique**,** le personnel des bibliothèques et le personnel d'appui aux enseignements par faculté.

III.1.1.1. Catégorie des enseignants

Dans cette catégorie, l'effectif total des femmes est de 70. Elles sont regroupées par faculté :

1) La faculté de droit compte 1 femme à l'école doctoral de l'UB (c'est à dire une femme qui est déjà engagée à l'université du Burundi mais qui est encore en formation à l'école doctorale. C'est d'après les informateurs issus de l'administration de l'U.B) ;
2) FABI compte 8 femmes dont 6 sont en activité, 1 en formation et 1 en détachement ;
3) FSI compte 3femmes toutes en activité ;
4) IEPS compte 3 femmes dont 2 sont en activité et 1 en détachement ;
5) IPA compte 15 femmes dont 11 femmes sont en activité, 3 en formation et 1 à l'école doctorale de l'UB ;
6) ISCO compte 8 femmes dont 7 sont en activité et 1 en détachement ;

7) La Faculté de Médecine compte 6 femmes dont 5 sont en activité et 1 en formation SANDWICH[1] ;

8) FLSH compte 8 femmes dont 7 sont en activité et 1 à l'école doctorale de l'UB ;

9) FPSE compte 6 femmes toutes en activité ;

10) F.SCIENCES compte 7 femmes dont 6 sont en activité et 1 en détachement ;

11) FSEG compte 2 femmes dont une est en formation et une autre en activité ;

12) ISTA compte 3 femmes toutes en activité.

Signalons que les facultés sont scindées en département où nous avons constaté qu`il y a des départements ne comportant pas des femmes comme par exemple dans la Faculté des Lettres et Sciences Humaines le département d'histoire (secrétariat du vice-recteur, 2020).

III.1.1.2. Catégorie du personnel administratif et technique

Elle comporte l'effectif des femmes œuvrant dans le rectorat, le vice-rectorat, le secrétariat général et dans les directions de l`Université du Burundi. Elle compte 253 femmes :

- Le rectorat comporte le cabinet du recteur, le service coopération et la cellule d'audit interne et renferme un effectif de treize (13) femmes ;

- Le Vice-rectorat compte trois (3) femmes ;

- Le secrétariat général comporte : le personnel du secrétariat général compte deux femmes, le service administratif quant à lui compte huit femmes, le service communication compte trois femmes et le service informatique compte six femmes. En tout, le secrétariat général compte dix-neuf (19) femmes.

Concernant les directions, l`Université du Burundi a cinq (5) directions à savoir : la direction des services académiques avec vingt (20) femmes, la direction financière et du patrimoine compte trente-sept(37) femmes, la direction de la recherche et de l'innovation a seize (16) femmes, la direction de l'assurance qualité comporte dix(10) femmes et la direction des services sociaux qui a un effectif plus élevé de 135 femmes.

[1] - sandwich course: formation en alternance, il s'agit donc d'une formation très courte (dictionnaire anglais-français).

Elle comporte des femmes cuisinières, des femmes travailleuses des homes universitaires et d'autres. Toutes ces directions comptent un effectif de 218 femmes.

III.1.1.3. Personnel des bibliothèques

- Bibliothèque centrale compte 27 femmes
- Bibliothèque de campus Kiriri compte 3 femmes
- Bibliothèque de l'économie compte 2 femmes
- Bibliothèque de FABI compte 2 femmes
- Bibliothèque de Zege compte 2 femmes
- Bibliothèque de l'IPA et ISCO compte 6 femmes
- Bibliothèque du Centre Hospitalo-universitaire de Kamenge compte 10 femmes
- Bibliothèque de Psychologie compte 3 femmes
- American corner de psychologie compte 3 femmes
- Bibliothèque de l'école doctorale compte une (1) femme

L`effectif total est de 49 femmes

III.1.1.4. Autres personnels d'appuis aux enseignements par faculté

Ces personnels d'appuis aux enseignements sont des secrétaires administratifs placés dans les facultés et instituts :

- IEPS compte 3 femmes ;
- La faculté des sciences compte 17 femmes ;
- FSI compte 8 femmes ;
- La faculté de droit compte 7 femmes ;
- La FLSH compte 12 femmes ;
- La FSEG compte 10 femmes ;
- La FABI du campus Mutanga compte 7 femmes ;
- La FABI du campus Zege compte 5 femmes ;
- La ferme de Zege compte 25 femmes ;
- Le centre vétérinaire de Zege compte 11 femmes ;
- L`ISCO compte 11 femmes ;
- L`IPA compte 14 femmes ;
- Médecine compte 15 femmes ;

- Psychologie compte 7 femmes ;
- L`ISTA compte une (1) femme ; et
- Le projet ARES compte 4 femmes.

L`effectif total du personnel d'appui aux enseignements est de 157 femmes.

Tableau 2: Synthèse des effectifs de femmes selon leurs domaines de travail

Domaines de travail	**Effectifs des femmes**
1**.** Catégorie des enseignants	70
2. Le rectorat.	13
3. Le vice-rectorat.	3
4. Le secrétariat général	19
5. Directions de l'U B	218
6. Personnel des bibliothèques	49
7**.** Autres personnels d'appuis aux enseignements par faculté	157
Total	**529**

L`Université du Burundi compte un effectif de 529 femmes sur 1900 travailleurs. C'est-à-dire un effectif de 529 femmes sur 1371 hommes. Elles sont regroupées en trois catégories entre autre la catégorie des enseignants, les administratifs et les auxiliaires. Selon nos enquêtes auprès de quelques femmes, nous avons appris qu'il existe aussi des travailleurs journaliers tant d'hommes que des femmes.

Les femmes sont présentées presque dans tous les domaines de la vie de l'UB sauf dans la Direction de l'Assurance Qualité (DAQ) et dans ses services connexes (service de l'inspection et de l'évaluation et le service de promotion et de développement de l'Assurance qualité) ainsi que dans quelques départements de certaines facultés.

En effet, nous aimerions projeter notre regard sur les charges professionnelles des femmes enquêtées selon leurs postes d'activités.

III.1.2. Charges professionnelles selon les postes d'activités.

Selon les entretiens et les sources administratives, voici quelques postes professionnels et leurs charges que nous avons pu identifier :

III.1.2.1. Enseignement

En général, les enseignants ont des charges communes. Ce sont des charges réservées au métier de l'enseignement comme par exemple préparer une leçon à dispenser, faire des recherches, dispenser le cours proprement dit, préparer les évaluations, corriger les copies des étudiants, enregistrer les points sur les fiches, participer aux différentes assemblées scientifiques, participer au jury de délibération et participer à la prise de certaines décisions scientifiques en cas de nécessité.

III.1.2.2.Vice-recteur

Le vice-recteur a comme charge professionnelle de coordonner le fonctionnement des activités de certaines directions en cas d'absence temporaire ou totale ou encore en cas d'empêchement du recteur. Ces directions sont entre autre la direction des Services académiques, la direction de la recherche et des innovations et la direction de l'assurance-qualité comme l'indique l'organigramme de l'UB (secrétariat du vice-recteur, 2020)**.**

III.1.2.3. Cadre d'appui au service des enseignants et des enseignements.

Parmi les entretiens que nous avons effectués auprès des femmes œuvrant à l'UB, il y a ceux que nous avons menés auprès d'une femme cadre d'appui au service des enseignants et des enseignements. En se référant sur son cahier de charge, cette femme explique que :

- Elle est chargé de participer à la collecte des horaires des cours par l'intermédiaire des secrétaires administratifs des facultés ou des instituts et assure leurs disponibilités ;
- Elle analyse régulièrement les rapports hebdomadaires liés à l'exécution des enseignements transmis par les facultés ou les instituts ou encore l'école doctorale ;
- Elle contrôle mensuellement le taux de réalisation des enseignements et en informe le chef du service des enseignants et des enseignements pour observer, compiler et transmettre à l'autorité hiérarchique ;
- Elle contrôle les déclarations de créances des enseignants et les prépare pour signature par le chef du service des enseignants et des enseignements et par le directeur des services académiques ;
- Elle assure l'appui du service des enseignants et enseignements sur toutes les questions académiques en rapport avec les enseignants et les enseignements ;

- Elle élabore les statistiques des enseignants à temps partiel par facultés ou institut par année académique ;
- En fin, elle est chargée d'effectuer toute autre activité lui est demandée par l'autorité hiérarchique pour le bon déroulement des activités académiques. (Secrétariat générale de l'U.B, 2020).

Ces fonctions sont exécutées sous la supervision du chef du service des enseignants et des enseignements.

III.1.2.4. Secrétaire du service des étudiants.

Le secrétariat du service des étudiants est chargé de :

- Assurer l'encadrement des plantons du service des étudiants dans leurs activités professionnelles de tous les jours ;
- Toute personne qui se présente au service des étudiants sans aucune distinction ni considération;
- Prendre les procès-verbaux de toute réunion qui se tienne aux enceintes du dit service ;
- Gérer l'information en provenance de l'intérieur que de l'extérieur de ce service et rédiger les notes de service selon les instructions orales ou écrites, soumettre ces notes au contrôle et à la signature du chef, les reproduire et les diffuser dans d'autres services qui en ont besoin ;
- Rédiger les documents officiels qui doivent être émis par le service ;
- Classer les documents ;
- Gérer les courriers en provenance de l'extérieur et de l'intérieur (entrants et sortants) au service des étudiants;
- Faire des opérations classiques de secrétariat : rédaction, photocopie, archivage, ouverture et affectation du courrier, préparation des projets de réponse, rédaction des correspondances, réception et gestion des fournitures de bureau ;
- Réceptionner et expédier les correspondances ;
- Effectuer tout autre travail sous la demande du chef hiérarchique pour l'intérêt du bon déroulement des activités du Service des étudiants (Secrétariat générale de l'U.B, 2020).

III.1.2.5. Préposé au Service des Etudiants

Les charges du préposé au service des étudiants sont nombreuses et multi variées selon les périodes de l'année académique. C'est-à-dire que les périodes des inscriptions des nouveaux étudiants entrainent beaucoup des activités dans ce poste même si au cours des autres périodes les activités persistent. Voyons quelques tâches que nous avons pu identifier :

Le (la) préposé à ce poste est chargée de:

- Contrôler les activités d'inscriptions au rôle et aux cours des lauréats de l'examen d'état orientés à l'U B;
- Gérer au quotidien les dossiers physiques des étudiants notamment leur classement ;
- Constituer les dossiers individuels des étudiants et y classer leurs documents ;
- Classer tous les diplômes des étudiants qui passent à l'U B selon les facultés ou instituts et selon les années académiques;
- Procéder à l'encodage des résultats des examens transmis par les décanats au service des Etudiants en collaboration avec la cellule informatique ;
- Répondre à toute question posée par le chef de service concernant les étudiants et lauréats de la faculté ou institut sous sa responsabilité, notamment les questions relatives aux cursus des étudiants, la traçabilité des diplômes, les lettres de demande d'authentification de document, etc. ;
- Participer en outre aux activités quotidiennes accomplies au service des étudiants, notamment compléter les cartes d'étudiant pour leur validation par le chef de service,
- Assurer l'accueil des lauréats des facultés ou instituts qui viennent retirer leurs diplômes et autres documents académiques ;
- Assurer un accueil et une orientation des visiteurs au service ;
- Participer dans Les réunions organisées par l'autorité hiérarchique ;
- Faire le suivi de la collecte des grilles de délibérations dans les facultés ou instituts ;
- Produire périodiquement des rapports des activités réalisées ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux membres du personnel affecté à la direction des Services Académiques et des stagiaires ;

- Effectuer tout autre travail à la demande du chef hiérarchique pour l'intérêt du bon fonctionnement de ce service des étudiants (Secrétariat générale de l'U.B, cahier de charges du personnel de l'U B, 2020).

III.1.2.6. Conseillères administratives de la bibliothèque

Elles sont chargées de :

- Participer au traitement des dossiers disciplinaires et à la proposition des décisions administratives qui engagent la bibliothèque ;
- Prendre des comptes rendus et procès-verbaux des réunions tenues par le bibliothécaire en chef ou le bibliothécaire en chef Adjoint ;
- Faire le suivi de l'exécution du plan d'actions de la bibliothèque en conformité avec le chronogramme et le cadre logique ;
- Rédiger et compiler les différents rapports de service ;
- Fournir les rapports de ses réalisations hebdomadaires, mensuelles, trimestrielles semestrielles et annuelles au chef du service ;
- Faire un inventaire du patrimoine des bibliothèques ;
- Améliorer la signalétique de la salle de lecture ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux membres du personnel des bibliothèques et des stagiaires ;
- Exécuter toutes autres activités de service que lui confient ses chefs hiérarchiques.

Ces actions se font sous la supervision du directeur de la recherche et des innovations et des responsables des bibliothèques de l'université du Burundi.

III.1.2.7. Responsable de la cellule de prêts et relations publiques de la bibliothèque

Le (la) responsable de la cellule de prêts et relations publiques est chargé de :

- Coordonner les services de prêts et relations publiques ;
- Coordonner le classement matinal dans les salles de lecture et dans les réserves ;
- Faire le catalogage et l'encodage des documents ;
- Coordonner les activités de la cellule de reliure ;
- Coordonner les activités de la propreté ;
- Programmer les services du jour et du soir ;
- Conserver les clés pour le service du soir, jour et service week-end ;
- Gérer le personnel sous sa responsabilité ;
- Participer aux réunions organisées par ses autorités hiérarchiques ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux personnels et des stagiaires ;
- Exécuter toute autre activité de service que lui confient ses chefs hiérarchiques.

III.1.2.8. Préposé à la bibliothèque

Le préposé à la bibliothèque est chargé de :

- Faire le classement matinal des ouvrages ;
- Accueillir et orienter les usagers de la bibliothèque ;
- Servir les ouvrages sur le guichet ;
- Participer dans les réunions organisées par l'autorité hiérarchique ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux préposés de la bibliothèque et des stagiaires ;
- Effectuer toutes autres activités lui demandées par l'autorité hiérarchique pour le bon déroulement des activités du service.

Elle réalise ses activités sous la supervision de Bibliothécaire en chef.

III.1.2.9. Secrétaire administratif d'une faculté ou d'un institut

Le (la) secrétaire administratif est chargé de :

- Assurer la gestion et le suivi du personnel administratif (secrétaires) et du personnel d'appui (plantons) affectés à la faculté ou à l'institut;
- Assurer la gestion des courriers sortants et entrants au décanat ;

- Assurer la coordination de l'établissement des documents officiels devant être émis par la faculté ou l'institut;
- Faire la commande du matériel nécessaire et assurer son suivi dans les stocks ;
- Assurer la mise en exécution des communications avec les autres services de l'université du Burundi et d'autres institutions partenaires ;
- Assurer la gestion de l'information par voie d'affichages, téléphonique, électronique : c'est-à-dire qu'elle est la principale Relai de l'information de la faculté ou instituts;
- Assurer la gestion des salles de cours : programmation de l'occupation par des activités académiques, la salubrité de la faculté ou Institut;
- Assurer la gestion et la coordination de l'archivage des documents au sein de la faculté ou d'institut;
- Assurer la gestion des outils didactiques affectés à la faculté ou à l'institut;
- Assurer la réception et l'enregistrement des exemplaires des travaux de fin d'études déposés avant et après la soutenance ;
- Assurer l'acquisition auprès du service des étudiants des formulaires des diplômes et la gestion de son stock ;
- Préparer des diplômes qui doivent être décernés par la faculté : remplir les formulaires, faire signer les diplômes par les présidents des jurys, le doyen et le porteur ;
- Assurer l'acheminement vers le service des étudiants des diplômes délivrés par la faculté institut;
- Encadrer les nouveaux membres du personnel affectés au secrétariat et les stagiaires ;
- Effectuer toute autre activité lui demandée par l'autorité hiérarchique pour le bon déroulement des activités de la faculté ou institut -Le Cuisinier du Service de Sécurité et d'Encadrement civique.

III.1.2.10. Cuisinière

Elle est chargée de :

- Recevoir, transporter et amener les vivres et non vivres dans la cuisine ;
- Assurer l'épluchage des vivres avant la cuisson ;

- Préparer et faire la cuisson des aliments du restaurant universitaire ;
- Faire la vaisselle du matériel de cuisson des aliments du restaurant universitaire ;
- Assurer l'hygiène et la propreté dans la cuisine et le restaurant universitaire ;
- Assurer le service au guichet du restaurant universitaire ;
- Faire un bon usage du matériel de cuisine et de la restauration des étudiants ;
- Participer dans les réunions organisées par l'autorité hiérarchique ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux membres du personnel sous sa responsabilité et les stagiaires ;
- Exécuter tout autre travail lui demandé par l'autorité hiérarchique pour la bonne marche du service.

III.1.2.11. Planton d'une faculté ou d'un institut

Le planton est chargé de :

-Transmettre tout le courrier expédié à destination des différents Services ;
- Faire la propreté dans les bureaux, les auditoires et lieux des cours du décanat, de la faculté ou de l'institut et des bureaux du secrétariat ;
- Assurer l'encadrement des nouveaux personnels ayant la même fonction au sein du décanat ;
- Assurer la propreté des alentours des bâtiments du lieu de travail ;
- Participer dans les réunions organisées par l'autorité hiérarchique ;
- Guider les nouveaux membres du personnel affectés au secrétariat et les stagiaires ;
- Orienter les personnes (étudiants) dans les différent bureaux ou d'autres endroits qu'ils ne savent pas ;
- Exécuter toute autre tâche lui confiée par la hiérarchie pour le bon déroulement des activités du Service de son ressort.

III.1.2.12. Pavillonistes au service de sécurité et d'encadrement civique.

On appelle pavillonistes, les femmes qui balayent les corridors et les cours des homes universitaires. En plus de cela, elles ont d'autres charges à savoir :
- Veiller à la propreté et l'hygiène des homes et résidences universitaires ;
- Veiller au bon usage des biens et consommables de la REGIDESO et en aviser les pannes ;
- Protéger et conserver le matériel sous sa responsabilité;
- Participer dans les réunions organisées par l'autorité hiérarchique ;

- Participer dans l'encadrement des nouveaux membres du personnel de sa catégorie et des stagiaires ;
- Exécuter tout autre tâche lui confiée par l'autorité hiérarchique dans le cadre des activités sur la propreté.

Le pavilloniste exécute ces charges sous la supervision du régent chargé du logement et de la sécurité.

III.1.2.13. Jardinières

La jardinière est chargée de :

- Planter le gazon, les fleurs, les arbres et autres végétaux ornementaux;
- Entretenir les pelouses, les fleurs et les arbres (tonte, arrosage,…) ;
- Entretenir les pistes et caniveaux ;
- Veiller à la bonne gestion du matériel et matériaux mis à sa disposition ;
- Participer dans l'encadrement des nouveaux membres du service et des stagiaires ;
- Participer dans les réunions organisées par les autorités hiérarchiques ;
- Exécuter tout autre tâche lui confiée par la hiérarchie dans le cadre des missions assignées à l'université du Burundi

Tout cela se fait sous la supervision directe du responsable des espaces verts. (Secrétariat générale de l'U.B, cahier de charges du personnel de l'U B, 2020).

En effet, nous avons fait recours à ces exemples des charges professionnelles, juste pour vous rappeler que les femmes qui œuvrent à l'U.B travaillent dans les mêmes conditions et normes légales ensemble avec leurs collègues masculins. Ainsi, en plus de ces charges élaborées, il ne faut pas oublier qu'il existe d'autres fonctions qu'elles doivent accomplir dans les milieux professionnels comme celles de socialisations.

Ces charges sont invariables, c'est à dire qu'elles soient faites du lundi au vendredi de telle sorte que nous pouvons les qualifier « des charges cycliques ». Ces charges sont là pour les femmes professionnelles et elles sont combinées avec les tâches ménagères comme nous allons le voir dans pas mal de témoignages issus des femmes enquêtées.

III.2. Analyse des données

Introduction

Pour nous rendre compte de la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères chez les femmes professionnelles, nous avons effectué une enquête auprès des femmes engagées à l'université du Burundi. Cette enquête nous a permis de mieux identifier et repérer trois grandes catégories socio- professionnelles de femmes. Elle nous a poussée également d'entrer en détail de leur vie professionnelle et ménagère en vue de saisir leurs types et organisations d'activités. C'est également connaître comment les femmes concilient les activités professionnelles et les tâches ménagères, des changements induits dans l'organisation de leurs familles suite à leurs activités professionnelles, connaître comment les femmes fonctionnaires vivent le maintien d'un partage genré des tâches ménagères et éducatives et savoir les difficultés qu'elles rencontrent et les solutions à apporter pour une meilleure conciliation de ces deux activités.

Actuellement l'université du Burundi comme d'autres institutions burundaises, engage le personnel composé de femmes et hommes professionnels. Ainsi, nous avons constaté que les activités professionnelles chez les femmes diffèrent selon leurs fonctions soit dans les directions, dans les services ou au sein de cellules dans lesquelles elles travaillent.

Au cours de la recherche, nous avons également constaté que l'U.B compte dans l'ensemble 5 directions, vingt services, certaines cellules, les organes consultatifs plus le cabinet du Recteur et du vice-recteur. Dans toutes ces composantes, il y a beaucoup de femmes qui occupent des fonctions multi-variées. C'est le cas par exemple de certaines enseignantes qui assurent d'autres fonctions en dehors de l'enseignement. Il s'agit notamment des enseignantes en chef de facultés ou d'instituts (doyennes, vice doyens) ou en chef de département de leur ressort et certaines cadres de direction. Le point qui suit retrace quelques retranscriptions d'entretiens de nos enquêtés. Nous présentons leurs attitudes et comportements face à la réalisation des activités tant professionnelles que ménagères.

III.2.1. Retranscription et analyse interne

Dans notre recherche nous avons fait des entretiens avec des diverses femmes professionnelles. Ainsi, nous ne pouvons pas faire les retranscriptions de toutes les enquêtées car nous avons constaté que les femmes ayant les mêmes statuts sociaux ont les mêmes

charges domestiques. La différence réside sur la manière dont elles s'organisent dépendamment de la composition ménagère. Leurs activités professionnelles diffèrent selon leurs domaines de travail. Ces exemples sont élaborés selon les groupes de leurs statuts sociaux.

Signalons que les réponses de certaines questions sont combinées. Les interviewées nous ont simultanément fourni des réponses aux questions non encore posées. C'est le cas par exemple de la question numéro 2 dans ses sous questions c et d.

III.2.1.1. Femmes avec conjoint et enfants

Les femmes de cette catégorie ont des activités domestiques qui se ressemblent en grande partie. Elles se diffèrent par la manière dont elles les organisent et la prise en charge des enfants. Dans les familles où il y a des enfants assez grands, ces derniers contribuent dans l'organisation des tâches ménagères alors que dans les familles qui possèdent des enfants qui sont encore petits, ces derniers constituent une charge pour la famille. C'est-à-dire les charges des femmes qui ont des petits enfants sont nombreuses par rapport à celles des femmes qui ont des enfants adultes.

III.2.1.1.1. Femmes avec conjoint et enfants assez grands

Au cours de notre recherche, nous avons rencontré une femme qui pratique uniquement le métier d'enseigner et des recherches associées. Cette femme ne s'occupe seulement pas des fonctions administratives. Elle a d'autres choses à faire dans la commission sur demande de l'UB. Nous l'avons rencontrée sur terrain de travail. L'entretien commence par la première question qui consiste à se présenter. Elle réplique :

« Je suis professeur. Je suis psychopédagogue de formation. Je suis enseignant chercheur à l'Université du Burundi. Je suis mère des enfants, une maman, une femme, une épouse au niveau du ménage, mais dans la vie professionnelle j'enseigne. En plus je fais des recherches pour pouvoir publier pour pouvoir avancer au niveau du matériel. J'encadre les mémoires ou dirige les thèses. Je corrige et encadre les stages».

S'agissant du concept de repos chez les femmes, notre enquêtée s'exprime en ces termes:

« Ça dépend de ce que vous appelez « repos ». Pour moi, c'est le changement d'activités. Cela veut dire que quand je suis à la maison, les activités continuent parce que je suis une femme enseignante. Comme toute autre personne enseignante, je rentre avec les copies à

corriger, je prépare, je cherche le matériel qui m'aide à enseigner. Je me lève à 6h du matin, je prépare les habits du jour et ceux de mon mari. Ensuite, je prépare le café et le petit déjeuner, après cela, je me prépare et je me rends au travail. À la maison, les domestiques sont là et chaque domestique a ses activités. Quand je rentre à midi, je regarde s'ils ont bien fait les tâches attribuées. Si j'ai à enseigner dans l'après-midi, je prends vingt ou trente minutes de repos pour me détendre. »

Quant à l'organisation des activités professionnelles, voici ses propos:

« Mes activités sont bien organisées. Je m'élabore un horaire hebdomadaire de travail. Des fois, je dispense les cours ou je me rends à la commission pour faire ce que je dois faire pour l'université. Il y a même des fois que je fais mes recherches. Tout cela est planifié: je donne cours lundi, mardi et jeudi. Mercredi, je me rends à la commission et vendredi, je fais mes recherches. Tu comprends que quand j'enseigne pendant les avant-midis, dans les après-midis, je prépare les cours ou je continue mes recherches».

En ce qui concerne l'organisation des tâches ménagères, notre enquêtée répond comme suivant:

«Comment je les organise ? Tu vois, « hariho ukuntu umuntu agenda arakura no murugo ». C'est-à-dire que la personne évolue même dans le ménage. On commence avec des bébés puis des petits enfants. Quand ceux-ci commencent l'école, on leur fait un encadrement tant à la maison qu'à l'école. Au moment où j'avais des petits enfants qui fréquentent l'école, je les aidais à faire la révision dans les après-midis. « ntanarimwe après midi jewe naja kwigisha ». C'est-à-dire qu'aucun jour je me rendais au travail pour enseigner dans les après-midis. Je savais que je devrais aider mes enfants. Concernant les activités ménagères, faire la cuisson des aliments, je le fait parfois pendant les weekends ou pendant le soir et la nuit. Malgré toutes ces occupations, je m'organise de façon que je n'oublie pas le temps de regarder un film ou un cinéma. C'est aussi la manière de se reposer. Quand les enfants ont grandi, c'est-à-dire quand ils débutent l'université, le temps de l'encadrement diminue. Les parents s'informent si l'étudiant(te) assimile les cours convenablement, s'il est suit bien en classe. Si cela ne tient pas, nous le conseillons de changer son comportement. Quand les enfants sont déjà habitués à l'université, il n'est plus difficile. Je leur donne des directives pour mieux étudier par exemple s'efforcer à lire au jour le jour. La maman n'encadre pas seulement les enfants, non plus fait la cuisine. Elle est sous la charge de tout dans le ménage par exemple la

propreté, la lessive etc. Quand on a un domestique on doit savoir s'il a bien fait la propreté ou la lessive, s'il a bien torchonné ou repassé. Tout cela n'engage que la maman. C'est elle qui vérifie si les habits de son mari sont lavés, ses chaussures et ses chaussettes, car « niweabibazwa » c'est-à-dire que c'est sa charge. C'est la femme au ménage qui surveille et vérifie si tout est propre ou pas. C'est la femme qui en donne à qui est chargé de la lessive. C'est une charge fatigante. On dit en kirundi « umuhushatunga ahusha umugore », c'est-à-dire qui perd la femme intelligente et organisatrice, perd la fortune ; en d'autres termes, toutes les activités ménagères concernent la femme y compris celles de son mari, « ntanarimwe bigera bavuga ko umuhushatunga ahusha umugabo » c'est-à-dire qu'aucune fois on dit que qui perd le mari, perd la fortune. « Abakizwa bavugango ni Umufasha, umwe wese ni Umufasha, uramufasha nyene »c'est à dire que les convertis disent que c'est un(e) aidant(e), l'homme porte une aide à sa femme et la femme est l'aide de son mari. L'homme doit, bien entendu aider sa femme».

La question suivante posée à notre enquêtée concerne la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères par la femme. Elle s'exprime comme suivant:

«*Ce que la femme s'engage à faire, elle doit le faire. S'il s'agit du bien, elle le fait ; s'il s'agit du mal, elle le fait également. Pour concilier les deux activités sans problème, cela demande l'intelligence. La diplomatie reste en avant en toute chose pour gagner partout. On se donne une discipline, « ukigira inama, je ndigira inama ». C'est-à-dire que je suis fière de faire ça et cela. Au travail, je ne veux pas que je sois en retard. Quand je suis au travail, je sais bien qu'à la maison il doit y avoir un ordre. Je travaille tout en pensant aux activités domestiques».*

Nous lui avons demandé de nous raconter des changements suscités dans l`organisation de la famille suite à l'activité professionnelle de la femme. Voici la réponse donnée:

«Eh ! Le changement contribue à la survie de la famille. Quelques besoins de la famille sont satisfaits grâce aux revenus gagnés mensuellement. La femme s'intègre aussi dans la société. Elle est valorisée. Elle a une petite je dirais indépendance. Quand elle a besoin d'aider quelqu'un c'est facile. Elle ne dépend pas de son mari car elle son salaire. Elle a de la valeur au foyer, dans son entourage et partout. Il ne faut pas ignorer que le salaire de la femme contribue aux besoins de ses enfants, son mari et bien d'autres ».

Quant au maintien d'un partage genré des tâches ménagères et éducatives, notre enquêtée le dit clairement :

«Ah ! Nous n'avons jamais partagé les tâches. Partager signifie que l'on va regarder ça et ça. Chez nous, quand je n'ai pas de temps pour faire travailler les enfants, mon mari le fait. C'est à dire que je ne peux pas dire qu'il a ses propres taches et moi les miennes, non. Nous nous entraidons mutuellement. Par ailleurs, les enfants qui sont éduqués par deux parents grandissent bien avec un équilibre mental et psychologique».

Quant aux difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour une meilleure conciliation des tâches ménagères et professionnelles, l'enquêtée affirme n'avoir pas de problèmes. Elle s'exprime en ces termes :

«Oh ! Vraiment pour moi! L'activité d'enseigner est une activité libérale. Je m'organise comme je veux en fonction de temps. En ce qui me concerne, cela ne me cause pas de problèmes. Je me suis mariée étant encore à l'école. Mon mari et moi, nous savions comment nous organiser. Lui, il était capable de rester avec un bébé de 4 mois et savait comment il peut changer ses langes. Cela ne me touchait pas malgré mes activités professionnelles et ménagères. Nous savions nous organiser en tout. Les problèmes ne résident pas donc chez les femmes. Ils s'observent au niveau de l'organisation du ménage. C'est dire les maris qui ne s'entraident pas avec leurs femmes. Ils ne valorisent pas les activités ménagères. Par exemple, s'il s'agit d'arranger le lit, pourquoi pas lui. Je pense que les problèmes liés à la conciliation des activités professionnelles et ménagères dépendent de la manière dont les conjoints s'entendent. Si non, il n'y a pas de difficultés liées à la conciliation des deux tâches»

III.2.1.1.2. Femmes avec conjoint et des petits enfants

Le premier cas est celui d'une femme enseignante qui a des petits enfants. Elle doit accompagner ses enfants à l'école. Quand il est temps de rentrer, elle doit partir les récupérer à l'école. Cette femme a aussi un autre poste administratif à l'U B.

Lors de notre rencontre, nous avons procédé aux questions où l'enquêtée est invitée à répondre librement et dans l'anonymat. La première question concerne la présentation. Elle répond :

« Je m'appelle X, professeur associé de la faculté X. Je suis mariée avec un conjoint. Nous avons 3 enfants».

A la question de repos, la femme répond comme suivant :

« Généralement, toute personne doit se reposer faute de quoi elle tombe malade. Certains imaginent que les femmes ne dorment pas mais elles dorment. Nous dormons plus tard mais nous nous levons très tôt. Le temps de repos est donc nécessaire dans la vie humaine».

Quant à l'organisation des activités professionnelles, elle s'exprime dans ces termes:

« En fait, l'enseignement exige beaucoup de tâches : préparer le cours, faire des recherches pour s'enrichir, enseigner, évaluer, corriger les copies, etc. Administrativement, je suis obligée de mener des enquêtes avec les équipes d'appartenances, savoir si les enseignements marchent normalement, élaborer un horaire hebdomadaire et semestriel, veiller à tout ce qui est lié à l'enseignement et aux examens. Pour mieux me préparer, je commence une journée avant ou une semaine. Dans notre faculté, je ne sais pas si ailleurs il se fait comme cela, le Doyen ou le Vice doyen est le premier à arriver et le dernier à partir. C'est une programmation sachant que le travail n'est pas la « routine » je ne fais pas les mêmes choses tous les jours. Il existe des jours où les examens sont programmés ou des enseignements, des visiteurs qui ont des besoins particuliers « comme vous pour le moment » ou des étudiants qui ont des doléances différentes. Je dois être là pour les servir ».

A la question de l'organisation des tâches ménagères, elle répond:

«Le ménage est plus valu que le travail. Je dois m'occuper des enfants en veillant s'ils se sont bien réveillés et qu'ils ont mangé. Mainte fois, nous les accompagnons à l'école auprès de leurs enseignants. À midi, nous les récupérons et les cheminons vers la maison. Pendant le soir, nous devrons être ensemble avec eux. Généralement, c'est au soir à partir de 18 heures et les weekends que nous consacrons les activités de ménage. Selon moi, les weekends sont sacrés. C'est pour la famille. C'est le moment qui nous permet de nous occuper des activités ménagères».

Quant à la conciliation des activités professionnelles et les tâches ménagères, elle nous donnait comme réponses :

« Au fait, quand je me suis engagée de faire une activité, cette activité est régie par des lois. Les activités du ménage sont valeureuses mais je les fais en dehors des heures du travail.

Par exemple, je ne peux pas dire que je suis arrivé à 9 heures alors que la loi exige 7 heures 30 minutes soi-disant que j'ai d'autres préoccupations privées. Quand j'ai un problème, je dois demander une permission. S'il s'agit des besoins ménagers, je dois m'arranger dans la tranche de midi à 14 heures parce que nous ne travaillons pas « gong-nique ». Après le travail, je me dirige vers la maison. C'est ça. C'est pourquoi je disais que les femmes ont toujours des préoccupations ; il y a ça et cela. J'aimerais souvent dire à ceux qui sont encore jeunes que quand tu entres dans la carrière, au travail, il n'y a pas de motif sans état d'âme, tu es cotée comme un homme qui ne court pas derrière les enfants, derrière les devoirs, donc tu dois savoir et être à l'aise de le faire mieux même si tout ça te regarde car, une fois le travail de ménage est arrêté , même celui-ci (travail professionnel) s'arrête»

Quant aux changements suscités dans l`organisation de sa famille suite à son activité professionnelle, elle répond en disant :

« Il me paraît difficile de bien répondre à la question parce que ma mère était aussi travailleuse. Elle était infirmière. Nous étions habituées de la voir aller au travail. En plus, j'ai vécu à l'intérieur du pays où j'ai vu nos grand-mères qui étaient des femmes au foyer et d'autres femmes qui n'ont pas de travail. Elles se réveillaient très tôt le matin et allaient au champ. Même si elles n'avaient pas des activités en dehors de la famille, elles ne restaient pas à la maison. Elles avaient des programmes et savaient comment organiser leurs activités. Seulement, dès l'apparition du travail professionnel, tout a été changé. Les talents sont différents. Les capacités des hommes diffèrent de celles des femmes. Par exemple l'homme peut se charger de la construction d'une maison par consentement de la femme, mais je ne peux pas dire à mon mari d'aller voir l'enfant qui pleure au lit pendant la nuit. Ah bon ! Je ne suis pas pour l'émancipation des femmes. Peut-être vous allez constater que je suis différente des autres. Le mari a ses propres talents de faire comme l'homme et la femme aussi a ses propres talents de faire comme une femme. Le mari prend la part dans des projets à long termes comme l'habitation. La femme suit de près de tout ce qui se fait dans le ménage.

Quant au changement pour la femme, je pense qu'elle doit s'adapter à savoir comment elle s'organise nouvellement du fait qu'auparavant elle restait à côté des enfants à la maison. Aujourd'hui, elle quitte la maison en laissant les enfants et la maison reste toujours là. Cela provoque des avantages ainsi que des inconvénients. La femme sache qu'aujourd'hui elle n'est pas exclue au travail si elle a des compétences. La femme a la valeur. Elle n'est pas

humiliée. Elle n'est plus la femme de la maison. La femme sait qu'elle a une part à jouer et la contribution dans le développement économique de la famille et du pays. Mais il y a une autre chose : Le ménage est autre chose la plus-value car ces filles et garçons futurs cadres du pays s'élèvent d'abord à la maison. Tout est fondé sur la femme. Par exemple l'éducation, le comportement des enfants sont généralement un devoir de la femme. Je ne peux pas dire : « je suis au boulon, le mari est au boulon, pour quoi il (mari) ne peut pas suivre l'éducation des enfants ? « ugasanga wamauriko urasigana » c'est à dire que tu n'es pas responsable. Je dois connaitre que je suis une femme au foyer. Si j'étais habituée à dormir à 2o heures, je change pour dormir à 22 heures. Si j'étais habituée à me réveiller à 8 heures du matin, je change pour me réveiller à 6 heures du matin. Je pense que c'est une organisation, un aménagement et un réaménagement.»

En ce qui concerne le partage des activités et l'éducation des enfants entre les membres de la famille, voici la réponse de notre enquêtée :

« Je suis en train de te dire que je ne suis pas pour l'émancipation de la femme ; là où la femme semble être responsable du ménage ou encore comme elle est dans une compétition. Les femmes sont complémentaires avec les maris. Quelques ménages peuvent manquer de quoi à manger non pas parce qu'ils manquent de l'argent mais parce que « basiganye» c'est à dire les conjoints manquent de responsabilité. La femme ne sait pas disponibiliser le nécessaire.

Il est vrai que l'éducation des enfants concerne tous mais la femme reste très proche de ces derniers plus que leur Papa. Elle a un grand rôle dans l'éducation des enfants. Le mari intervient pour renforcer la décision prise par la maman. Il faut que les conjoints voient les choses de la même manière ; c'est vraiment important. Eh bien, du reste c'est savoir s'entraider. Par exemple, quand une maison nécessite un renouvellement des tôles, c'est ne pas la femme qui monte en haut. S'il s'agit d'une parcelle à acheter quelque part, oui, j'informe cela au mari car c'est un projet familial. C'est lui qui va la voir.

C'est à dire que dans la gestion du ménage, il y a ceux qui reviennent à la femme non pas parce qu'elle est capable mais parce que c'est elle qui possède les talents. Prenons l'exemple de s'occuper d'un nouveau-né, je ne peux pas dire à mon mari de se réveiller deux fois la nuit pour s'occuper de lui. S'il s'agit du panne de plomberie ou une panne de la voiture, ça va ».

Quant aux problèmes rencontrés lors de la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères, notre enquêtée répond :

«Il arrive des fois que le programme professionnel rencontre avec le programme du ménage. Par exemple quand un enfant tombe malade et que j'ai un examen à donner aux étudiants, je n'abandonne pas mon enfant. Je dois l'accompagner à l'hôpital, sans toutefois laisser de donner cet examen. J'envoie mon examen tout en déléguant un de mes collègues qui m'aide à administrer l'examen aux étudiants. Donc, il y a des conflits d'agenda difficiles à gérer».

Des solutions à ces problèmes, l'enquêtée explique:

« Je dois trouver des solutions. En fait, s'il est ainsi, je n'abandonne rien. Prenons l'exemple d'un examen et un enfant malade. Je peux demander à mon mari d'accompagner le malade à l'hôpital. Moi, je vais dans ce cas, donner l'examen. Les deux tâches sont toutes pertinentes. Je dois faire mon mieux pour les accomplir conformément aux lois. Ce qui importe plus est de savoir s'organiser».

Comment alors le faites-vous ? C'est cela que je voudrais savoir.

« En fait « burya », ce qui est seulement difficile, c'est identifier la chose spécifique. Je me dis : « les tâches que j'ai sont celles-ci ». Prenons entant que vice-doyen, les examens sont spécifiques de tel point que je ne peux pas être aidé par un autre vice doyen. Je suis déjà sûre qu'il y a des examens programmés. Je me prépare à la veille avant de rentrer. Je dois arranger tout ce qui est en rapport avec l'examen. Même si j'arrive plus tard, les activités doivent se faire. Et ce qui est de la programmation des cours, cela se fait au moins une semaine avant. S'il s'agit des réunions dans lesquelles je dois participer, cela est déjà connu une semaine avant. Il faut se donner de préférence une semaine en avance ; même un mois en avance. Egalement dans la famille, je dois savoir les jours des devoirs des enfants, les jours des interrogations et des examens sans oublier les besoins de mon mari aussi. Autre chose difficile pendant la semaine, c'est le social qui est réservé aux weekends ».

Le deuxième cas est celui de la femme qui travaille en qualité de préposé au service des étudiants ayant un conjoint et de petits enfants. Elle se présente ainsi :

« Je m'appelle xy, je me suis mariée avec un conjoint. J'ai 4 enfants. Je travaille comme préposé dans le service des étudiants ».

S'agissant du repos pour les femmes, elle répond*:*

« Je pense que cela dépend des personnes parce que, même le courage n'est pas égal pour tous. Que ce soit se reposer ou travailler, cela dépend de la capacité de la personne. Par exemple pour nous qui travaillons, il y a celles qui acceptent facilement ce que font les domestiques. Je veux te dire ce qui me concerne.

Suite à mes responsabilités, le temps pendant lequel je me repose est petit, vraiment petit. Tu entends qu'avec le travail, c'est vrai j'ai un domestique, mais tu entends que je l'aide. Prenons que le matin je me réveille et je me prépare. Après, j'aide les enfants aussi pour aller à l'école. S'il s'agit du thé je le prépare pour tous. Enfin, je me dirige vers le travail. Tu entends qu'ici au travail, nous avons beaucoup d'activités de telle manière que je ne peux pas m'asseoir. Je travaille jusqu'à l'heure de rentrer sans repos.

Même si j'arrive à la maison, je ne te dis pas que je m'assois. Les enfants ont besoin d'aide pour des révisions, tu entends cela, j'enseigne les enfants en même temps que j'aide aussi le domestique. Je dois suivre de près tout ce qui est en rapport avec le ménage, regarder comment ça se passe à la cuisine, voir à la maison que les choses sont biens rangées. Du moins, pour dormir ce n'est pas moins de 22 heures. Même là aussi du fait du travail de mon mari, je me retrouve sans repos. Je dis cela parce que mon mari est « policier », il y a des fois où il travaille pendant la nuit, s'il arrive qu'il rentre pendant la nuit, je ne peux pas dormir, je dois l'attendre pour l'ouvrir parce que c'est mon affaire, ce n'est pas l'affaire du domestique. C'est moi qui dois se réveiller pour ouvrir, tu m'entends ? Ou encore, il peut partir au travail pendant la nuit, c'est moi-même qui dois l'ouvrir et refermer. Souviens-toi que quand il est entrain de se préparer, là aussi je ne suis pas en dormi, tu entends, ça veut dire que pour moi, les heures de repos sont totalement peu. J'ai peu, peu de temps de repos.

En plus de ça, il y a des fois où il rentre assez tard environ 2 heures du matin suite à son travail et ça dépend aussi de son horaire de travail. Encore là je dois me réveiller pour lui ouvrir, Le matin encore je dois me réveiller pour partir au travail. Je ne m'absente pas, je reprenne les activités tel que, préparer les enfants pour aller à l'école, tu entends, nous entraidons avec le domestique même si le domestique ne peut pas te faire tout comme tu le désires. Pour éviter que les enfants ne soient pas en retard, je dois l'aider. Après, je me prépare aussi pour aller au travail. Voilà comment ma vie est organisée ».

Ainsi nous avons voulu savoir comment elle organise les activités professionnelles, elle répond :

«Oh ! Ici, d'habitude, chacun a ses propres activités. C'est-à-dire son cahier de charge. Mais moi de ma nature j'accueille n'importe qui s'adresse à moi. Je n'accueille pas seulement les personnes de mon service, je travaille pour tous même si je me sens tellement fatiguée. Dès fois, je tombe malade suite à ces sacrifices. Je me retrouve en état de fatigue exagérée. Par exemple dans ces jours-ci, je suis absente suite à la fatigue, je souffre des nerfs suite à la fatigue, tu entends que malgré tout je combine mes activités à celles des autres lors de ses absences. Je le fais à l'aise, tu entends ».

Ainsi nous avons voulu savoir les activités que comporte ce service et nous lui demandions de quoi s'agit-il ? Elle réplique :

«Dans ce service, il y a des activités multi-variées, il s'agit d'accueillir de tous les étudiants, soit ceux qui font des inscriptions, ceux qui ont à demander ici, que ça soit les diplômes, ceux qui cherchent d'autres documents, les cartes d'étudiant, tu entends que c'est beaucoup de choses de telles manières que je ne trouve pas comment puis-je les détailler parce que c'est beaucoup. Faire saisie des points, trouver les solutions de certains problèmes des étudiants, faire des réclamations, tu entends que tout le monde vient te demander des choses variées et non identiques en même temps. Si l'un te demande un diplôme, l'autre une carte, l'autre encore les points, là où il y a des erreurs, tu entends que tu te retrouves à l'écoute en même temps des choses qui t'embrouillent « elle sourit » ! Tu comprends, tu fais beaucoup des choses qui ne se ressemblent pas sans avoir terminé pour le premier. Voilà que l'autre te demande d'autres choses, soit les classements, ce que nous cherchons dans les dossiers individuels, beaucoup de choses. Souvent, nous faisons même des orientations pour ceux qui ne savent pas l'adresse parce que c'est un lieu d'accueil pour tout le monde. C'est nous qui devons les orienter et les faire tout.»

S'agissant de comment elle organise les tâches ménagères, elle réplique:

« Dans le ménage, je t'ai déjà dit, pour le moment, prenons que j'arrive à la maison, du fait que j'habite très loin, des fois j'arrive à la maison à 17 heures, tu entends. Quelque fois je passe au marché pour acheter le nécessaire parce que j'habite dans un endroit difficile à franchir encore loin du marché. Arriver à la maison, je trouve des choses que les enfants ont chambardé, je dois d'abord ordonner tout ce qui est chambarder, torchonner de nouveau là où ils ont mis des saletés alors que le domestique avait déjà travaillé, tu entends que je prends alors un petit moment de repos non pas dans le lit mais dans un fauteuil parce que la

fatigue est abondante, il arrive des fois même où je me sens incapable de les faire étudier à tel point que je dorme dans ce fauteuil et leur demande de lire ce qu'ils ont écrit afin de leur expliquer ce qu'ils n'entendent pas. Ou bien je le fais d'une façon symbolique en s'efforçant et à la hâte. Il arrivait un moment où je me trouve incapable de les aider à tel point que j'ai dû chercher un enseignant qui les aide le renforcement mais en vain du fait que payer le cours du soir de 4 enfants souvent c'est difficile. J'ai procédé par les diviser en deux, j'ai maintenu les uns, et les autres pour un encadreur. Mais cela n'empêche pas que je dois les suivre ensemble du fait que je sais leur faiblesse. Je ne peux pas me reposer, en plus de ces charges, j'ai aussi un petit enfant qui ne me permet pas de faire même ce petit repos, il ne me quitte pas quand je suis à la maison. Lui, ne sait pas que je me sens fatiguée. »

S'agissant de la conciliation des activités professionnelles et les tâches ménagères, elle répond :

« Nous devons le faire. Encore, tu entends que les activités de ménage ne sont pas suffisantes alors que nous avons besoin de contribuer dans le ménage. Même si tu as un mari professionnel, il ne peut pas satisfaire tous les besoins ménagers, c'est impossible. Mais tu entends, pour moi, il y en a ce que j'ai décidé de me sacrifier, par exemple de petites choses pour les enfants et des choses de petites valeurs de ménage, je sais que c'est ma responsabilité pour alléger les charges quand-même pour le mari, tu entends que travailler a de l'importance pour que tu aies à contribuer dans ta famille et dans ton ménage. Il y en a de petites choses que le mari ne tient pas compte parce que les hommes pensent aux affaires de grands projets et de grande importance. Ce qui signifie que toutes ces choses de petites importance, c'est nous les femmes qui les voyons: faire le social, ces petites choses qui amusent les enfants, ces petites choses de ménage, tout ça c'est la part de la femme. Encore, si c'est possible, s'il s'agit d'un projet de grande valeur, nous nous concentrons afin de trouver comment nous le réalisons. C'est par exemple le cas d'une demande d'un crédit bancaire.

Du reste, les activités professionnelles se font dans les heures de travail et celles du ménage se font dans les heures du ménage parce que je ne peux pas m'absenter suite aux activités ménagères. Il y a des heures de travail et des heures réservées pour le ménage. C'est-à-dire que celles de ménage se font en dehors des heures du travail ».

S'agissant du changement qui a eu lieu suite à l'activité professionnelle de la femme, elle nous explique que :

« C'est ça même que je viens de te dire. La femme qui n'a pas à faire dans sa famille n'a pas de valeur. Elle est considérée comme incapable et sans importance. Il faut que moi aussi montre que j'ai de l'importance, que j'ai à contribuer dans le ménage. C'est ça le plus grave, voir que tu as un rôle à jouer dans la famille. Que tu as à contribuer dans le ménage contrairement à la tradition où la femme était considérée comme celui qui est réservé à mettre au monde seulement. Du moins, les femmes, nous avons beaucoup à faire, soit avoir des responsabilités dans la famille ; en plus de ça, nous avons aussi à contribuer dans l'existence de ce qui concerne le ménage. Nous avons une grande charge de plus que les hommes parce que quand l'homme quitte le travail, les affaires d'aller voir les enfants ne le concerne pas. Donc les femmes ont beaucoup de responsabilités »

S'agissant du partage des tâches ménagères et éducatives entre les membres de la famille, elle s'exprime en disant :

« C'est ce que je viens de te dire même si je te semble blaguer, tu vas trier l'essentiel. Ce que je fais en grande partie, les tâches ménagères, c'est mon occupation. Le mari, il arrive des fois où il ne sache pas même que les enfants sont en train d'étudier ou pas. Quand il a payé le minerval, c'est fini pour lui, le reste me concerne. Tu entends, il n'a pas de temps, il est au courant des appels incessants du fait qu'il est chef du service. Il ne trouve pas vraiment le temps des occupations ménagères».

Quant aux problèmes et solutions, elle nous a dit :

«Le problème que j'ai, c'est de tomber malade suite à la fatigue et aux stresses, mainte fois je me retrouve en souffrance des nerfs suite à la fatigue. Tu entends, quand je suis fatiguée, je me sens mal à la tête sans toutefois avoir le temps de me reposer. Je t'ai déjà dit que même le temps de dormir n'est pas suffisant, ce qui fait que je retourne au travail étant encore fatigué et je continue dans les mêmes circonstances sans me reposer.

Pour trouver les solutions, du fait que ce sont des maladies, toi aussi tu connais la solution. C'est prendre les médicaments de fatigue afin de calmer la situation. Mais j'ai un problème, même si je me sens malade, quand je suis encore capable de marcher, je ne peux pas

m'absenter au travail. Je préfère plutôt d'y aller et faire le minimum possible sans rester à la maison ».

Rappelons que les retranscriptions ci-haut-mentionnées sont celles des femmes professionnelles ayant des enfants et conjoints. En effet, toutes nos enquêtées se convergent sur les réponses données aux questions posées. Certaines enquêtées n'affirment pas directement qu'elles se reposent mais elles disent que cela dépend de ce que nous appelons « repos ». D'après nos enquêtées, c'est le changement d'activités. Après avoir accompli les tâches, elles prennent 20 ou 30 min de repos pour se détendre.

Pour organiser leurs activités professionnelles, les femmes enquêtées affirment d'abord que les activités sont bien organisées. Elles se fixent un horaire hebdomadaire selon leurs cahiers de charge.

En ce qui est de l'organisation des activités ménagères, nos enquêtées nous racontent l'histoire de leur évolution dans le ménage depuis quand elles ont des petits enfants jusqu'au moment où leurs enfants commencent l'université. Elles disent que les activités sont bien organisées. Certaines femmes s'entraident mutuellement avec leurs maris, d'autres le font en collaboration avec leurs domestiques car les maris sont occupés par d'autres activités. Les activités ménagères se font avant et après les activités professionnelles ou pendant les weekends.

S'agissant du déroulement habituel de la journée, elles se lèvent parfois entre 5h et 6h du matin pendant les jours de travail. Elles préparent leurs habits du jour ceux des enfants et de leurs maris. Ensuite elles préparent du thé et le petit déjeuner. Après cela, elles se préparent pour aller au travail. Quand elles rentrent du travail, les activités ménagères recommencent.

Du changement, les femmes évoquent leur intégration au travail qui les valorise. La femme contribue à la satisfaction des besoins dans le ménage et la société.

La répartition des tâches ménagères et éducatives chez certaines femmes enquêtées n'existe pas. Elles affirment qu'elles entraident avec leurs maris mais les autres ne le font pas. Cela est dû au manque de temps chez certains hommes.

En ce qui concerne les difficultés et leurs solutions, les femmes affirment que les problèmes ne manquent pas. Pourtant, l'une de nos enquêtées témoigne que tout va bien. Elle ne connaît aucun problème en ce qui est de la conciliation de ses tâches professionnelles et ménagères.

III.2.1.2. femmes veuves avec enfants

Dans notre recherche nous n'avons pas oublié de projeter notre regard sur la catégorie des femmes veuves qui ont des enfants en vue de connaître comment elles supportent les charges qui les concernent dans les ménage l'éducation des enfants et au travail. Même si elles ont un statut social qui se ressemble, leur manière d'organisation est différente.

Ainsi, lors de nos enquêtes nous avons rencontré une enseignante-administrative, nous l'avons approchée, nous nous sommes présentée et nous lui avons dit ce que nous cherchons. Elle nous a accordé le temps de conversation. Ainsi, que nous lui avons demandé de se présenter.

«Je m'appelle X, je travaille ici à l'université du Burundi dans l'administration. Je suis également une enseignante dans cette même université, Je suis mariée, j'ai des enfants mais mon mari n'est plus en vie.»

Partant de cette occasion, nous lui avons demandé si elle trouve le temps de se reposer en tant que femme ayant double fonction en plus des activités qui l'attendent toujours à la maison. Elle nous répond en disant :

« Je pense que je vis comme tous les autres ou ça peut être dur de plus que les autres du fait que je n'ai pas de mari. Je dois travailler de deux côtés. De ma part, il y a les activités qui me concernent entant que femme, mais vous entendez que je dois faire ce qui concerne aussi le mari dans la famille. Ce que je fais ici, je ne le fais pas parce que je suis une femme, je le fais comme tous les autres. C'est vrai je suis surchargé, mais non pas parce que je suis une femme, mais du fait que je fais des activités qui concernent deux personnes étant seule. Même si c'était un homme, lui aussi serait fatigué. Je pense que lui aussi ferait de même que moi ».

S'agissant de la façon dont elle organise les activités professionnelles, cette femme répond comme suivant :

« Si vous voulez, j'arrive ici tôt (7h 15min) du fait que c'est mon habitude d'arriver au travail à temps avant les autres dans le but de diminuer les travaux déjà existants. Je travaille comme d'habitude au même temps que les hommes, je ne perds pas le temps soit disant que je suis femme qui a d'autres empêchements mais il arrive des fois que nous majorons le temps aux temps prévu du fait que les travaux d'ici sont multiples. »

Quant à l'organisation des tâches ménagères, elle nous a dit :

« Mais je n'ai pas de petits enfants, ce qui signifie que je n'ai pas d'activités « nyazina noba ndiko ndakora » ; c'est à dire que je n'ai pas d'activités de ménage qui me surchargent. J'ai dû chercher ceux qui peuvent m'aider ou me remplacer comme toutes les autres familles qui ont à faire en dehors de la famille. J'ai des domestiques, ce qui signifie que pendant la semaine, je n'ai pas grand-chose à faire à la maison. Mais si nous retournons en peu en arrière, entant que femme il y a des petits travaux impérativement effectués par la femme elle-même dans les moments de repos ou de weekends, selon le temps disponible ».

Partant de là, nous voudrions connaître comment cette femme concilie les activités professionnelles et les tâches ménagères. Elle nous a répondu :

«Comme je vous ai déjà raconté en ce qui concerne le ménage, je crois que ça dépend peut-être de la situation de la femme sans mari. Cela signifie qu'il existe certaines activités que j'avais faites, mais ce ne sont pas des activités de tous les jours, c'est simplement me construire une maison. Cela me concernait à tel point que je devrais le faire. Dans cette période j'ai beaucoup souffert de la fatigue, parce que cette activité demande le suivi, mais je n'ai jamais été absent ou être en retard au travail (travail professionnel). J'ai dû chercher un autre qui le suivait à ma place, et je me suis dit « ntakundi » (c'est-à-dire qu'à cela ne tienne), peut être j'avais l'envie et la capacité de le faire moi-même, mais j'avais d'autres activités que je devrais faire. Mais je pense que s'il était un homme qui veut faire mieux son travail, il allait faire comme je le faisais. Quand tu penses d'aller faire les activités de ménage en laissant celles du professionnel, tu risquerais de perdre tout. Dans cette période, j'ai constaté que ça m'a été difficile suite à cette autre activité d'ici. J'ai eu la chance d'avoir ce qui m'a aidé si non j'allais perdre l'activité de ménage ; C'est-à-dire l'activité de construire ma maison ».

S'agissant du changement dans l'organisation familiale suite à l'activité professionnelle de la femme, elle nous a répondu :

« Je vois que la femme qui a de l'emploi lui permettant d'assurer sa vie ou de recevoir ceci et cela, ça permet d'avoir le consentement entre les conjoints. La femme a de quoi à apporter à la maison, elle a des projets à réaliser de bonne qualité à la maison par ses propres moyens. Quant à elle-même, avoir la capacité de se procurer quelque chose c'est charmant. Si elle a besoin des habits d'un enfant sans quémander, c'est bon. Ça sera facile au cas où vous travaillerez convenablement cette activité qui apporte les moyens. Si non, les femmes nous

travaillons, nous travaillons durement, ce qui nous amène à la fatigue, mais si tu parviens à recevoir ce que tu veux, ça te permet de t'enchanter, aussi je me dis que ça te montre que tu es aussi capable parmi les autres.

Par contre, du fait que tu n'as pas de quoi à apporter au vue des autres, ils commencent à te minimiser en disant que tu n'as pas à faire. Par exemple ils peuvent dire que ton mari a une femme qui ne travaille pas. Peut-être que tu travailles à la maison depuis le matin jusqu'à la nuit. En français, nous disons que l'emploi lui procure de l'autonomie jusqu'à se sentir qu'elle est indépendante à tel point qu'elle peut donner des cadeaux à son mari, aux enfants lors de l'anniversaire, aux membres de la famille, avoir le pouvoir d'acheter un pagne pour sa maman. Eh ! Tu sais que quand tu ne travailles pas, même la famille t'abandonne ou toi, aussi tu l'abandonne, mais quand tu es capable, c'est bon ».

Quant au partage des tâches domestiques en tant que femme sans conjoint, elle nous disait ceci:

«Je peux dire que tous ceux qui sont à la maison sont obligés de travailler. Je fais la répartition des tâches. En réalité, mes enfants ne vivent pas à la maison sauf les enfants que j'élève qui sont à la maison. Vous savez que les Burundais «twama tudacutsa » c'est-à-dire que malgré que ses enfants ne vivent pas encore à la maison, j'ai d'autres enfants à sa disposition. Je leur avais partagé des tâches jusqu'au petit d'entre eux du fait qu'il arrive des fois où nous manquons même des unités électriques. Je donne à chacun sa tâche et sa responsabilité. Par exemple le petit, je lui confie la tâche d'essuyer les saletés sur les lamelles, les tables, armoire, fenêtres, chaises, etc. Chacun savait ce qu'il doit faire sans regarder l'autre. J'ai préféré de le faire ainsi, car cela m'aide beaucoup. Egalement, pour que les activités soient bien réalisables et de leur donner une éducation. »

S'agissant des difficultés rencontrées lors de la réalisation de ses activités et les solutions à y apporter, elle dit:

« Les activités professionnelles sont nombreuses. Néanmoins, cela ne pose pas des problèmes. Des activités nombreuses sont à quiconque veut les faire mieux habituellement. Pour mieux le faire, ça dépend des personnes avec lesquelles vous travailler ensemble. Je peux donner certaines charges aux autres mais en reconnaissant mes responsabilités. Par exemple si tu es responsable, dans tout ce que tu fais, tu dois rester vigilant et superviseur en

suivant de près comment il se réalise. Même si tu a donné le travail aux autres, tu es obligé de revoir ce qui est fait, si non, quand ça devient mal, c'est toi qui en est responsable ».

Un autre témoignage que nous préférons dans ce groupe des femmes veuves est celui d'une femme cuisinière. Lors de notre rencontre, c'est le jour du travail, elle était à son boulot de tous les jours. Nous avons procédé comme nous l'avons fait pour les précédents.

L'enquêtée se présente comme suit :

« Je m'appelle MI, ici au travail, nous venons faire des activités pour avoir de l'argent afin d'acheter le nécessaire pour la famille, pour assurer la survie de la famille. Si non, rester à la maison, tu n'y trouves rien. J'ai six enfants, le mari m'a déjà quitté, Dieu l'a appelé. Oui ! Mais je me comporte comme je le peux. Avec six enfants, je fais tous les moyens possibles pour qu'ils trouvent comment ils vivent dans la vie quotidienne. Je n'ai pas d'autres moyens, je ne suis pas commerçante et je n'ai pas une autre activité. C'est cette vie d'ici que je vive pour que mes enfants trouvent de quoi à manger, étudient et trouvent les soins de santé ».

S'agissant du repos pour les femmes, elle nous explique :

«Se reposer, d'habitude il n'y a pas du temps pour se reposer. Ici notre repos, on se repose au cas où on trouve un congé. C'est là que tu dis, je vais à la maison et le temps de matin que j'utilisais pour aller au travail, je l'utiliserai pour me reposer. Si par exemple tu étais habitué à te réveiller à 5 heures du matin, en période du congé tu changes pour te réveiller à 7 heures ou à 7 heures 3o minutes, c'est ça notre repos. Là mêmement le repos n'est pas suffisant du fait que même si tu es à la maison, tu dois préparer le repas de midi pour que les enfants trouvent de quoi à mettre sous la dent lorsqu'ils rentrent de l'école. Eux aussi veulent que maman les aide. Cela signifie que je ne me repose pas. Se reposer comment ? Impossible, pas de repos. Prenons moi qui suis seule, je ne trouve pas de repos parce que celui qui allait m'aider à apporter le supplément à ce que j'ai reçu n'est pas encore en vie. Par exemple on allait dire que le mari va rentrer avec quelque chose, c'est qui n'est pas possible pour moi. Je continue de la même façon et la vie reste inchangée ».

Quant à l'organisation des activités professionnelles, elle dit :

« Les activités d'ici ! Nous arrivons ici assez tôt, d'habitude c'est à7 heures 30 minutes. Arrivée ici, nous faisons ce qui nous a fait venir comme d'habitude. C'est-à-dire que nous suivons notre cahier de charge. Ici, au moment où certains font la propreté du restaurant

universitaire, les autres sont entrain de trier le haricot, nous prenons aussi le temps de puiser de l'eau utilisée lors du déjeuner. Nous procédons à l'épluchage et la coupure des pommes de terre afin de les cuire avec une machine appelée « friteuse ».

S'agissant de l'organisation des tâches ménagères, cette femme éclaircit que :

« Dans le ménage, il y a ceux qui disent qu'à l'absence d'un domestique ça ne marche pas. Moi, je ne l'ai pas. Comment je procède alors au moment où les enfants sont à l'école ? Si je quitte ici, je me dirige vers la maison. Arrivée à la maison, je trie le haricot et le mets sur le feu. afin qu'ils soient prêt à être mangé le plus rapidement possible de telle manière que je dois les mélanger avec des légumes pendant la nuit même du fait que le matin je n'aurai pas le temps de le faire. À 6 heures du matin, je me réveille pour préparer du riz et j'arrive au travail 7 heures 30 minutes. Quand les enfants quittent l'école, ils savent où je leur ai mis le repas. Ils en mangent. S'agissant du temps de lessive, je le fais aussi quand je quitte au travail. Par exemple, je peux quitter ici, arrivée à la maison, je décide de laver mes draps. Je le fais souvent pendant la nuit. Je les sèche sur les chaises au salon ou bien je le fais le jour suivant quand je quitte au travail.

En fait, la principale activité que j'ai, c'est d'avoir assuré l'éducation et la survie des enfants étant seule. Ça me fatigue et c'est une grande charge pour la femme seule. Si ça me semble difficile, je ne trouve pas de l'aide et c'est encore une activité de tous les jours. Voilà les activités qui me font fatiguées. Éduquer les enfants étant seule, il arrive des fois où je ne trouve pas la ration, mais je parviens à m'organiser en tout grâce à l'aide de Dieu. Dieu m'a aidé et je l'accepte. Il m'a aidé également pour les enfants, ils ne tombent pas malades. Dieu m'a beaucoup aidé et je Lui rends grâce. Les activités que j'ai tous les jours sont : lessiver et préparer le repas après le travail. Si la maison connait une cassure, je sais que c'est ma charge, il n'y a pas de mari qui va le faire, c'est moi la femme qui fait tout et ça marche bien ».

Quant à la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères, notre enquêtée dit que :

«C'est un devoir. Ça doit être le devoir parce que la famille c'est la famille. Quand tu es mère ou père de la famille, c'est le devoir que tu dois faire. Si tu ne le fais pas, la famille va mal et les autres se moquent de moi en disant : « est-ce que cette personne a abandonné les enfants ? » C'est le devoir, je dois le faire coute que coute dans un bon chemin et

correctement. Nous le faisons de la même manière. Tout provienne d'ici au travail que nous faisons ; les moyens proviennent d'ici ; l'argent aussi, tu entends que tu dois t'organiser pour les mettre en l'ordre.

Dans le ménage, en grande partie quand tu as des enfants assez grands, ils quittent l'école sachant que la maman est au travail, cela les pousse à faire la propreté de la maison. Tu entends que je n'ai pas un domestique, s'il s'agit de cette casserole salle, une assiette sont lavées par les enfants et tu te retrouves aider par tes enfants parce qu'ils sont assez grands. Et moi si je trouve ce qui n'est pas encore être fait ou ce qui est oublié, je le fais quand j'arrive à la maison.

S'agissant des weekends pour nous, ça nous sert à rien parce que même les weekends nous travaillons. Seulement que nous changeons le lieu. De lundi à vendredi, nous nous sommes ici (à l'IPA) et les weekends nous rejoignons les étudiants à Mutanga parce que les étudiants internes restent à Mutanga. Nous aussi nous devons y aller. Nous travaillons même les samedis et les dimanches. Nous nous reposons quand nous obtenons un congé annuel ou une récupération. C'est là que nous trouvons le temps de rencontrer la famille, de rester ensemble avec les enfants. Ils sont contents de me voir à la maison».

S'agissant du changement qui a eu lieu suite aux activités professionnelles des femmes, elle répond :

« Le changement qui a eu lieu est bon parce que selon le proverbe « akanyoni katagurutse ntikamenya iyo bweze » c'est-à-dire qu'un oiseau trouve la proie quand il vole. Cela signifie que quand tu es isolé, tu ne peux pas connaître les voies que les autres franchissent et que quand tu ne procèdes pas de la même façon que les autres, c'est beaucoup plus de l'ignorance. Le mieux c'est aller à la présence des autres, savoir comment tu peux porter le panier des avocats ou de mandarines. C'est aussi une intelligence pour faire vivre la famille Parce que mademoiselle, si je te donne un exemple, tu entends, je travaille ici depuis je suis veuve, je me sentais très mal du fait que j'étais gâtée de voir mon mari tout apporter: les choux, les oignons et tout ce qui provient de la campagne. Ça ne me concernait pas ; payer le loyer, n'était pas mon devoir. Après sa mort, c'est là que je me demandais : et s'il est parti sans avoir de l'emploi, que j'allais faire ? Est-ce que je serais capable de faire le commerce ambulant en portant le panier des avocats sur la tête sans avoir le porté au moment où mon mari était encore en vie ? Et je disais, mon Dieu soit loué. Alors, avoir les femmes

contribuant aux revenus ménagers, c'est très bon. Ça aide la famille et même quand tu as du conjoint, ça l'enchante et travaille avec la force en disant que le jour où je ne serais pas capable, ma femme sera mon secours. Ça amène de la joie dans la famille. La femme ne contribue pas seulement dans la famille, elle le fait également pour la société et pour le pays. Dans le pays, vous diriez que nos femmes sont intelligentes. Avoir une femme intelligente te donne l'honneur. Eh ! Voyez par exemple celles qui partent pour Oman, et si elles ne sont pas passées à l'école, elles vont penser à partir ? C'est pourquoi nous aussi nous pouvons affirmer que nous sommes capables.

Eh, être capables est aussi bon. Tu entends, tu auras aussi une famille large du fait que tu rencontres beaucoup de personnes au travail. Mais quand tu restes enfermé, tu ne connais rien ».

Quant au partage des tâches ménagères et l'éducation des enfants, elle s'exprime en ces termes:

«Tu ne peux pas comprendre comment je parviens à éduquer mes enfants. Je leur donne des conseils en leur disant que quand ils vont à l'école, ils doivent obéir aux enseignants et d'autres élèves. Cela c'est pour éviter que je sois toujours au chemin suite à leur indiscipline manifestée. Il se voit mal dans ma maison. C'est une activité continuelle même si tu as un mari la grande part de l'éducation des enfants revient à la mère car c'est elle qui reste souvent avec eux, oui !

Même si le mari est au foyer, il peut te dire qu'aujourd'hui il veut manger le repas que tu prépares. Tu m'entends ? Il ne veut pas que les enfants préparent toujours à manger alors que je suis là. Mon mari était comme ça et j'exécutais, je me donnais le temps de préparer le repas. Quand j'ai préparé, il me disait : « c'est toi qui a préparé. Cela m'enchantait ». S'agissant de faire la pâte, tu sais que beaucoup parmi vous, vous ne le savez pas, j'apprenais à l'enfant de le faire quand il arrive à la 4 ème année primaire. Pour le moment, j'ai un enfant de la 4 ème année qui sait préparer la pâte. Quand je suis ici (au travail) et que les enfants veulent faire la pâte par exemple pour toi qui veux connaitre comment je fais vivre la famille, je leur dit de faire la pâte quand vous quitterez l'école. La farine est là et les légumes aussi. Ça, c'est éduquer ! C'est aussi partager les activités sans attendre que j'arrive. Parmi mes enfants il y a ceux qui sont assez grands et d'autres qui sont encore très petits. Pour partager les activités, ceux qui sont assez grands aident ceux qui sont encore

petits. Pour qu'ils trouvent le temps de faire la révision des cours, je fais tout quand j'arrive à la maison. Nous nous parlons et nous nous fixons un horaire».

En ce qui concerne les difficultés et leurs solutions, elle réplique que :

« Les problèmes existent. Personne ne manque pas des problèmes dans la famille. Dans cette organisation des activités, il arrive des fois où tu peux même manquer les moyens pour accomplir ces activités. Tu peux être pauvre à tel point que tu manques même un petit savon alors que tu as besoin de faire la propreté. Pourquoi ne pas manquer de l'argent d'acheter le sel alors que tu as des aliments. Quant aux solutions, tu ne vois pas que c'est de la même façon quand on disait qu'une femme est devenue assez mûre, elle sait ce qu'elle fait. Elle peut adhérer dans une association, là où elle cotise soit 2000 mille par semaine et quand les problèmes arrivent, elle se dirige vers cette association pour emprunter une somme à utiliser en attendant le salaire. C'est comme ça que je procède ».

Rappelons que cette retranscription concerne les femmes veuves mais ayant des enfants. Parmi elles, nous avons une femme enseignante et une cuisinière. En effet, leur situation professionnelle se diffère. La première affirme qu'elle peut trouver un temps de repos pendant les weekends ou les jours de congé. La cuisinière quant à elle, ne se repose pas car elle travaille tous les jours. Néanmoins, cette dernière se repose pendant un congé annuel ou pendant une journée de récupération. En ce qui est de la conciliation des activités professionnelles et ménagères, les deux enquêtées disent que cela dépend de l'organisation de tout un chacun. Elles s'entraident parfois avec leurs enfants ou les domestiques pour celles qui en ont. Ces femmes expliquent qu'elles se réveillent le matin pour aller au travail. Les activités ménagères se font souvent pendant le soir en provenance du travail. Quant au changement, l'activité professionnelle intervient beaucoup à la satisfaction des besoins familiaux. La femme est également considérée au foyer et dans la société en général, disent-elles. Les difficultés ne manquent pas. Seulement elles se diffèrent étant donné que nos enquêtées diffèrent également : l'une est la cuisinière et l'autre l'enseignante.

III.2.1.3. Femmes avec conjoint sans enfant

Dans cette catégorie, nous avons pris les références suivantes :Il s'agit d'une part, une femme enseignante et un chef de département, lors de la rencontre, nous nous sommes présenté et après, nous leur présentons l'objectif de la conversation. Elles nous ont accueillie aisément. La première se présente ainsi :

«En plus d'être enseignante, je suis également le chef du département X. Je veux seulement vous raconter ce qui est en rapport avec l'activité d'être chef de département, si non, vous savez déjà ce que fait l'enseignant dans la classe et en dehors de la classe même si vous ne savez pas tout. Alors ma mission comme chef de département est de veiller au bon fonctionnement dans l'ensemble du département en représentant le département à la commission générale de la faculté; préparer l'ordre du jour, convoquer et présider les réunions du conseil de département ; proposer au décanat le recrutement des enseignants à temps plein et à temps partiel en cas de besoin ; assurer la transmission au décanat des décisions du conseil de département ; veiller à l'organisation des enseignements de mon département ; veiller à la bonne harmonie des relations au sein du personnel du département ; prendre des mesures nécessaires pour la bonne marche du département ; participer dans les réunions organisées par les autorités hiérarchiques. Pour assurer le bon déroulement des activités, je dois coordonner et planifier les congés et les sorties du personnel de notre département. Il ne faut pas ignorer que je dois évaluer chaque semaine l'état d'avancement des enseignements au sein du département en me référant sur le calendrier académique et informer au décanat toute contrainte liée à l'exécution des activités. J'élabore le cahier des charges du personnel technique attaché à notre département et faire son suivi. J'assure l'encadrement des nouveaux membres du personnel affectés au secrétariat et les stagiaires. Enfin, je sais que je devais être au courant de toute autre activité demandée par l'autorité hiérarchique pour la bonne marche de notre Faculté en particulier, et de toute l'université en générale.

Voilà ce que je peux te dire à propos de mon activité professionnelle. Je te dis cela pourquoi ? Cela, pour t'aider à comprendre facilement que je ne trouve pas le temps d'assister aux activités domestiques. Mais non pas parce que j'ai abandonné ça, mais à cause de mon temps insuffisant pour participer aux deux activités à la fois. Je préfère utiliser les domestiques, car même les weekends je travaille ».

S'agissant de la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères, elle répond :

« Je ne m'implique pas beaucoup dans les affaires domestiques, c'est la charge des domestiques ».

Nous avons voulu connaître qu'elle a des enfants. La réponse est la suivante :

« moi non. Je n'ai pas encore eu des enfants. Mais cela ne m'empêche pas d'avoir deux domestiques, un garçon et une fille. Les deux sont assez grands ce qui me fait de leur confier tout avec confiance. La fille s'occupe de la propreté des habits et tous ceux qui sont liés à ces derniers (les laver, les repasser, les conserver), la propreté de la maison et de la cour. Le garçon quant à lui, est chargé de tout ce qui reste. C'est-à-dire faire la cuisine, aller au marché, faire la propreté des ustensiles de cuisine et de table. Quant à moi, si je veux me reposer ou faire quelque chose à la maison, je demande un congé, c'est là que je trouve le temps de veiller à ce qui se passe à la maison, faire le social avec l'entourage et rendre visite aux différentes familles proches et lointaines. Pendant le soir ou très tôt le matin, c'est là où je fais souvent la propreté dans ma chambre ou la propreté lié au soin du corps pour moi et pour mon mari ».

Quant au changement dans l'organisation familiale, elle nous fait référence à la famille traditionnelle où la femme attendait ce que le mari apporte.

« Tout le monde savait que la femme traditionnelle était une femme qui subissait des limites en ce qui concerne le revenu ménager. L'homme était lui seul qui devait connaître les entrés et les sorties du ménage. Mais aujourd'hui ce n'est pas le cas. Prenons l'exemple de chez nous, avec mon mari, nous sommes tous des professionnels. À son absence, je dois assurer la survie de notre famille et vis-versa. Je t'ai déjà dit que nous n'avons pas des enfants que nous devons prendre en charge tout le temps, mais cela ne nous empêche pas d'aider dans nos familles, tantôt dans ma belle-famille, tantôt dans ma propre famille. Nous le faisons ensemble et par consentement avec mon mari. S'il s'agit de quoi à apporter à la maison, celui ou celle qui le constate bien avant, c'est lui qui l'apporte le premier. Chez-nous pas de femme, pas d'homme en ce qui est en rapport avec les ressources de revenus. Je trouve là un grand changement pour le développement de la famille. La femme a trouvé sa place dans la société, elle a la parole aujourd'hui et tout cela justifie son autonomie ».

S'agissant du maintien d'un partage genré des tâches Ménagères et éducatives, elle nous affirme que chez eux n'existe pas des activités réservées au mari ni à la femme. Elle le dit en ces mots :

«Chez nous, nous n'avons pas des activités concernant le conjoint ni celles réservées à la femme car les tâches ménagères sont confiées aux domestiques. Aussi, nous n'avons pas des enfants. Le reste est de suivre les réalisations des domestiques. Cela alors est assuré par

n'importe qui parmi nous, selon le temps obtenu. C'est-à-dire la disponibilité et selon celui qui va arriver le premier à la maison. Là, on n'a qu'à superviser seulement les travailleurs et être proche d'eux».

S'agissant des difficultés rencontrées lors de la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères, elle nous dit que :

« Les difficultés ne manquent pas, mais il faut savoir lesquelles ? Et savoir trouver leurs solutions. Ici, je peux te donner l'exemple de la fatigue ; pour trouver sa solution, je demande un congé. Il arrive des fois où je me retrouve dans les moments imprévus comme les maladies. Prenons que le mari, le domestique ou tout autre membre de la famille tombe malade, ça me pousse d'arrêter tout pour l'accompagner à l'hôpital. Là alors ça peut causer des problèmes au travail. Ça peut aussi me faire trainer à l'avancement du programme. Du reste, c'est la fatigue incessante et répétitive. Je ne trouve pas de solution valable pour combler les dommages, sauf qu'en cas de non avancement dans la matière, je dois me sacrifier en travaillant pendant les heures supplémentaires. En plus je développe l'endurance et une résistance.»

Le deuxième cas est celui d'untémoignage d'une femme planton. Elle se présente en disant que :

«Je m'appelle BG, je suis planton ici en lettres. J'ai fait les études secondaires jusqu'en 8eme année, j'ai commencé le travail d'ici en 2018, c'était dans la cuisine. Je suis arrivée ici dans les lettres en septembre 2019 jusqu'aujourd'hui. J'ai fait le mariage le 16 novembre 2019. Nous sommes encore des jeunes mariés sans enfant »

S'agissant de la question de repos chez les femmes, elle répond que :

« Le temps de repos du moins n'est pas visible. Même si tu prends un petit moment, c'est ignorer certaines activités pour se détendre en peu. Le temps de se reposer pour les femmes, suite à leurs activités n'existe pas. Si je te donne un exemple pour moi-même, le matin, je me prépare pour partir au travail. Arriver au travail, nous restons ici (au travail) même à midi, le temps supposé d'aller prendre le déjeuner. Mais nous n'y allons pas parce que ; un, nous n'avons pas suffisamment d'argent pour aller au restaurant d'ici aux alentours ; deux, nous ne pouvons non plus aller chez nous pour revenir au boulot, c'est loin. Donc nous préférons rester ici jusqu'à 17 heures car le travail d'ici commence chaque jour à 7h 30 min, sauf

mercredi où j'arrivais ici à 9h et ça se termine à 17 heures sauf le même jour de mercredi où je prolonge jusqu'à 17h 30min.Ce qui signifie que nous allons manger après être arrivé à la maison. Arrivée à la maison alors, je préfère le repas facile à préparer pour que nous ayons à manger le plutôt possible afin d'attendre le repas du soir. S'il est nécessaire et pour diminuer la fatigue, je prépare une fois pour toute la journée. En attendant que le repas soit prêt, c'est-à-dire au moment où le repas est encore sur le feu, c'est là où je fais la propreté dans la maison pour quoi pas dans la cour, je fais la propreté du matériel de cuisine. Il arrive des fois même où je quitte la maison sans ranger le lit. C'est moi qui dois faire tout à la maison. Mon mari, lui quand il arrive à la maison, il se détend au lit avant que je termine à préparer le repas »

Quant à l'organisation des activités professionnelles, elle dit que :

« Les activités que j'ai ici, reviennent à la propreté. C'est-à-dire que j'ai cinq bureaux des professeurs, une salle d'étude et deux toilettes des chefs. C'est-à-dire que chaque fois que j'arrive ici, je dois d'abord faire la propreté de ces toilettes afin que les chefs, lors qu'ils veulent y aller, les trouvent propres. Après avoir terminé la propreté des toilettes, je passe dans les salles de cours. elles sont sales du fait que je ne les nettoie pas tous les jours. Souvent je faisais la propreté de cette salle deux fois par semaine. Après la classe de cours, je commence alors à passer devant les bureaux pour voir si les professeurs y sont afin d'y faire la propreté aussi. Si je trouve que tel ou tel autre bureau est fermé, je dois demander aux autre qu'ils l'ont vu ou pas, afin de connaitre peut-être qu'il est aux environs soit au cours ou soit absent. S'ils me disent qu'ils l'ont vu, je dois aller le voir pour me donner la clé afin d'aller travailler dans son bureau. Après avoir fait tout cela, nous allons attendre d'autres tâches à faire étant assis au vu des chefs. C'est comme nous sommes à l'attente d'accompagner les lettres ou courriers au rectorat ».

S'agissant des activités de ménage, elle raconte que :

« Les activités de ménage ! Ce qui fait la femme en premier lieu, c'est la propreté et la manière dont elle organise son mari. Savoir si les habits de ton mari sont propres ou pas. Si tu trouves que les habits sont sales, je dois les lessiver. Concernant la propreté, tu ne la fais pas seulement pour mon mari, je dois veiller que je suis aussi propre et mes habits. Après cela, je dois veiller à ce que nous allons manger pendant le matin et le soir, si c'est la bouillie ou le thé pendant le matin? Si je trouve que c'est la bouillie, je dois faire tout moyen

possible afin que je la mets dans un thermos et nous nous rendons au lit pour attendre demain matin. Pendant le matin, nous nous réveillons et nous nous l'avons. C'est-à-dire que nous passons à la douche. Après la douche, nous buvons la bouillie et nous nous préparons afin de partir au travail. Avant de partir, je lui demande de fermer la maison (c'est-à-dire la porte) après, nous cheminons ensemble vers le travail. Arrivés chez « Siguvyaye » (c'est un endroit qui se trouve tout près du campus Mutanga, il est communément appelé ainsi), je descends le bus et nous nous disons au revoir. Il part vers I P A. Moi, je reste à Mutanga.

Au cours de travail, je lui demande s'il est bien arrivé et bien portant. S'il est temps de rentrer, je l'appelle en lui disant que je suis prête à partir. Il arrive des fois où il me demande de l'attendre pour que nous partions ensemble. Une fois que je trouve qu'il n'y a pas d'urgence je lui réponds ok. S'il y a d'urgence soit si je veux passer au marché par exemple, je m'excuse en lui expliquant ce qui me pousse de ne pas l'attendre et je rentre avant lui. Arrivée à la maison, je me concentre directement sur ce que nous allons manger.

Si nous arrivons à la maison étant ensemble, il peut m'aider dans certaines tâches, par exemple quand je suis en train d'allumer le feu afin de préparer le repas, lui peut m'aider à lessiver les matériels de cuisine. Après avoir mangé, c'est là que je prends le temps de dormir en peu, plus ou moins une heure pour que la tête se rétablisse. Après je me réveille afin de préparer le dîner. En préparant, nous conversons comme des personnes qui s'aiment dans leur maison. Pas de stresse en ce moment dans notre ménage, s'il y a un malentendu entre nous, nous essayons vraiment de dialoguer afin d'arriver sur le consensus, ce que j'admire. S'il s'agit de la faute qui survient, nous trouvons une solution ensemble. Après tous cela, nous allons dormir afin de se préparer pour les activités de demain ».

S'agissant de la conciliation des activités professionnelles et les tâches ménagères, elle répond que :

« Pour chaque activité, c'est moi qui me donne du temps approprié. A chaque chose je me donne du temps, rien n'empêche que cette chose se réalise. Par exemple, je peux dire que pour le moment je fais ça, dans l'autre moment, je vais faire ça. S'agissant par exemple de commencer la propreté des matériels de cuisine, après avoir terminé ça, je procède par la propreté de la maison. Quand je termine, je peux préparer de quoi à manger s'il s'agit du moment opportun et réserver aussi le temps de dormir afin de se réveiller très tôt le matin.

Les relations entre les activités professionnelles et les tâches ménagères résident dans le fait qu'il y a le moment de faire les activités professionnelles et après ces dernières, nous procédons avec les tâches ménagères. Je fais les activités professionnelles pendant les jours du travail et les tâches ménagères avant et après le travail professionnel et principalement dans les weekends. Chez nous, c'est presque moi qui fais toutes les tâches ménagères, seulement à sa propre volonté, mon mari peut m'aider. Du moins, si tu es capable d'organiser les activités professionnelles, tu seras aussi capable d'organiser les tâches ménagères ; également quand tu es capable d'organiser les tâches ménagères, tu le seras aussi pour les activités professionnelles. Je fais les activités professionnelles pour que j'obtienne de l'argent qui va m'aider à réaliser celles du ménage. C'est comme les travailleurs des champs, ils vont au champ pour obtenir de quoi à mettre sous la dent, et nous, pour réaliser nos besoins ménagers, nous devons aller au travail ».

S'agissant du changement qui a eu lieu dans l`organisation de sa famille suite à ses activités professionnelles, elle répond que :

« Premièrement, prenons l'exemple de la tradition. Nous entendons parler que dans la tradition, les filles n'avaient pas de place aux études « ntamashure y'abakobwa » c'est-à-dire qu'il n'y a pas des études pour les filles et que leur fonction est de rester à la maison et faire les tâches ménagères. Ce qui a changé menant, c'est que nous aussi nous avons accès aux études qui nous acquérons des connaissances. Ces connaissances nous permettent d'accéder aussi aux activités professionnelles que les hommes. Elles nous mettent au même pied d'égalité que les hommes et nous rendent capables. Tu entends que la femme, elle aussi est capable. Autre chose pour la femme, c'est d'avoir la dignité et l'honneur. Nous avons une place et une parole parce que dans les professions partout il y a des femmes que des hommes ».

Quant au partage des tâches ménagères et l'éducation des enfants, elle s'exprime en disant:

«Nous, nous n'avons pas encore des enfants. Mais les activités ménagères sont pour la femme comme elles étaient dans la tradition. Dans mon ménage, je n'ai jamais pensé à la division des activités. C'est-à-dire que le mari reste le mari dans le ménage, en plus, sa dignité reste ainsi. Je me dis que de ma part je n'ose pas le dire. Seulement il peut décider de m'aider quand il trouve que je suis fatiguée afin que je me repose. La chose qu'il aime m'aider du fait que là où nous vivons c'est rare, il aime puiser de l'eau. Ça vraiment il m'a dit : « madame

quand je serai loin de toi, tu iras puiser ou tu utiliseras de l'argent. Mais si je suis près de toi, je le ferai moi-même ».

Quant aux problèmes et solutions, elle disait :

« Au travail, nous n'avons pas de problème. A la maison même je ne les vois pas, seulement qu'il y a des fois où la vie semble difficile de telle façon que nous pouvons manquer de l'argent pour assurer la vie. Mais chacun parmi nous peut penser et trouver là où il peut demander une dette. Nous en discutons sur cette dernière afin d'aller l'emprunter et savoir les stratégies de le rembourser. Pour ça, ni moi, ni lui, personne n'est obstacle de l'autre en ce qui concerne le remboursement de cette dette. Une fois touché, le salaire, nous devons d'abord rembourser la dette déjà existante avant d'acheter d'autres choses en tenant compte de la somme qui va rester, des besoins et des jours qui restent pour avoir un autre salaire.

Les propos ci-haut retranscrits sont ceux de la catégorie des femmes mariées qui n'ont pas d'enfants. Elles nous rendent compte que les femmes mariées sans enfants vivent comme des célibataires. Les activités professionnelles et ménagères sont presque sous la charge de la femme sauf qu'elles s'entraident parfois avec leurs maris. De plus, les ménages qui ont des moyens peuvent utiliser des domestiques. Les difficultés sont comme quoi, la fatigue car elles ne trouvent pas un temps suffisant pour se reposer. En ce qui est de changement dû aux activités professionnelles exercées ; toutes les femmes enquêtées convergent sur la contribution apportée à la satisfaction des besoins au ménage.

III.2.2. Comparaisons des données

Compte tenu de nos questions de recherche ainsi que les objectifs visés, nous pouvons établir les convergences et les divergences des résultats obtenus. Nous rappelons aussi que nous avons manqué des documents traitant la réalité burundaise sur la conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères. Cela nous a poussé de nous référer sur les entretiens recueillis.

III.2.2.1. Temps de repos

Lors de notre recherche, nous avons voulu connaître si les femmes professionnelles trouvent le temps de repos tenant compte de leurs activités (professionnelles et ménagères). Nous avons constaté que les réponses qu'elles nous ont fournies sont de trois sortes :

Certaines femmes affirment qu'elles trouvent le temps de se reposer dépendamment de leurs organisations. Il y en a aussi celles qui l'affirment en disant que cela dépend des activités de tout à chacune et du temps passé pour réaliser ces activités et encore le temps d'arriver à la maison. C'est le cas par exemple d'une femme qui l'affirme en partant de la nature humaine : *«Au vrai sens du terme, selon notre organisme, toute personne, quand elle ne se repose pas, tombe malade. Il faut un moment de repos, il doit y avoir un temps de se reposer. Alors, je pense que l'on doit s'organiser pour trouver un petit temps de repos. Donc le temps de repos est nécessaire ».*

Pourtant, selon notre point de vue et en s'appuyant sur certains entretiens, nous trouvons que les femmes qui affirment qu'elles se reposent, bien entendu sont des femmes qui savent mieux s'organiser et en grande majorité elles ont des enfants assez grands et leurs tâches domestiques sont suivies en grande partie par des domestiques. Leur travaux professionnels sont seulement concentrés sur les jours de travail non pas pendant les weekends. Les femmes administratives et les plantons n'ont pas d'autres fonctions professionnelles autres que celles exigées par leurs cahiers de charge. Comparativement à l'équipe enseignante, cela les permettent de rentrer chez elles à l'heure précise en vue d'aller faire les tâches familiales.

-D'autres femmes n'affirment pas totalement qu'elles trouvent le temps de se reposer, c'est-à-dire trouver de temps en temps un moment de repos, mais d'autres fois, elles le manquent. Ces dernières affirment que pour trouver ce temps, ça dépends des activités qui y existent et la disponibilité de leurs collègues qui peuvent rester à leurs services ou la disponibilité des membres de la famille à la maison. Elles aussi, ne nient pas que ça dépend de l'organisation de tout à chacune et selon qu'on a un domestique. C'est le cas par exemple de celle-ci qui dit que : *« ce n'est pas tous les jours que nous manquons le temps de repos parce qu'il y a des fois où nous quittons le lieu de travail assez tôt et là nous pouvons nous reposer, sinon nous attendons les weekends ».*

Nous avons trouvé que ces femmes ne travaillent pas pendant les weekends et que ces jours sont réservés à leurs tâches domestiques et leurs repos. Autre constat que nous avons fait est que les femmes de cette catégorie trouvent leur temps de repos lors de la socialisation avec leurs familles et amies.

Enfin, ce sont des femmes qui nient catégoriquement qu'elles trouvent le temps de se reposer parce que leurs activités professionnelles et leurs statuts sociaux ne leur permettent pas de

trouver ce moment. Il y en a même celles qui n'ont pas des domestiques en vue de profiter une aide. C'est par exemple les propos d'une femme qui dit que:

«Se reposer, d'habitude il n'y a pas du temps pour se reposer. Ici notre repos, nous nous reposons au cas où nous trouvons un congé, c'est là que tu dirais, je vais à la maison et le temps de matin que j'utilisais pour aller au travail, je l'utilisais pour se reposer. Si par exemple tu étais habitué à te réveiller à 5 heures du matin, en période du congé tu changes pour te réveiller à 7 heures ou à 7 heures 3o minutes. C'est ça notre repos. Là mêmement le repos n'est pas suffisant du fait que même si tu es à la maison, tu dois préparer le repas de midi pour que les enfants trouvent de quoi à mettre sous la dent lorsqu'ils rentrent de l'école. Se reposer comment ? Impossible, pas de repos.»

Signalons que ces mamans travaillent mêmes les weekends, ce qui les poussent de ne pas se reposer. Quand elles veulent se reposer, elles demandent une permission, un congé ou s'absentent au travail.

Bref, les femmes qui trouvent suffisamment le temps de se reposer, sont des femmes qui ne travaillent pas pendant les weekends et celles qui n'ont pas d'autres responsabilités professionnelles. De plus elles ont des domestiques, des enfants assez grands et d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réalisation des activités domestiques ainsi que leur manière d'organisation tenant compte de leur connaissance en matière de la nature humaine. Les femmes qui ne trouvent pas le temps de repos sont des femmes en majorité qui travaillent pendant les weekends. Elles assurent presque toutes les responsabilités dans leurs familles. Certaines ont des maris d'autres n'en ont pas. Elles ont des enfants encore petits qui nécessitent des mesures d'accompagnements tant à l'école qu'à la maison ou encore des enfants assez grands mais qui vivent sous la dépendance de leurs mamans.

En réalité, cela signifie ces femmes sont beaucoup surchargée. C'est-à-dire qu'elles ont beaucoup d'activités tant professionnelles que domestiques.

III.2.2.2. Organisation des activités professionnelles

Partant de la question de savoir comment les femmes organisent les activités professionnelles, nous avons constaté que les femmes que nous avons enquêtées ont leur façon d'organiser les activités professionnelles selon soit les domaines de travail soit leurs cahiers de charges. Beaucoup d'entre elles affirment que les travaux professionnels ne leur causent pas de

problèmes parce qu'il y a le temps approprié à ces derniers et que les cahiers de charges leur servent de référence. Dans notre étude, nous avons trouvé que certaines femmes travaillent après avoir révisées leurs cahiers de charges. Les activités professionnelles se font pendant les jours de travail pour certaines et pour d'autres elles se font pendant les weekends. Les femmes qui travaillent savent d'une façon générale que les activités débutent à 7 heures 30 minutes et qu'elles s'achèvent à 15 heures 30 minutes. Mais ce temps peut varier selon le domaine d'activité. Pour mieux étudier cette organisation, nous avons fait référence aux catégories socioprofessionnelles.

III.2.2.2.1. Organisation des activités professionnelles chez les enseignantes

Pour les femmes enseignantes quand elles sont au service d'enseignement, leurs activités sont reparties en tranches au cours de la journée. La première tranche de la journée, les cours débutent à 8 heures du matin pour s'arrêter à midi. Pour la deuxième tranche de la journée, les cours débutent à 14 heures pour prendre fin à 18 heures. Les femmes enseignantes s'organisent en fonction des horaires de cours et en fonction des autres tâches se trouvant à leur disposition. Comme toutes les autres femmes, les enseignantes travaillent selon la programmation de leurs cours et de leurs disponibilités. Elles travaillent en tenant compte de la déontologie professionnelle de l'enseignant et de leurs cahiers de charges. Certaines d'entre elles, nous ont raconté comment elles procèdent. Voici par exemple :

« Mes activités sont déjà organisées, je me donne les jours d'enseigner, j'élabore mon horaire selon ce que je ferai pendant la semaine : soit il y a des fois que je dispense les cours, soit il y a des fois que je me rends à la commission pour faire ce que je doit faire pour l'université. Il y a même des fois où je fais mes recherches. Tous cela je planifie ainsi : Je donne cours lundi, mardi et jeudi, je me réserve mercredi et vendredi ; Mercredi je me rends à la commission, vendredi je fais mes recherches. Tu comprends que quand j'enseigne les avant-midis, les après-midis je ne fais pas cours. Alors je prépare le cours ou je continue mes recherches ».

Signalons que ces dernières nous ont rappelé que leurs activités professionnelles ne sont pas des activités qui se font uniquement aux lieux du travail, mais qu'elles sont des activités faciles à réaliser étant n'importe où. C'est par exemple le fait de corriger les copies, de préparer les cours et faire des recherches documentaires. Pour ces femmes, il n'y a pas de

problèmes, elles travaillent comme tout autre le fait conformément à leurs cahiers de charges et au respect de temps.

III.2.2.2.2. Organisation des activités professionnelles chez les femmes administratives

Les femmes administratives comme les autres femmes, travaillent en fonction de leurs cahiers de charges. Ces femmes respectent le temps du travail. Elles disent que les activités professionnelles ont leur moment de telle manière qu'elles ne peuvent pas se confondre avec les autres activités. Les autres activités trouvent leur moment après l'exécution des travaux professionnels.

Pour les femmes qui travaillent dans un même service, chacune sait sa charge sans oublier de collaborer avec les autres. Au travail, il n'y a pas de différence entre l'homme et la femme. L'important est de respecter les règles du travail.

Parmi celles que nous avons enquêtées, il y a certaines qui affirment que :

« Pour mieux réaliser les activités, il faut respecter le temps en sachant que l'on se réveille très tôt et se préparer pour partir au travail. Arrivée au travail, je dois planifier ce que je vais faire au cours de la journée. Il est difficile quand on est nouvelle dans le domaine du travail ».

Signalons que ces femmes administratives sont constituées par des cadres administratives, des secrétaires administratives, des secrétaires des directions et des services, des secrétaires des facultés, instituts et des départements, des conseillères de directions et des services, le personnel de bibliothèques, les informaticiennes, les chefs des services, les doyennes et vice doyennes, les chefs des départements et les préposées au service des étudiants et aux bibliothèques. Les activités professionnelles ne nécessitent pas des intervenants autres que les femmes engagées.

III.2.2.2.3. Organisation des activités professionnelles chez les femmes auxiliaires

Parlant des femmes auxiliaires ici, ce sont des femmes qui forment la troisième catégorie socioprofessionnelle qui compose notre échantillon. Ces femmes sont entre autres les plantons, les cuisinières, les jardinières et les pavillonistes ou les femmes qui travaillent dans les homes universitaires. Même si elles sont dans des groupes différents, elles sont toutes engagées par l'université. Ainsi, comme les autres, elles travaillent selon leurs cahiers de charges telles que nous l'avons vu précédemment. La réalisation des activités professionnelles

chez elles se fait généralement pendant les jours de travail. Les weekends sont réservés aux besoins familiaux sauf les cuisinières qui travaillent même les weekends.

Comme toutes les femmes des groupes précédents, les femmes de cette catégorie affirment que les activités professionnelles ne causent pas de problèmes car elles ont un temps suffisant pendant la journée. Pour elles, ce qui est important c'est de savoir leurs cahiers de charges.

Les plantons savent que leur priorité lors qu'elles arrivent au travail, est de faire la propreté dans les lieux qui leur sont assignés.

Le reste pour elles, c'est d'exécuter toutes autres tâches qui leur sont confiées par la hiérarchie. Par exemple la transmission des courriers expédiés à destination des différents services.

Quant aux cuisinières, leurs activités restent les mêmes pour tous les jours même les weekends. Arrivées au travail, sous la supervision de l'encadreur des cuisiniers, elles sont chargées d'exécuter tout travail qui leur est demandé par l'autorité hiérarchique pour la bonne marche du service. C'est entre autres : recevoir, transporter et amener les vivres et non vivres dans la cuisine, assurer l'épluchage et triage des vivres avant la cuisson ; préparer et faire la cuisson des aliments du restaurant universitaire, assurer l'hygiène tant des matériaux de cuisine que des lieux d'exécution du travail, assurer la restauration des étudiants et enfin, enlever les assiettes sur les tables à manger et y faire la propreté. Voila comment se déroule la journée chez les cuisinières. Contrairement à d'autres groupes socioprofessionnels, les cuisinières travaillent tous les jours y compris les weekends.

Pour les pavillonistes, elles travaillent aussi selon leurs cahiers de charges, et de plus elles permutent les activités. La majorité de Celles que nous avons interrogées affirme que si lundi elles travaillent dans les toilettes, mardi elles travaillent dans les douches et mercredi elles font la propreté dans les corridors et dans la cour. Malgré qu'il y a le partage journalier des activités, ces dernières partagent régulièrement les compartiments, c'est-à-dire que certaines d'entre elles peuvent se charger de certains homes avec leurs toilettes et leurs douches alors que d'autres s'occupent des activités qui se font dans les autres homes. Leurs activités professionnelles sont faites pendant les jours de travail uniquement.

Dans cette catégorie socioprofessionnelle, il reste les femmes jardinières. Cette catégorie des femmes trouve le travail pendant la période pluviale quand poussent les herbes dans les

jardins, dans les rues et dans les cours. Celles que nous avons interviewées nous ont racontée comment elles réalisent leurs activités :

« Nos activités ne sont pas de tous les jours. Elles sont limitées selon les périodes. Voilà par exemple dans la période d'été, nous n'avons pas de quoi à faire. Nous recevons l'emploi d'ici pendant les moments de pluie. Maintenant nous sommes en chômage. Nous sommes engagées journalièrement, ça nous aide à faire vivre nos familles. Au temps de travail, nous exécutons les instructions de notre chef responsable des espaces verts».

Toutes les femmes affirment que pour organiser les activités professionnelles utilisent leurs cahiers de charges dépendamment du domaine de travail.

III.2.2.3. Organisation des activités ménagères

Les activités ménagères restent une préoccupation ou une affaire des femmes dans beaucoup de familles burundaises. Selon notre recherche, nous avons constaté que la concentration des activités domestiques chez les femmes professionnelles avant et après les activités professionnelles et pendant les weekends est la meilleure façon de cette organisation. Généralement, ces activités sont bien organisées selon qu'il y a une aide domestique, des enfants assez grands ou toute autre personne qui peut aider dans la famille. Ces activités deviennent difficiles à organiser pour les femmes qui n'ont pas des domestiques ou toute autre personne qui peut intervenir dans ce domaine et aussi pour les femmes qui travaillent même les weekends. C'est le cas par exemple de certaines veuves et certaines célibataires; ces dernières font leurs activités ménagères avant et après le professionnel. Compte tenu de notre analyse des entretiens, nous avons pu trouver que les femmes enquêtées utilisent des domestiques dans la réalisation des tâches ménagères et cela dépend de leurs revenus. Ce sont surtout les femmes de deux premières catégories socioprofessionnelles qui utilisent en majorité les domestiques.

En effet, nous trouvons que cette organisation est classée en groupe :

Il y a celles qui utilisent des domestiques dans la réalisation de leurs activités ménagères. Certaines d'entre elles affirment que les tâches ménagères ne sont pas leur préoccupation. C'est le domaine d'un domestique. C'est le cas par exemple de celle qui s'exprime dans ces mots :

« Je ne m'implique pas dans les affaires domestiques. C'est la charge des domestiques. Si je veux faire quelque chose à la maison, je demande un congé, c'est à ce moment que je trouve le temps de veiller à ce qui se passe à la maison. C'est pendant le soir ou très tôt le matin où je fais souvent la propreté dans ma chambre ou la propreté lié au soin du corps pour moi et pour mon mari ».

Les autres femmes admettent que les domestiques ne travaillent pas seuls. Elles les aident dans ces activités. C'est le cas des femmes qui concentrent leurs activités domestiques avant et après le professionnel. Elles sont responsables de tout dans leurs ménages. Voici les propos de celle-ci :

« j'ai un domestique, mais je dois l'aider. Prenons le matin, je me réveille et me prépare, après j'aide les enfants pour aller à l'école. S'il s'agit du thé, je sers mon mari et les autres. Après je pars pour le travail. Après le travail, je rentre à la maison, souvent en passant au marché parce que j'habite dans un endroit difficile à franchir encore loin du marché. Arrivée à la maison, je ne dis pas que je vais m'assoir. J'arrange les affaires. Ce sont des objets qui ne sont pas ordonnés et des choses que les enfants ont chambardées. Je dois d'abord ordonner ça et torchonner de nouveau là où ils ont mis des saletés. Je réagis en fonction de ceux que je trouve à la maison. Je dois suivre de près tout ce qui est en rapport avec le ménage : regarder comment ça se passe à la cuisine et voir à la maison que les choses sont biens rangées ».

Signalons que ces femmes figurent dans la catégorie de celles qui trouvent le temps de samedi et dimanche. Souvent, parmi elles, il y a celles qui trouvent d'autres personnes de la famille ou leurs enfants qui interviennent dans la réalisation de ces activités.

Un autre groupe est celui des femmes qui ne possèdent pas des domestiques. Elles font tout dans leurs ménages avant et après les heures du professionnel. Certaines ne travaillent pas dans les weekends. Elles ont soit des enfants assez grands ou petits ou soit encore ne possèdent pas d'enfants. D'autres travaillent dans les weekends et elles aussi ont des enfants assez grands ou petits ou encore n'en ont pas. Pour celles qui ont des enfants ou d'autres membres de la famille, peuvent les aider dans l'organisation des activités ménagères. Mais pour celles qui n'en ont pas, affirment qu'elles les font seules. C'est le cas par exemple de cette femme qui dit :

« Quant aux activités domestiques, je les organise seule parce que je ne possède pas un domestique. Je n'ai ni d'enfant ni une autre personne qui peut m'aider. Je les réalise étant seule tous les jours pendant le matin ou le soir dans les jours du travail et toute la journée pendant les weekends. Je ne fais pas grand-chose parce que les charges propres aux enfants ne me concernent pas ».

En réalité, l'organisation des activités domestiques dans les familles des femmes enquêtées est l'affaire des femmes et des enfants capables. Les hommes ne s'y impliquent pas beaucoup même si il y a des exceptions. C'est une activité confiée aux domestiques aujourd'hui pour certaines femmes professionnelles moyennant un revenu.

III.2.2.4. Déroulement habituel de la journée

Le déroulement habituel de la journée chez les femmes enquêtées est d'une façon générale semblable parce qu'elles se reveuillent toujours le matin, se préparent et se rendent au travail. Le matin, elles font le domestique, les heures de travail font le professionnel et après le travail, elles rentrent afin de reprendre le ménager. Mais cela n'empêche pas qu'il y ait des particularités qui entrainent certaines différences.

Les femmes qui ont des responsabilités professionnelles, domestiques et des enfants encore petits ont des particularités dans le déroulement habituel de la journée.

C'est le cas par exemple de celle-ci qui affirme que sa journée habituelle est conçue comme suit :

« Pour moi, toute la journée est saturée. Le matin, je me réveille très tôt afin de me préparer pour aller au travail et pour préparer les enfants que je vais déposer à l'école. Au cours de la journée, je suis occupée par le professionnel sauf dans la tranche de midi où je dois passer à l'école pour récupérer les enfants afin de revenir au travail à 14 heures pour attendre 17 heures, un temps de rentrer à la maison. Le soir c'est mon retour aux activités domestiques. »

D'autres différences se remarquent chez les femmes qui ne possèdent pas des domestiques. Elles sont obligées de faire le domestique avant et après le professionnel. Certaines d'entre elles affirment qu'avant d'aller au travail, elles préparent le repas de midi pour que les enfants trouvent de quoi à manger quand ils quittent l'école. C'est le cas de celle-ci qui s'exprime en ces mots :

« Le matin, je prépare le repas de midi. Après avoir terminé, je me prépare pour aller au travail où j'ai des charges variées soit de faire la propreté, triage des haricots ou du riz, ou encore faire l'épluchage des pommes de terre ainsi que cuisiner. Je ne peux pas ignorer qu'après la cuisson, je participe à la distribution des aliments et de l'eau. Quand je rentre à la maison, je reprends les activités domestiques comme quoi, préparer le repas et faire la lessive ».

Le déroulement habituel de la journée de ces femmes semble être divisée en trois temps : le temps de travail domestique qui s'effectue avant et après le travail professionnel pendant les jours de travail, ce qui est différent des weekends où la grande majorité de ces femmes consacre le temps en ce qui concerne le domestique et le social seulement.

III.2.2.5. Ressemblance ou différence des weekends et des jours de semaine

Au cours de notre recherche, nous avons constaté que les jours de la semaine diffèrent des weekends pour les femmes qui ne travaillent pas dans les weekends et ces derniers se ressemblent aux jours de la semaine chez les femmes qui travaillent même dans les weekends. Cela nous montre qu'il y a deux groupes de femmes.En effet, les jours de la semaine sont divisés en trois temps comme nous l'avons vu pour tout le monde et les weekends restent le moment consacré soit aux activités domestiques ou au social pour certaines. Voyons par exemple celles qui affirment que tous les jours ne se ressemblent pas :

« Tous les jours ne se ressemblent pas, les weekends diffèrent des jours du travail par le fait que pendant les jours de travail, je m'occupe du professionnel et pendant les weekends, c'est le temps de faire les charges domestique, le social soit en participant dans les différentes cérémonies familiales ou en rendant visite aux différents amis -es- ou voisins-es-».

« Chez moi, tous les jours ne se ressemblent pas parce que les jours du travail sont réservés au travail professionnel sauf le matin qui est réservé aux préparatifs de la journée. Le soir est consacré aux quelques charges domestiques et la tranche de midi est réservée à la récupération des enfants à l'école. Pour moi, les weekends sont sacrés, ils sont réservés aux travaux domestiques. Le social est réservé aux weekends. »

Pour d'autres qui travaillent les weekends, les activités restent organisées comme pour les jours de travail.Parmi ces dernières qui travaillent les weekends, elles affirment que tous les jours se ressemblent. Elles s'expriment en ces mots :

« Pour moi, tous les jours se ressemblent parce que je travaille tous les jours y compris les weekends ».

Cependant, certaines femmes enquêtées ne travaillent pas les weekends et affirment que les jours de la semaine diffèrent des weekends et d'autres soutiennent que les weekends ressemblent aux jours de la semaine.

III.2.2.6. Conciliation des activités professionnelles et des tâches ménagères

La conciliation des activités professionnelles et les activités ménagères est vuesous trois manières. Certaines femmes affirment que la conciliation est facilitée par l'intervention des domestiques dans les activités familiales. Ce sont des femmes issues des familles qui disposent des moyens financiers élevés par rapport aux autres. D'autres femmes soutiennent que la conciliation est facilitée par la participation des enfants et d'autres membres de la famille dans les activités domestiques. Ces dernières disposent des enfants grands et accueillent chez elles les membres de leurs familles (soit des étudiants ou des chômeurs). Enfin, les femmes qui concilient leurs activités sans d'autres interventions. Ce sont des femmes célibataires ou les sans enfants(les jeunes mariées ou les veuves sans enfants).

Pour celles qui soutiennent que la conciliation est facilitée par les domestiques, s'expriment en disant:

«*J'ai engagé un domestique qui s'occupe des travaux ménagers. A mon retour du travail professionnel, nous les partageons. Pour moi, le travail professionnel est régi par la loi que je dois respecter. Raison pour laquelle les tâches domestiques même si elles sont aussi nécessaires, je les fais en dehors des heures du travail».*

Ainsi, les femmes que nous avons interviewées comme toutes les femmes professionnelles burundaises, font recours aux domestiques lors de leur absence à la maison. C'est par le simple moyen de trouver ceux qui peuvent garder leurs maisons et tout ce qui s'y trouve ; préparer de quoi à mettre sous la dent et dans quelques familles surtout qui ont des enfants, les domestiques assurent leur garde et leur propreté.

Quant aux femmes qui trouvent leurs interventions aux enfants et aux membres de leurs familles, elles affirment que ces derniers le font selon leurs disponibilités parce qu'eux aussi sont parfois des professionnels, des étudiants ou des élèves. Voici leurs propos :

- *« J'ai des enfants assez grands et je n'ai pas un domestique. Mes enfants m'aident à torchonner la maison, à laver les matériels de cuisine et à puiser de l'eau au moment où ils rentrent de l'école.»*

- *« Il me semble difficile de le faire, en plus, ça dépend du statut social de la personne et les tâches à réaliser. S'il s'agit des grands projets comme la construction d'une maison par exemple, j'avoue qu'on risque de perdre tout et la meilleur solution est de maintenir un seul côté afin de céder l'autre aux autres (membres de la famille ou amis proche). Pour s'en sortir, il faut avoir une aide. Pour moi qui n'ai pas le mari, j'ai dû chercher quelqu'un d'autre qui me m'aide aux tâches ménagères ».*

Enfin les femmes qui font tout sans avoir une aide, sont peu nombreuses par rapport à d'autres catégories précédentes et sont constituées en majorité par des femmes célibataires et des femmes sans enfants. L'une d'entre elles nous dit ce qui suit :

« Chez nous, c'est moi qui fais tout à la maisons. Les tâches ménagères sont à ma charge, Du moins, si tu es capable d'organiser les activités professionnelles, tu es aussi capable d'organiser les tâches ménagères ; également quand tu es capable d'organiser les tâches ménagères, tu l'es aussi pour les activités professionnelles».

La conciliation des tâches domestiques et professionnelle chez les femmes en activité, fait appel à toute personne capable, vivant à la maison, généralement les enfants pour celles qui en ont. Pour celles qui n'ont pas des enfants, font recours aux domestiques ou autres.

Il ne faut pas oublier que la conciliation des activités domestiques et professionnelles via l'utilisation des domestiques demande beaucoup de moyens monétaires. Raison pour laquelle, les familles qui reçoivent un maigre salaire ne parviennent pas à utiliser les domestique. Mais la conciliation des deux activités est possible.

III.2.2.7. Changements dans l'organisation familiale face à l'activité professionnelle des femmes

Les activités professionnelles des femmes jouent un rôle important dans l'amélioration des conditions de vie de leurs familles. La majorité des femmes que nous avons enquêtées, témoignent que leurs vies ne sont pas du tout comparables à celles qui n'ont pas d'activités professionnelles. Le salaire d'une femme contribue dans tous les domaines de la vie ménagère : assurer l'alimentation, acheter les habits, acheter les cahiers des enfants ; pourquoi

pas assurer les déplacements et payer les domestiques. La femme moderne n'est plus comparable à une femme de la tradition comme le dit un adage burundais « umukenyezi ni umunyakigo », c'est-à-dire que la femme n'avait pas le droit de sortir à la maison. Elle devait y rester. Cela est confirmé par certaines de nos enquêtées :

« La femme professionnelle est différente de la femme traditionnelle parce qu'aujourd'hui la femme contribue au revenu ménager ce qui diffère à la tradition où la femme était considérée comme celui qui est réservé à mettre au monde. Elle n'avait pas de place dans sa famille, elle était sans valeur. Elle est considérée comme incapable et sans importance. Le travail professionnel a entrainé des responsabilités de la femme dans la société burundaise et en particulier dans la famille ».

« Ça m'a permis de sortir de la maison et de l'ignorance et ça amène de la joie dans la famille. La femme ne contribue pas seulement dans la famille. Elle le fait également pour la société et pour le pays. Ça me permet d'avoir une intelligence. Je vous rappelle que j'ai pu trouver une famille large du fait qu'il y a beaucoup des personnes au travail ».

Les bienfaits du travail professionnel sont nombreux de telle façon que les femmes qui en disposent affirment qu'elles arrivent à faire vivre leurs familles même à l'absence du conjoint. Elles affirment également que ce genre de travail ne contribue seulement pas dans les familles mais aussi dans tout le pays.

Les femmes que nous avons enquêtées affirment également que leurs activités professionnelles sont la source du revenu ménager et ce revenu facilite à la réalisation de toutes les charges domestique de la femme dans le foyer. Le changement se manifeste par le fait que la femme s'est intégrée dans le travail qui était réservé aux hommes et a un rôle important dans le ménage, au travail et dans le Pays. Certaines de nos interviewées affirment que le changement est déjà là mais qu'il y en a encore quelques lacunes. C'est le cas par exemple de celle qui s'exprime en ces mots :

« C'est vrai tout a été changé mais le ménage reste toujours au suivi de la femme. Les hommes demeurent un appui aux femmes. Quant au changement pour la femme, je pense que la dame doit s'adapter à savoir comment elle s'organise nouvellement alors qu'auparavant elle restait à côté des enfants à la maison. Menant, elle quitte la maison et va au travail tout en laissant les enfants et la maison. Cela provoque des avantages ainsi que des inconvénients.

La femme sache qu'aujourd'hui elle n'est pas exclue au travail si elle a des compétences et ces dernières s'acquièrent par des formations. Cela leur ouvre les horizons. La femme a la valeur. Elle n'est pas humiliée, elle n'est plus la femme de la maison. La femme sait qu'elle a une part à jouer dans la contribution du développement économique de la famille et du pays. Le ménage est actuellement la plus-value car les filles et les garçons futurs cadres du pays s'élèvent d'abord à la maison et en plus, tout se fonde sur la femme ».

L'organisation familiale a changé grâce à l'activité professionnelle des femmes. Cela est approuvé par tous ces propos ci-haut cités ainsi que le slogan burundais disant que : «Natwe abakenyezi turashoboye ». C'est-à-dire « les femmes, nous sommes capables ». Cela montre également que les femmes ont changé leur mentalité en surmontant tout ce qui était interdit pour elles. Elles franchissent les frontières qui les séparaient avec les hommes.

III.2.2.8. répartition des tâches ménagères et éducatives

La répartition des activités domestiques dépend de la composition des membres de la famille et des activités professionnelles de ces derniers. Certaines femmes parmi celles que nous avons enquêtées, affirment que leurs maris n'interviennent pas aux activités domestiques. Nous avons prouvé que les tâches ménagères et éducatives sont l'affaire de la femme alors que leurs conjoints sont complètements occupés par le professionnelle seulement. C'est le cas par exemple de celle qui dit que son conjoint n'a pas de temps de poursuivre ce qui se fait dans le ménage. Elle ajoute encore qu'il arrive des fois où son mari ne sache même pas que les enfants sont entrain de suivre les études ou pas. Quand il a payé le minerval, c'est fini pour lui.

D'autres enquêtées affirment qu'il y a des activités qui sont réservées aux femmes et d'autres aux hommes dépendamment des talents des unes et des autres. Cela est prouvé par une femme qui le dit en ces termes :

« Il est vrai que l'éducation des enfants nous concerne tous mais la femme au foyer reste très proche d'eux par rapport à leur Papa. J'ai un grand rôle dans l'éducation des enfants. Mon mari vient pour renforcer ma décision. Il faut que vous voyiez les choses de la même manière, c'est vraiment important. Eh bien, du reste c'est savoir s'entraider. Par exemple, quand une maison nécessite un renouvellement des tôles, c'est ne pas moi qui suis chargée de la réparation. C'est son travail ; s'il s'agit d'une parcelle à acheter quelque part, oui je l'informe mais c'est lui qui va prendre la décision finale et de sa réalisation. C'est à dire que

dans la gestion du ménage, il y a ceux qui reviennent à la femme non pas parce qu'elle est capable mais parce que c'est elle qui possède les talents. Prenons l'exemple de s'occuper d'un nouveau-né, tu ne peux pas dire à ton mari de se réveiller deux fois la nuit et toi deux fois la nuit. S'il s'agit de panne de plomberie ou de la voiture ; ça va ».

D'autres encore affirment qu'elles procèdent par le consentement de telle façon que chaque membre de la famille participe aux activités domestiques selon la disponibilité de tout en chacun. Voilà comment quelqu'une d'entre elles s'exprime:

« Ah ! Nous n'avons jamais partagé. Partager c'est à dire que tu vas regarder ça et ça. Chez nous, si je n'avais pas du temps pour faire travailler les enfants, le mari en a. A mon absence lors qu'il veut aller partager un verre avec les autres dans un bar, il y va après avoir terminé. C'est à dire que je ne peux pas dire qu'il doit faire ceci et cela, moi aussi ça et ça, non. Nous nous en parlons. Aujourd'hui, je n'ai pas du temps, vous allez aider les enfants, je ne comprends pas ceci en rapport avec leurs études, vous aller les expliquer vous-mêmes. Par ailleurs les enfants qui sont éduqués par leur père et mère qui ont à apporter dans la famille, ça aide les enfants de grandir avec l'équilibre mental et psychologique. Ce qui signifie que le papa ne soit pas un laisser-faire, il ne dit pas que ça ne me regarde pas, c'est pour madame. Chacun veille pour l'intérêt de la famille. S'il s'agit de suivre le domestique ou de suivre les enfants, chacun est utile sans considération de papa ou de maman ».

Dans cette répartition des tâches domestiques et éducatives, nous avons également constaté que dans les ménages qui ont des domestiques, ces derniers interviennent au moment du présent ou de l'absence des femmes. Les autres qui peuvent intervenir sont des enfants lors qu'ils sont assez grands et certainement les membres de la famille quand ils y existent. Cette répartition ne vise pas la division des activités et de l'éducation mais incite la participation de tous les membres de la famille aux activités où la main de la femme ne peut pas manquer dans tout ce qui se fait à la maison. Dans beaucoup de familles burundaises, le mari est pris comme un superviseur des activités familiales. Il vise avec les grands projets.

III.2.2.9. Difficultés rencontrées et les solutions apportées pour la meilleure conciliation des tâches ménagères et des activités professionnelles

Les femmes que nous avons enquêtés affirment qu'elles rencontrent des difficultés lors de la conciliation des activités professionnelles et celles de ménage. C'est le cas par exemple de la femme qui précise que les problèmes existent et que personne ne manque pas des problèmes

dans la famille. Selon elle, il arrive des fois où elle peut manquer les moyens financiers pour accomplir ses activités.

« Je peux être pauvre à tel point que je manque même un petit savon alors que j'ai besoin la propreté. Pourquoi pas manquer de l'argent d'acheter le sel alors que j'ai des aliments ».

Même si elle rencontre de tels problèmes, elle essaie de trouver les solutions.

« Pour trouver les solutions, du fait que je suis membre d'une association, je me dirige vers l'association afin d'emprunter une somme à utiliser en attendant le salaire ».

Cette dernière rencontre des difficultés liées aux moyens financiers tout comme les autres rencontrent d'autres difficultés telles que le retard au travail dû au manque des moyens de déplacement ; « ubunyakamwe » c'est à dire la singularité, les maladies, les activités énormes et les longues distances à parcourir pour arriver au lieu de travail. Pour certaines femmes, elles ne nient ou n'affirment pas qu'elles rencontrent des problèmes. Elles acceptent seulement qu'elles ont de nombreux activités professionnelles et pour s'en sortir, elles peuvent donner certaines charges aux autres mais en restant vigilante et superviseur entant que responsable.

S'agissant de ce que certaines ont appelés « conflits d'agenda » pour les maladies, elles font également recours aux autres personnes de la famille ou pas. C'est le cas par exemple de celle-ci qui nous a dit qu'il arrive des fois que le programme professionnel coïncide avec le programme du ménage.

« Par exemple quand un enfant tombe malade et que tu as un examen à donner aux étudiants, tu n'abandonnes pas l'enfant, tu dois l'accompagner à l'hôpital, également tu ne laisses pas l'examen, donc il y a des conflits d'agenda difficiles à gérer. Il y a le travail que tu ne peux pas ignorer même ceux de la famille que tu ne peux pas abandonner mais par chance, tu peux trouver quelqu'un de la famille qui peut t'aider à amener l'enfant à l'hôpital et tu dois suivre de près. Mainte fois même, sont des conflits d'agenda ou la disponibilité qui peut être diminuée. Il y a des fois que je peux entrer dans l'atelier jusqu'à ce que je me retrouve au moment où les enfants se sont déjà en dormis. Il est difficile d'avoir la disponibilité totale mais je dois quand même partager les deux à ce qu'elles soient complémentaires».

Compte tenu de tous ces difficultés, nos enquêtées acceptent qu'elles parviennent à les surmonter et trouver les solutions valables. Elles ajoutent que l'essentiel est de bien collaborer avec les collègues et être en bonne entente avec le chef du service en cas du travail professionnel.

III.3. Présentation des résultats

III.3.1. Synthèse des résultats

Après l'analyse des résultats de notre recherche qui s'est réalisée à l'université du Burundi sur **: la vie des femmes au sein d'une institution : conciliation de la vie professionnelle et de la vie de ménage.**

Nous pouvons déduire que les femmes professionnelles ont la volonté de faire les activités au sein de leurs familles et de faire ses obligations professionnelles. Elles essayent de se confronter aux obstacles qui freinent leurs travaux.

Ainsi notre recherche montre que les femmes salariées au travail multi-varié, essayent de concilier la vie traditionnelle qui exige que la femme fait ses activités domestiques et la vie moderne qui demande que la femme comme l'homme, peut fréquenter le monde du travail professionnel. Elles sont obligées de faire les activités professionnelles tout en sachant qu'elles sont des femmes mères et épouses.

En guise de conclusion, toutes ces données nous incitent à mieux comprendre la question centrale qui est : comment les femmes qui travaillent concilient les tâches ménagères et les activités professionnelles ; à identifier les difficultés rencontrées et les solutions à apporter pour la meilleure conciliation de ces deux tâches.

III.3.2. Vérification des hypothèses

Après avoir récolté les données et analysé les résultats obtenus, nous avons procédé à la vérification des hypothèses. Nous les avons présentées comme suit :

III.3.2.1. Vérification de la première hypothèse

Notre première hypothèse est libellée comme suit: « La complémentarité entre les membres de la famille dans les tâches domestiques facilite la femme de concilier sa vie professionnelle et ses tâches ménagères.»

Par la complémentarité des membres de la famille, il faut entendre la participation de tous les membres de la famille aux activités ménagères. En d'autres termes, dans une famille, le mari, la femme, les enfants et toute autre personne vivant dans cette famille, doivent contribuer à la réalisation des activités de ménage.

En effet, l'enquête a montré que 75% des enquêtées déclarent que les enfants assez grands et les autres membres de la famille interviennent dans la réalisation des activités domestiques. Cela facilite la femme dans la conciliation de sa vie professionnelle et les tâches ménagères. Nous le trouvons dans les propos suivants :

«Je peux dire que tous ceux qui sont à la maison sont obligés de travailler, je fais la répartition des tâches. En réalité mes enfants n'habitent pas à la maison mais j'ai d'autres enfants à la maison. Vous savez que les Burundais «twama tudacutsa ». C'est-à-dire que malgré que mes enfants ne vivent pas encore à la maison, j'ai d'autres enfants à ma disposition. Je leur avais partagé des tâches jusqu'au petit. Car il arrive des fois où nous manquons même des unités électriques et j'attribue à chaque enfant une tâche et une responsabilité. Par exemple le petit, je lui confie la tâche d'essuyer les saletés sur les lamelles, les tables, armoire, fenêtres, chaises et de ce fait je lui ai donné une petite serviette pour faciliter sa tâche. Chacun connait ce qu'il doit faire sans regarder l'autre. J'ai préféré de le faire ainsi, car ça m'aide beaucoup».

« Si je suis ici au travail, je sais tout ce qui me concerne. Je ne me sacrifie pas à ceux du ménage non plus à ceux du travail mais ce que la femme intelligente doit faire, c'est savoir que tout la concerne. Si ça demande qu'elle fait tout en vue d'éviter la fatigue, il faut qu'elle sache comment déléguer, dicter au domestique ses préoccupations, à l'enfant, toi, ce qui te concerne c'est ça. Le conteur pour les unités électriques c'est toi, les habits salles, les draps salles c'est toi qui va les donner aux laveurs. C'est savoir déléguer les pouvoirs quand tu as des domestiques et des enfants assez grands et capables d'écouter. En fin d'éviter la fatigue et pour n'est pas gâcher tout, les enfants travaillent et le domestique sache ses préoccupations. Même le mari peut intervenir soit à veiller aux devoirs des enfants, Vous partagez les rôles. »

Nous avons également constaté que l'utilisation des domestiques est aussi un des moyens pour faciliter la conciliation des tâches ménagères et les activités professionnelles chez les femmes actives. Les domestiques interviennent et servent comme un remède chez les familles qui disposent peu de temps mais qui ont des moyens pour payer ces travailleurs ménagers.

Les domestiques apparaissent aussi chez les femmes professionnelles qui ont des petits enfants ayant besoin de la prise en charge. Les propos de cette femme le montrent :

« Je ne m'implique pas beaucoup dans les affaires domestiques, c'est la charge des domestiques ».

Sur base de ces propos, nous comprenons que les domestiques ont une contribution majeure dans la réalisation des activités ménagères. Les tâches ménagères qui étaient sous la charge de la femme, sont exercées par les domestiques. C'est donc une complémentarité.

L'homme contribue aussi aux travaux de ménage. Dans quelques ménages, les maris participent aux travaux ménagers. Les propos suivants l'illustrent :

«Ah ! Nous n'avons jamais partagé les tâches. Partager signifie que l'on va regarder ça et ça. Chez nous, quand je n'ai pas de temps pour faire travailler les enfants, mon mari le fait. C'est à dire que je ne peux pas dire qu'il a ses propres tâches et moi les miennes, non. Nous nous entraidons mutuellement. Par ailleurs, les enfants qui sont éduqués par deux parents grandissent bien avec un équilibre mental et psychologique».

Donc, nous pouvons dire que la participation des enfants assez grands, l'intervention des membres de la famille et l'utilisation des domestiques rendent facile la conciliation entre les activités professionnelles et les tâches ménagères chez les femmes.

III.3.2.2. Vérification de la deuxième hypothèse

Nous avons discuté sur la deuxième hypothèse qui dit : « l'augmentation des femmes ayant une activité professionnelle engendre le changement de mentalité au sein de la famille. »

Selon le dictionnaire de français Larousse, la mentalité : c'est l'ensemble des habitudes intellectuelles, des croyances et des dispositions psychiques caractéristiques d'un groupe. Elle est aussi l'ensemble de manières d'agir, de penser, de juger de quelqu'un.

Parler du changement de mentalité dans notre travail, nous voulons montrer le fait que les femmes ont pu changer leur manière d'agir et de faire économiquement en surmontant certaines coutumes traditionnelles qui exigeaient que les femmes restent chez-elles sans violation de la culture.

Après l'analyse des données récoltées sur terrain, nous constatons que les femmes affirment que les activités professionnelles engendrent le changement de mentalité au sein de leurs

familles car elles encouragent les jeunes filles à fréquenter les études dans tous les domaines. Les femmes ont franchi les limites qui les séparent avec les hommes comme par exemple la tradition qui exige que les femmes devaient rester à la maison. Elles suivaient de près ce qui s'y passait sans aller au vue des autres. Cette émergence des femmes aux activités professionnelles leur permet de contribuer aux revenus ménagers, à l'amélioration des conditions de vie de leurs familles et à l'économie familiale et du pays tout entier. Suite à la situation d'être au milieu de la vie professionnelle et ménagère, les femmes ont adopté un nouveau comportement de savoir s'organiser dans les deux mondes.

Selon les informations que nous avons recueillies, les femmes témoignent qu'aujourd'hui elles ne sont pas exclues du travail car elles ont aussi des compétences. Ces dernières s'acquièrent par des formations qui les ouvrent aux horizons. Les femmes ont la valeur, elles ne sont pas humiliées, elles ne sont plus des femmes de la maison. Elles savent qu'elles ont un rôle à jouer dans la construction du développement économique et sociale.

Les enquêtes nous ont révélé que les femmes ont beaucoup de charges qui leur demandent de changer beaucoup plus leur point de vie. Voici les propos de celle-ci d'entre elles :

« Voir que tu as un rôle à jouer dans la famille, que tu as à contribuer dans le ménage contrairement à la tradition où la femme avait un devoir de mettre au monde seulement, aujourd'hui nous devons faire toute activité génératrice de développement sans attendre ce que nos maris nous apportent. Du moins, les femmes, nous avons beaucoup à faire, en plus d'avoir des responsabilités dans la famille ; nous devons veiller à l'organisation du ménage et contribuer à son existence. Nous avons une grande charge de plus que les hommes parce que quand l'homme quitte le travail, les affaires d'aller voir les enfants ne lui concernent pas, ce qui nous demande de voir plus loin ».

L'autre s'exprime en disant que :

« Le changement qui a eu lieu est bon parce que selon le proverbe « akanyoni katagurutse ntikamenya iyo bweze ». C'est-à-dire qu'un oiseau trouve la proie quand il vole. Cela signifie que quand tu es isolé, tu ne peux pas connaître les pas que les autres franchissent. Quand tu ne procèdes pas de la même façon que les autres, c'est beaucoup plus de l'ignorance.

Le mieux est d'aller à la présence des autres. Par exemple, savoir comment porter le panier des avocats ou de mandarines est aussi une bonne intelligence de faire vivre la famille.»

Cette femme ajoute que ce qui l'a faite changer de mentalités est la mort de son mari. Elle le dit dans ces termes :

« Après la mort de mon mari, c'est là que je me demandais : et s'il était parti sans avoir de l'emploi, que j'allais faire ? Est-ce que je serai capable de faire le commerce ambulant en portant le panier des avocats sur la tête sans l'avoir porté au moment où mon mari était encore en vie ? Et je disais, mon Dieu soit loué. Alors, avoir les femmes contribuables aux revenus ménagers, c'est très bon. Ça aide la famille et même quand tu as du conjoint, ça l'enchante. Il travaille avec la force en disant que le jour où il ne serait pas capable, la femme sera son secours. Ça amène de la joie dans la famille. La femme ne contribue pas seulement dans la famille, elle le fait également pour la société et pour le pays. Voyez par exemple les femmes qui partent pour Omani, et si elles ne s'étaient pas passées par l'école, auraient-elles pensé à partir ? C'est pourquoi nous aussi nous pouvons affirmer que nous sommes capables. Eh, être capable est aussi bon. Tu entends, tu auras aussi une famille large du fait que tu rencontres beaucoup de personnes au travail. Mais quand tu restes enfermé, tu ne connais rien ».

Selon les propos de nos enquêtées, nous apprenons que les femmes professionnelles ont changé leurs mentalités. L'augmentation de celles-ci dans la vie professionnelle a engendré le changement de pensées et de vision dans leurs familles et dans la société.

III.3.2.3. Vérification de la troisième hypothèse

La troisième hypothèse dit : «Les femmes qui exercent une activité professionnelle exigent de plus en plus que les hommes participent à une répartition équitable des responsabilités familiales »

Par répartition équitable des responsabilités familiales on entend la division des tâches ou des charges ménagères entre les membres de la famille. C'est-à-dire les tâches que doit exercer l'homme, la femme et les enfants.

Au cours de notre recherche, nous n'avons trouvé nulle part les hommes qui participent aux tâches domestiques de la même manière que les femmes. Les hommes semblent n'avoir pas de temps pour connaitre ce qui se fait à la maison. Ils s'orientent dans des projets de grande valeur qui se font en dehors de la famille.

Dans toutes les réponses que nous avons reçues, les femmes ne montrent pas la place des hommes dans la réalisation des activités ménagères. Celles-ci affirment qu'elles ne sont pas du tout d'accord pour l'émancipation des femmes.

L'une de nos enquêtées s'exprime en ces termes:

« Je ne suis pas pour l'émancipation des femmes. Le mari a ses propres talents de faire comme homme et la femme aussi à ses propres talents de faire comme une femme. Le mari prend la part des projets à long termes comme la construction de la maison pour l'habitation, mais la femme suit de près tout ce qui se fait dans le ménage. »

L'autre dit:

« Je ne suis pas pour l'émancipation de la femme là où la femme semble être responsable ou encore comme nous sommes dans une compétition alors que nous sommes complémentaires. Il y a vraiment ce que la femme ne peut pas laisser pour son mari. »

Toutes les informations que nous avons reçues montrent que les femmes assurent des responsabilités dans les domaines ménagers que professionnels mais elles ne prennent pas la dernière décision. Les maris ne participent pas aux simples charges domestiques. Enfin, les femmes qui exercent une activité professionnelle n'exigent pas que les hommes participent à une répartition équitable des responsabilités familiales. Les femmes privilégient le consensus dans l'exercice des tâches domestiques.

CONCLUSION GENERALE

Après la collecte, présentation, analyse et interprétation des données, il s'avère important de présenter le bilan de tout le travail.

Cependant, notre travail s'articule sur trois chapitres à savoir l'introduction générale, des questions d'ordre méthodologique et la collecte et analyse des données.

Dans le premier chapitre, nous avons d'abord dégagé le choix du problème à étudier. La comparaison de la vie traditionnelle et moderne chez la femme burundaise .Nous avons également défini des concepts qui nous ont servie de l'orientation de notre travail. Dans ce chapitre, nous avons évoqué les questions de fond, les hypothèses et les objectifs de recherche.

Le deuxième chapitre concerne la définition de la méthodologie utilisée pour colleter les données sur terrain. Nous avons utilisé la méthode d'entretien semi-directif. L'entretien est conduit auprès des femmes œuvrant à l'université du Burundi.

Dans le troisième chapitre, nous présentons et analysons les résultats de l'enquête. Les données sont analysées selon la méthode d'analyse interne et comparaison des entretiens.

D'après les enquêtes et les observations que nous avons réalisées auprès des femmes œuvrant dans les différents domaines d'activités de l'université du Burundi, nous avons constaté que la vie des femmes professionnelles est régie par des activités ménagères et celles qu'elles réalisent en dehors de leur famille. Ces dernières les procurent le revenu en terme monétaire et de la valeur ajoutée à celles de famille qui restent à leur disposition. Cette combinaison demande une bonne organisation en vue de mieux concilier ces deux activités et pour le faire mieux, les femmes nécessitent une aide soit par des domestiques ou des enfants ou encore d'autres membres de la famille. Cette vie des femmes professionnelles est vue de deux manières différentes :

D'une part, selon leurs activités professionnelles, les femmes enseignantes ont des activités multi-variées où elles font la double fonction dans la même institution. D'une manière générale, elles savent comment organiser leurs activités professionnelles en les combinant avec celles de ménage. Les femmes qui constituent cette catégorie sociale ont des domestiques ce qui fait que la totalité de leur temps est consacré dans le domaine professionnel. Cela ne les empêche pas de tourner un regard dans le domaine ménager, ce qui

les qualifie des femmes au foyer et les lie à d'autres femmes des autres catégories socioprofessionnelles.

En effet, nous pouvons qualifier les femmes administratives comme moyennes selon leurs niveaux d'instruction et compte tenu de leurs activités par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. La majorité d'entre elles sont des licenciées et des bachelières contrairement à leurs sœurs enseignantes où nous trouvons des groupes de professeurs, de docteurs et de maîtres assistantes. Quant à la catégorie des auxiliaires en ce qui concerne leurs niveaux d'études, elles ont en grande partie une formation secondaire et primaire. Les administratives et les auxiliaires n'ont pas d'autres fonctions professionnelles qui s'ajoutent aux fonctions administratives de la même institution que leurs collègues enseignantes où nous avons vu qu'elles sont à la fois des enseignantes administratives ou enseignantes chercheurs.

La catégorie des auxiliaires est la classe dans laquelle nous avons combiné tout le reste des femmes professionnelles œuvrant à l'UB. Parmi ces dernières, nous trouvons des femmes plantons, des femmes cuisinières, des femmes qui travaillent dans les homes universitaires et des femmes jardinières. Cette catégorie des auxiliaires a des particularités dans les activités professionnelles.

Les plantons travaillent pendant les jours du travail comme tous les autres travailleurs ce qui fait qu'elles trouvent le temps des activités ménagères avant et après le temps du travail et dans les weekends.

Les femmes cuisinières travaillent tous les jours. C'est-à-dire de lundi à dimanche. Elles trouvent le temps de leurs activités domestiques avant et après les heures de travail ou encore quand elles sont en congé ou bien quand elles demandent une permission.

Quant aux femmes jardinières, leurs activités professionnelles sont limitées selon les périodes. Elles trouvent le travail dans les moments où les herbes poussent dans les jardins ou dans les cours universitaires. Pendant la période d'été, elles entrent en chômage. Signalons qu'elles sont engagées journalièrement ce qui fait que leurs activités professionnelles ne sont pas stables.

D'autre part, la vie au foyer se ressemble pour toutes les femmes du fait qu'une femme reste une femme de par sa nature et ses activités domestiques. Une grande ressemblance se manifeste dans le domaine ménager car, pour les femmes qui possèdent des domestiques ne

les laissent pas travailler seuls. Elles sont obligées de suivre les activités que leurs domestiques réalisent. Elles sont toutes des femmes en charge de leurs familles y compris aussi les célibataires qui devraient contribuer à la prise en charge de leurs familles. La seule différence réside sur la manière de l'organisation de leurs activités car certaines peuvent trouver l'aide des domestiques ou de toute autre personne qui le peut. Mais les autres n'en trouvent pas.

Toutes les femmes affirment que les tâches ménagères sont l'œuvre des femmes non pas des hommes. Les hommes sont les aidants de leurs femmes par consensus. Les femmes qui n'ont pas des domestiques sont des vraies femmes du foyer comme nous l'avons vu dans les entretiens.

Toutes ces catégories de femmes ci-haut évoquées ont leurs cahiers de charges professionnelles. Elles travaillent en fonction de ces cahiers. Concernant les tâches ménagères de ces femmes, elles sont généralement les mêmes. Elles se diffèrent selon que dans certaines familles, il y a des petits enfants ou des enfants assez grands, des domestiques qui contribuent à la réalisation des tâches ménagères ou bien les autres membres de la famille ou encore les femmes qui trouvent le temps d'avant et d'après le travail et les weekends comme le montre nos entretiens. Il ne faut pas ignorer aussi que les femmes se diffèrent également par leurs manières et leurs capacités d'organisation.

La conciliation des activités domestiques et professionnelles est possible chez les femmes professionnelles grâce à l'intervention des enfants assez grands dans les familles qui les possèdent ; grâce à l'intervention des domestiques pour les familles capables de les payer ; grâce à l'intervention d'autres membres vivant dans la famille. La participation des conjoints dans certaines familles facilitent également la bonne gestion des deux activités chez la femme. Quant au changement de mentalités chez les familles qui disposent des femmes professionnelles, c'est une action qui demande la volonté des femmes elles-mêmes. Elles acceptent que la situation a changé et qu'elles doivent aussi s'orienter autrement selon les conditions de la vie.

En ce qui concerne l'exigence des femmes professionnelles en vers leurs conjoints de participer à une répartition équitable des responsabilités familiales, nos enquêtées insistent sur le consensus appliqué dans leurs foyers.

Pour terminer, nous rappelons que notre travail pose ses jalons sur l'état des lieux de la conciliation des activités ménagères et professionnelles chez les femmes fonctionnaires œuvrant à l'université du Burundi. Le cadre géographique de notre travail s'est limité au différents campus universitaire à savoir : le campus Mutanga, le campus Rohero et le campus Kamenge. Dans le but d'élargir le champ de recherche, nous souhaitons, a l'issue de ce travail, continuer des recherches en analysant par exemple la conciliation des tâches ménagères et professionnelles chez les femmes Burundaises dans d'autres campus universitaires ou dans d'autres institutions différentes au Burundi. Les recherches ultérieures pourront également apporter une autre réflexion sur la gestion des activités professionnelles et domestiques chez les femmes fonctionnaires burundaises.

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages généraux

1. Barrère-Maurisson, M.-A., *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, 2003.
2. Battagliola, F., *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008.
3. Berthier, N., *les techniques d'enquête en sciences sociales*, Armand Colin, Paris 2016.
4. Dortier, J-F. (dir), *Dictionnaire des sciences humaines, la petite bibliothèque de sciences humaines*.
5. Donfut, C., Attias Lapierre, N. et Segalen, M., *Le nouvel esprit de famille*, Paris, Odile Jacob, 2002.
6. Dubar, C., Tripier, P. et Boussard, V., *Sociologie des professions*, 4eme édition, Paris, Armand Colin, 2015.
7. Dupont, S., *La famille aujourd'hui, entre tradition et modernité*, Sciences Humaines, 2017.
8. Kaufmann, J-C., *La femme seule et le prince charmant*, Paris, Nathan/Pocket, 2003.
9. Lahire B., *La culture des individus*, Paris, Pa Découverte, 2004.
10. Marquis N. (dir), *Le changement personnel, histoire, mythes, réalités*, Sciences Humaines, 2015.
11. Maruani, M., T*ravail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2017.
12. Montousé M. et Renouard, G., *100 fiches pour comprendre la sociologie*, 7eme édition, Paris, Bréal, 2017.
13. Rocher, G., *Introduction à la sociologie générale, l'action, le changement social*, 3eme édition, 1924.
14. Charlier, J.-E. et Campenhoudt, L.V. (dir.), *4 méthodes de recherche en sciences sociales. Cas pratiques pour l'Afrique francophones et le Maghre*b, Paris, Dunod, 2014.
15. Segalen M. et Martial, A., *Sociologie de la famille*, 8eme édition, Paris, Armand Colin, 2014.
16. Singly de, F., *Fortune et Infortune de la femme mariée, sociologie des effets de la vie conjugale*, 2eme édition 2004, Paris, Presse Universitaires de France, 1987.
17. Stroobants M. et de Singly, F. (dir), *Sociologie du travail*, 4eme édition, Paris, Armand Colin, 2016.
18. Tabboni, S., *Cahiers internationaux de sociologie*, 2007.

2. Articles

1. « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, 2004/4 N0 151, pp.117-127.
2. « Autour du livre de Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes »*, in *La Découverte collection(s)* : repères, n0 287.sociologie.

3. Rapports et autres documents

3. Annuaire, Université du Burundi, 1999.
4. Majanganya, C., *Etude sur l'évolution du rôle de la femme au Burundi*, Bujumbura, Inades Formation Burundi, 1986.
5. PNUD et MPDR, *Rapport National sur le Développement Humain au Burundi*, Bujumbura, 2003.
6. République du Burundi, Ministère de l'Education, de la Formation Technique et Professionnelle, *Formation Patriotique et Humaine*, Guide de l'enseignant, 2018.
7. République du Burundi, Ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et l'INESCO, *Les valeurs culturelles du Burundi*, Bujumbura, 2003.
8. République du Burundi et Unicef, *Femmes et Enfants au Burundi, analyse de la situation*, 1992.
9. Université du Burundi, *Procédures de gestion administrative, finance et comptabilité*, décembre 2019 :1, version 1.

4. Webgraphie

10. Dictionnaire de français Larousse sur http//ww.larousse.fr,consultee le 15/9/2021
11. Grand dictionnaire terminologique : http://m.gdt.oqlf.gouv.qc.ca consulté le 10/8/2021
12. http://www.carn.Info/revue-francaise-de-gestion2004-4-page-117.htm
13. https://www.cairn.info/revue-travail-genre -et societe-1999-2page-153.htm, 2019.
14. www.ub.edu.bi

ANNEXES

Guide d'entretien

A. Présentation

Bonjour,

Je m'appelle NINGABIRA Aliane. Je suis étudiante à l'Université du Burundi dans la Faculté des Lettres et Sciences Humaines en Master II Socio-anthropologie. Je suis en train de réaliser un travail de fin d'étude de master (mémoire) dans cette faculté en socio-anthropologie. Je travaille sur *« LA VIE DES FEMMES AU SEIN D'UNE INSTITUTION ET LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE DE MENAGE CHEZ LES FEMMES ENGAGEES PAR L'UNIVERSITE DU BURUNDI, 2017-2020 »*. C'est pour cette raison que je sollicite une conversation avec moi, vu que vous êtes une femme active de notre Université du Burundi. Au cas où vous acceptez cette conversation, nous allons échanger sur les activités professionnelles et sur les tâches ménagères que vous réalisez quotidiennement. Cette conversation va durer entre 45 et 60 minutes. Je garderai secrètement tous ce que vous allez me dire et je vous garantis que dans mon mémoire nulle part ne sera mentionné votre nom.

Je vous remercie.

B. Questions de recherche

Q1 Pouvez-vous vous présenter et présenter votre famille (mari et enfants) ?

Q2 Dans la société burundaise, certains disent que les femmes ne se reposent pas, qu'en pensez-vous ?

a) Vous personnellement, comment organisez-vous vos activités professionnelles ?

b) Comment organisez-vous les tâches ménagères ?

c) Pourriez-vous me raconter une journée habituelle ? Comment est-ce qu'elle se déroule ?

d) Tous les jours se ressemblent-ils ou se diffèrent les weekends ? Si oui, en quoi se diffèrent des jours de la semaine ?

Q3 Aujourd'hui, nous observons l'émergence des femmes dans les activités professionnelles. Selon vous,

a) Comment conciliez-vous vos activités professionnelles et les tâches ménagères

b) Quels sont les changements qui ont eu lieu dans l`organisation de votre famille suite à votre activité professionnelle ?

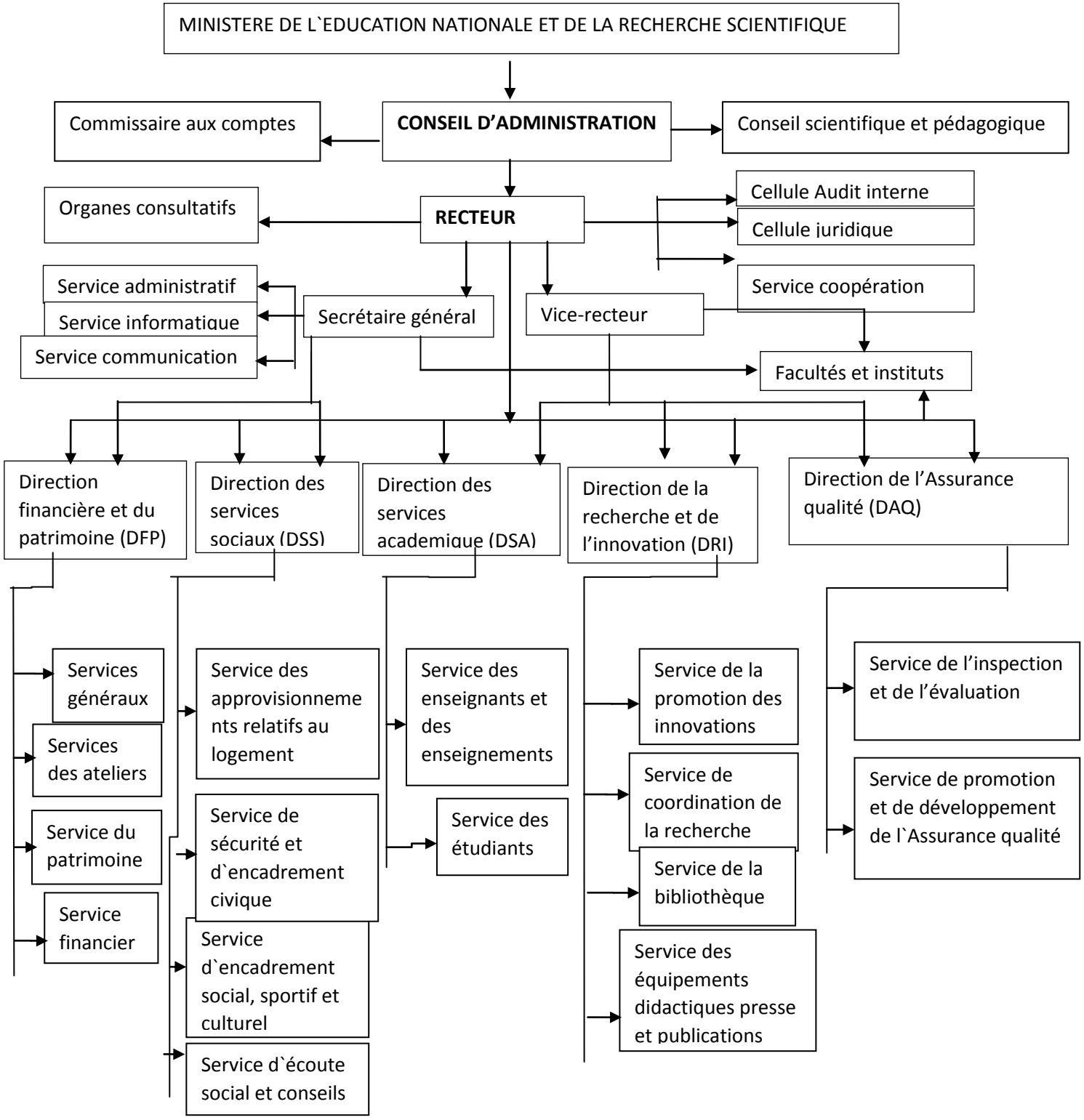
c) A part vous, dans votre ménage, qui s'occupe des tâches ménagères et éducatives? Que pensez-vous de cette répartition des tâches ?

Q4 Selon vous, existe-t-il des difficultés que vous rencontrez et les solutions que vous apportez pour la meilleure conciliation de tâches ménagères et des activités professionnelles ?

a) Quelles sont les difficultés rencontrez-vous ?

b) Quelles sont les solutions y apportez-vous ?

Annexe 2 : L'organigramme de l'Université du Burundi



Source : (Secrétariat général de l'U B, 2020).