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

Etude des effets de l'instabilité professionnelle chez des bonnes d'enfants

Sibomana, Jean Claude; Sous la direction du Professeur : Léonidas Barakamfitiye

2015
UB, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1388

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

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

ETUDE DES EFFETS DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE CHEZ DES BONNES D'ENFANTS

Enquête menée en Mairie de Bujumbura

Par

Jean Claude SIBOMANA

Sous la direction du

Professeur Léonidas BARAKAMFITIYE

Mémoire présenté et défendu publiquement en vue de l'obtention du grade de **Licencié en Psychologie**

Option : Psychologie Clinique et Sociale

Bujumbura, février 2015

DEDICACE

A notre regrettée mère;

A notre père;

A nos frères et sœurs;

A tous ceux qui nous sont chers.

REMERCIEMENTS

Pour arriver au terme de ce travail, il nous a fallu le concours de différentes personnes. C'est dans cette optique que nous tenons à exprimer nos sincères remerciements avec joie à leur endroit.

En tout premier lieu, nos remerciements s'adressent au professeur Léonidas BARAKAMFITIYE qui a accepté de diriger notre travail. Ses conseils judicieux et surtout sa rigueur scientifique ont été décisifs à la direction d'un novice en matière de recherche scientifique.

Nous remercions également tous nos éducateurs, du début de notre scolarisation jusqu'à l'université et en particulier les professeurs de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education. Qu'ils trouvent dans ce travail le fruit de leurs efforts.

Nos remerciements s'adressent également à toute notre famille et spécialement à nos parents, Matthieu BARAZUNGUZA et Margueritte BIRUKE qui nous ont envoyé à l'école. N'eut été leur volonté et leur courage, nous ne serions pas formé et nous ne serions pas arrivé à cette étape.

En outre, que les bonnes d'enfants qui ont accepté de nous accorder un entretien trouvent ici notre profonde gratitude.

Enfin, que tous nos amis et connaissances qui, depuis toujours, ont accepté de partager avec nous les moments de joie et de peine, trouvent satisfaction dans notre travail.

Jean Claude SIBOMANA

RESUME

L'instabilité étant le caractère de ce qui manque de stabilité, de constance ou d'équilibre, elle comporte une composante motrice et mentale. Au travail, elle se manifeste par le changement fréquent du lieu de travail. Nous avons étudié les effets de l'instabilité professionnelle chez une catégorie de travailleurs domestiques constituée de bonnes d'enfants.

Les bonnes d'enfants instables au travail vivent des moments difficiles. Pendant leur période de chômage transitoire, elles perdent leur salaire, voient leur revenu déjà accumulé diminué et se retrouvent sans cesse en quête d'hospitalité. Souvent, elles regrettent leurs moments de repos, de loisir et d'épanouissement. Cette absence de stabilité leur offre un attribut socialement dévalorisé et une identité sociale négative. Elles voient leurs relations avec les employeurs, les amis et l'environnement social se dégrader. Cette situation fait naître en elles un sentiment de regret et de culpabilité. Néanmoins, elles tentent d'expliquer cette situation en s'identifiant aux autres travailleurs qui changent d'emplois comme mécanisme de défense du moi contre les frustrations. Pour faire face à cette situation d'instabilité, les bonnes d'enfants devraient bien se comporter en respectant leurs employeurs et en accomplissant convenablement les tâches qui leur sont confiées. Les employeurs devraient aussi éviter des injures, le non-paiement des salaires et le non octroi des moments d'épanouissement. L'environnement social devrait également éviter des attitudes hostiles à l'endroit de ces bonnes d'enfants instables.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE i
REMERCIEMENTS ii
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS iii
RESUME iv
TABLE DES MATIERES v
0. INTRODUCTION GENERALE 1

0.1. Justification du choix du sujet 2
0.2. Délimitation du sujet 2

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE 4

CHAPITRE 1 : ELUCIDATION DES CONCEPTS-CLES 5

1.0. Introduction 5
1.1. Profession et métier 5
1.2. Instabilité professionnelle 6
1.3. Bonne d'enfants 7
1.4. Image de soi 8
1.5. Conclusion du chapitre 8

CHAPITRE 2 : QUELQUES GENERALITES SUR LE METIER DE BONNE D'ENFANTS ET L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE 9

2.0. Introduction 9
2.1. Le travail domestique 9
2.1.1. Le métier de bonne d'enfants 10
2.1.2. Facteurs à l'origine de la recherche d'emploi de bonne d'enfants 11
a. Les facteurs économiques 11
b. Les facteurs sociaux 12
c. Les facteurs psychologiques 13
2.2. Les effets de l'instabilité professionnelle 14
2.2.1. Effets négatifs de l'instabilité professionnelle 14
2.2.2. Effets positifs de l'instabilité professionnelle 14

2.3. Conclusion du chapitre 15

CHAPITRE 3: PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE, OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE 16

3.0. Introduction 16
3.1. Position du problème 16
3.2. Objectifs de recherche 18
3.2.1. Objectif général 18
3.2.2. Objectifs spécifiques 18
3.3. Démarche méthodologique 18
3.3.1. Méthode de la recherche : la méthode qualitative 18
3.3.2. Technique de recueil des données : entretien semi-directif 19
3.3.3. Population (ou univers) et terrain d'enquête 20
3.3.4. Technique du choix des enquêtées 21
3.3.5. La préenquête 22
3.3.6. Déroulement de l'enquête 23
3.3.7. Mode de dépouillement des données 24
3.3.8. Difficultés rencontrées 24
3.4. Conclusion du chapitre 24

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES CAS, ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE 26

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES CAS 27

4.0. Introduction 27
4.1. Cas DEV 27
4.2. Cas CAP 27
4.3. Cas FLI 28
4.4. Cas PAS 29
4.5. Cas ESP 29
4.6. Cas SPE 30
4.7. Conclusion du chapitre 31

CHAPITRE 5 : CONSEQUENCES SOCIO-ECONOMIQUES DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE CHEZ DES BONNES D'ENFANTS..... 32

5.0. Introduction..... 32
5.1. Les conditions de vie dans différents ménages fréquentés..... 32
5.1.1. Le salaire..... 32
5.1.2. Les moments de loisir et d'épanouissement..... 33
5.2. Le vécu lié au chômage transitoire..... 36
5.2.1. La perte de revenu..... 36
5.2.2. La dégradation des relations sociales..... 37
5.3. Conclusion du chapitre..... 39

CHAPITRE 6 : LES EFFETS DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE DE LA BONNE D'ENFANTS SUR SA DYNAMIQUE RELATIONNELLE. 40

6.0. Introduction..... 40
6.1. La relation avec les employeurs..... 40
6.2. Les relations avec les amies..... 42
6.3. Les relations avec l'environnement social..... 45
6.4. Conclusion du chapitre..... 46

CHAPITRE 7 : INCIDENCE DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PSYCHOLOGIQUE DE LA BONNE D'ENFANTS..... 47

7.0. Introduction..... 47
7.1. Sentiment de regret et de culpabilité..... 47
7.2. Identification comme mécanisme de défense du moi contre la frustration..... 50
7.3. Conclusion du chapitre..... 52

SUGGESTIONS..... 55
ANNEXES..... 60

0. INTRODUCTION GENERALE

La crise socioéconomique qui a secoué le monde a engendré des effets néfastes sur les modes de vie des populations entrainant une baisse du niveau de vie économique de ces dernières. Actuellement, on assiste également à la problématique d'emploi dans le monde entrainant une pauvreté excessive. Cette pauvreté sévit généralement dans les zones rurales et les transformations qui s'y produisent entrainent l'exode rural à la recherche d'un emploi, dans la mesure où au Burundi, les *conditions* de vie dans certains ménages deviennent de plus en plus difficiles. Les ménages ont en effet du mal à trouver des revenus suffisants pour la survie, l'habillement, la scolarisation, les soins de santé, etc. De plus, la population burundaise vit à plus de 90 % de l'agriculture. Pourtant, le rythme de croissance démographique ne suit pas celui de la croissance économique et la terre cultivable s'amenuise considérablement.

Ces conditions de vie très précaires font alors que la population travaille durement pour survivre. Ainsi, on assiste au mouvement de gens qui quittent le milieu rural vers les centres urbains surtout la ville de Bujumbura à la quête du travail. Nous réalisons avec Riss (1989, p.105) que *« l'intensité des migrations est étroitement liée aux variations de la conjoncture économique »*. Les migrants s'intègrent dans diverses activités. Souvent, *« ils ont tendance à se concentrer dans certaines activités telles que la construction et le travail domestique où ils constituent une main d'œuvre peu payée, souvent victimes de discrimination »* selon le BIT (1997, p.47). Chacun embrasse le métier qu'il trouve et qui lui semble bon à faire selon ses capacités et son sexe. C'est ainsi qu'une bonne partie des filles s'engagent comme bonnes d'enfants. Au travail, elles se retrouvent confrontées à de nombreux problèmes pouvant engendrer une instabilité sans cesse au travail. C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier les effets de cette instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants.

Pour circonscrire ce phénomène, notre étude s'articule autour de deux grandes parties. Après l'introduction générale, la première concerne le cadre théorique et méthodologique. Elle inclut l'élucidation des concepts-clés, quelques généralités sur le métier de bonne d'enfants et l'instabilité professionnelle, ainsi que la problématique, les objectifs de la recherche et la démarche méthodologique.

La deuxième partie est consacrée à la présentation des monographies, à l'analyse des données et à l'interprétation des résultats de l'enquête. Nous terminons notre recherche par

une conclusion générale qui met en évidence les grandes lignes de notre recherche et des suggestions à l'endroit des différentes personnes ou instances concernées par le phénomène de l'instabilité professionnelle des bonnes d'enfants.

0.1. Justification du choix du sujet

Au Burundi comme dans d'autres pays, des jeunes garçons et filles connaissent des migrations soit internes, soit externes. Les migrations internes qui font voir une catégorie de gens qui se rendent en villes à la quête du travail concerne notre étude. Parmi ces jeunes, la catégorie de filles engagées sous l'étiquette de *bonnes d'enfants* nous intéresse.

Plus d'un pourraient se demander pourquoi le choix d'étudier les effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants. Parlant de la recherche, Léon (1977, p.39) dit que *« l'élaboration d'un projet de recherche suppose d'abord un intérêt réel pour le thème que l'on se propose d'explorer »*. Le choix de ce sujet n'a donc pas été un fait de hasard. Le travail, dit-on, anoblit l'homme. On assiste dans ces jours-ci à la problématique d'emploi consécutive aux conditions de vie qui deviennent de plus en plus précaires. Dans cette conjoncture, l'homme cherche à améliorer ses conditions de vie. D'où on assiste à une instabilité professionnelle de plus en plus grandissante.

En abordant le phénomène de cette instabilité chez les bonnes d'enfants, nous avons été intéressé par la situation quelquefois déplorable qu'affrontent les travailleurs domestiques dont les bonnes d'enfants due surtout aux ruptures abusives de leur *contrat* de travail, aux périodes de chômage et au regard que la société porte à leur égard. Notre souci est de comprendre davantage les effets de l'instabilité professionnelle et proposer les pistes pour le bien-être de la catégorie des domestiques constitués par les bonnes d'enfants.

0.2. Délimitation du sujet

Le phénomène des bonnes d'enfants a intéressé plus d'un chercheur. Ndabikeshumuremyi (2008) a mis en exergue *les causes de l'instabilité professionnelle des bonnes d'enfants.* Elle a montré que ces causes résultent de la responsabilité de la bonne d'enfants ou de l'employeur et que l'instabilité aurait des répercussions sur le vécu de l'enfant.

De son côté, Ntirampeba (1982) a constaté que la bonne d'enfants peut travailler dans une même année dans trois ou quatre familles. De plus, les bonnes d'enfants se plaignent d'avoir beaucoup à faire, d'être quelquefois logées misérablement ou d'être payées tardivement ou très peu par rapport aux autres domestiques.

Dans notre étude centrée sur les *effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants*, nous attachons une importance sur les effets socioéconomiques, relationnels et psychologiques qui se répercutent sur la vie de la bonne d'enfants, victime de l'instabilité professionnelle.

Le développement des centres urbains à travers tout le pays et des activités qui s'y exercent souvent loin des foyers fait que les commerçants, les fonctionnaires et d'autres personnes de catégorie sociale élevée engagent des domestiques pour la garde de leurs enfants. D'après le site internet (http://www.agoravox.fr/actualités/citoyenneté/article/travail-des-enfants-au-Burundi-12280, consulté le 02/5/2014 à 10h), *« plus de 90% des ménages dans les grandes villes du Burundi disposent de gardes des enfants appelées communément 'Bonnes' ou Baby Sitters »*. Parmi les villes du pays, Bujumbura la capitale du pays est la ville qui abrite un nombre important de fonctionnaires et de commerçants qui emploient un nombre consistant de bonnes d'enfants. D'où le choix de mener cette étude en mairie de Bujumbura.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

CHAPITRE 1 : ELUCIDATION DES CONCEPTS-CLES

1.0. Introduction

Dans ce chapitre, nous élucidons les concepts-clés de notre travail en vue d'une même compréhension dans la mesure où un mot peut avoir plusieurs sens et d'orienter notre recherche. Ainsi nous précisons ce que nous entendons par : profession, instabilité professionnelle, bonne d'enfants et image de soi.

1.1. Profession et métier

Les auteurs ayant défini le concept de profession convergent sur le fait que toute profession procure des moyens de subsistance quel que soit le statut social. Etymologiquement, le mot « profession » vient du latin « *professio* » et « *profeteri* » qui signifient déclarer hautement, selon Sillamy (1980, p.924). Il s'agit donc d'une activité que l'on déclare exercer pour se procurer des moyens d'existence.

Selon le *Glossaire* de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des handicapés (BIT, 1973, p.144), le terme profession est « *tout type de travail manuel ou non exécuté pour le compte d'un employeur ou pour son propre compte dont on peut tirer les moyens d'existence* ». A cela, Foulquié (1971, p.383) ajoute que la profession est « *une occupation qui procure normalement les moyens de subsistance* ». Cette définition nous semble valable dans la mesure où l'on dira d'une personne qu'elle exerce la profession de commerçant, d'artiste, d'agriculteur, de menuisier, etc. La profession serait donc une activité ou un travail réalisé par une personne en vue d'accroître son revenu. C'est alors une activité qui procure à celui qui l'exerce, quelle que soit sa position sociale, des moyens de satisfaire ses besoins mais également pouvant être bénéfique pour la communauté.

Cependant, l'opinion populaire confond les mots apparentés à la profession comme les concepts de métier, emploi, job, etc. Et quand bien même le sens commun de tous ces termes puisse signifier la même chose, les points de démarcation ne manquent pas. Selon Vermandel (1980, p.7), il y a un lien entre une profession et un métier. Pour lui, « *un métier peut passer pour une profession s'il répond à certains critères : le caractère de service, le contrôle à l'entretien, une longue formation, l'autonomie, une organisation professionnelle, etc.* ». La possession d'un *métier* qualifié constitue une protection contre l'inadaptation sociale.

Selon l'Univers de psychologie, V.VI (1981, p.147), le métier désigne *« une tâche à caractère manuel qui vise à la transformation de la matière en objet de consommation »*. Dans ce cas il désigne un travail manuel de type artisanal. Le métier peut être aussi défini comme une occupation dont on tire les moyens de subsistance.

Pour ce qui nous concerne, nous considérons alors la profession comme une activité de la vie quotidienne d'un individu, exercé dans un domaine donné en vue de se procurer des ressources nécessaires à sa survie ou à ceux qui lui sont en charge. Elle est considérée comme une activité humaine manuelle ou intellectuelle procurant un salaire, une rémunération ou un revenu à celui qui l'exerce. C'est ainsi que lorsque cette rémunération n'est pas satisfaisante, l'employé court le risque d'instabilité professionnelle ce qui peut avoir des effets sur maints aspects de sa vie.

1.2. Instabilité professionnelle

Le concept d'instabilité désigne le caractère de ce qui manque de stabilité, d'équilibre, de constance, quelque chose de variant ou changeant. C'est ainsi que Beley (1968, p.6) définit le jeune instable comme quelqu'un *« incapable de rester longuement adapté à une place, que ce soit à l'apprentissage ou dans l'exercice d'un métier »*.

Cette idée épouse celle de Foulquié (1971, p.260) pour qui l'instabilité est *« le caractère de ce qui ou de celui qui n'est pas stable, qui est changeant (...). L'instabilité se manifeste par l'incapacité de rester immobile ou de conserver la même attitude, de fixer l'attention, de persévérer dans le travail entrepris »*. L'instabilité comporte une composante motrice et mentale. Au travail, elle se manifeste par le changement du lieu de travail, surtout suite aux conditions de vie et de travail.

Pour le cas des bonnes d'enfants, on peut trouver celles qui travaillent dans plus de deux ménages en une seule année. Ce changement fréquent du lieu de travail s'effectue avec ou sans motif valable ; soit pour des raisons d'ordre économique comme demande d'une hausse du salaire, soit pour des raisons d'ordre psychosocial comme les conditions de vie ou de travail.

1.3. Bonne d'enfants

Les termes « *bonne d'enfants* » ou « *gardienne d'enfants* » sont connus au Burundi sous le vocable « umuyaya ». Selon Rodegem (1970, p.556), « *le terme « umuyaya » dérive du verbe « kuyayata » qui signifie folâtrer, radoter ou se danser de joie* ». Une bonne d'enfants serait donc une personne payée pour s'occuper des enfants à bas âge, rester avec eux pour assurer leur garde, les amuser en parlant avec eux des choses parfois anodines et en jouant avec eux. Les bonnes d'enfants s'occupent des enfants en l'absence de leurs mères, voire en leur présence quand elles sont occupées par d'autres choses ou « fatiguées ». Parler donc des propos anodins avec les enfants, radoter, fait que la bonne d'enfants soit un personnage qui n'est pas valorisé dans la mesure où les propos qu'elle tient avec les enfants qu'elle garde sont jugés par des adultes comme étant dénués de sens et de raison.

Une bonne d'enfants est non seulement une gardienne d'enfants mais également une éducatrice ou du moins un substitut maternel. Lafon (1973, p.281) définit l'*Educateur* comme suit : « *Celui qui conduit, forme, élève, instruit. Son rôle est essentiellement celui des parents, premiers éducateurs et éducateurs naturels. Les autres éducateurs ne le sont que par suppléance des parents en cas d'absence ou d'incapacité* ». Par cette définition, nous entendons que les bonnes d'enfants sont des éducatrices des enfants. Elles s'occupent des enfants quand leurs mères ne sont pas présentes à la maison ou même en leur présence.

La bonne d'enfants peut également remplacer convenablement et en permanence les parents qui exercent une activité en dehors de la maison dans la mesure où les enfants passent presque toute la journée avec elle. Elle devient de ce fait un substitut parental. Parlant de substitut parental, Lafon (1979, p.988) dit que cette expression désigne « *une personne chargée de remplacer le père et la mère ou l'un des deux en cas de disparition, d'empêchement, d'absence, de carence de ces derniers ou d'abandon de ceux-ci* ». Pour ce qui nous concerne, nous retenons que la bonne d'enfants est chargée de remplacer la mère en cas d'empêchement de celle-ci ou de son absence.

La bonne d'enfants peut également être appelée « boyeuse » par le fait qu'en plus de garder les enfants, elle exerce aussi des travaux qui étaient réservés au « boy », c'est-à-dire un domestique masculin, surtout quand ce dernier est absent. Elle peut donc exercer d'autres activités domestiques. Finalement, retenons que la bonne d'enfants est une personne de sexe féminin payée pour s'occuper des enfants surtout à bas âge suite à l'indisponibilité de la mère.

1.4. Image de soi

L'image de soi est une idée que chaque personne peut se faire de son identité psychologique et sociale ; cette idée pouvant influer sur son comportement. Selon Maisonneuve (1973, p.41), *« l'image de nous-mêmes est fortement influencée par la façon dont nous imaginons que les autres nous considèrent »*. De ce fait, chacun a donc des caractéristiques propres à lui qu'il considère et auxquelles il accorde une valeur psychosociale. Il se représente ces valeurs et établit un rapport entre ce qu'il est et ce qu'on pense de lui.

Pour Roland et Parot (1991, p.348), l'image de soi est *« la représentation et l'évaluation que l'individu se fait de lui-même aux différentes étapes de son développement et dans les différentes situations dans lesquelles il se retrouve »*. Les psychologues et psychanalystes ont montré comment la représentation se construit à travers un jeu d'identification aux personnes de l'entourage ou à des figures héroïques réelles ou imaginaires. Au travail, l'employé se représente la façon dont il est perçu par les gens de l'entourage ou ses employés. Cette situation peut jouer sur sa psychologie et influer sur sa personnalité. A cette fin, nous épousons l'idée de Foulquié (1971, p.252) lorsqu'il dit que l'image de soi est *« une représentation plus ou moins implicite de sa personnalité qui détermine les jugements que l'on porte sur soi-même »*.

Ainsi, l'image de soi se nourrit par des idées reçues et la représentation de soi est de ce fait tributaire de la représentation diffuse dans la société. Roland et Parot (1991, p.348) ajoutent que *« les images de soi dépendent aussi du regard et des évaluations que les autres portent sur l'individu »*. Réalisons donc que l'image de soi d'une personne est en fait une image mentale qui décrive sa personnalité.

1.5. Conclusion du chapitre

Nous venons de parcourir différentes définitions et les points de vue de différents auteurs sur les termes : profession, instabilité professionnelle, bonne d'enfants et image de soi. Cette élucidation des concepts permet une bonne compréhension de notre recherche.

Ainsi certains de ces mots sont revenus tout au long de notre travail. C'est pourquoi nous avons jugé bon de les définir dès le départ. Certains de ces mots sont mêmes nécessaires pour développer des théories sur le métier de bonne d'enfants et l'instabilité professionnelle.

CHAPITRE 2 : QUELQUES GENERALITES SUR LE METIER DE BONNE D'ENFANTS ET L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE

2.0. Introduction

Dans ce chapitre, nous mettons en évidence l'existence et les obligations quelquefois contraignantes du travail domestique en insistant sur le métier de bonne d'enfants. Dans cette optique, nous présentons les facteurs qui sont à l'origine de la recherche de l'emploi chez les bonnes d'enfants à savoir les facteurs économiques, les facteurs sociaux et enfin les facteurs psychologiques. Nous parlons aussi des effets de l'instabilité professionnelle pouvant être positifs ou négatifs.

2.1. Le travail domestique

Le travail domestique est un travail dont le montant salarial et la régularité des revenus sont entièrement déterminés par l'employeur ou le donneur d'ordres au sein du ménage. Pour le PNUD (1982, p.5), *« sont des travailleurs domestiques ceux qui s'adonnent de façon habituelle et continue à des travaux au service d'une personne ou service de maison dans un ménage ou tout autre lieu de résidence ou d'habitation particulière »*.

Le choix du travail domestique est donc souvent opéré par des personnes dont les conditions de vie chez elles sont difficiles. Ces personnes sont dépourvues d'autres moyens de se procurer de l'argent faute de compétences techniques et commerciales, bien que d'autres facteurs entrent en jeu. A ce propos, Bujold (1989, p. XXIII) écrit qu'*« en faisant un choix, la personne tient compte des facteurs personnels et situationnels qui peuvent faciliter ou compliquer l'entrée et le progrès dans une occupation et elle décide de s'engager dans celle qui lui semble la plus susceptible de lui apporter succès et satisfaction »*.

De plus, le niveau d'instruction et la coutume peuvent déterminer le choix d'une profession. Au Burundi par exemple, l'éducation des tout petits enfants est généralement assurée par des personnes de sexe féminin. Celles-ci se sentent habiles aux soins accordés aux enfants à l'opposé des garçons qui, eux, se sentent incapables de le faire ou du moins d'accepter cette tâche. C'est dans cette optique que le BIT (1973, p.2) réalise que *« chacun fait le travail qui convient le mieux à ses aptitudes ou que la coutume lui attribue »*. De ce fait, en cas de recherche d'emploi, la plupart des femmes se rencontrent souvent dans les emplois à domicile. Le BIT (1997, p.198) le dit en ces termes : *« Pour beaucoup de femmes,*

le travail à domicile est souvent la seule possibilité socialement et culturellement acceptable de gagner de l'argent ».

En fin de compte, ce type de travail présente des inconvénients notamment le revenu irrégulier, les mauvaises conditions de travail, la crainte du licenciement à tout moment pouvant entrainer le chômage ou mettre l'employée en instabilité en passant d'un ménage à l'autre.

2.1.1. Le métier de bonne d'enfants

Le métier de bonne d'enfants est un phénomène ancien. Il se rencontrait dans les familles aisées. Au Burundi, dans les grandes familles royales, les enfants étaient confiés à bas âge, non à n'importe qui, mais à une gouvernante choisie pour s'occuper d'eux. C'était donc un prestige pour cette dernière. Mworoha (1977, p.132) nous en parle ainsi : *« Dès la naissance, ils (les enfants) étaient confiés à une gouvernante, une vieille femme ayant un titre de « MUKAMAKARE ». Elle s'occupait de leur éducation durant la période comprise entre 0 et 6 ans ».*

A la cour, la gouvernante ou les servantes étaient chargées de nourrir les enfants, les faire jouer et jouer avec eux, s'occuper de leurs soins et les amuser. A propos de cela, Vincent (1954, p.51) écrit que *« l'enfant MUTUTSI de famille aisée passe une grande partie de son temps dans les bras ou sur le dos des servantes de sa mère. Ces servantes jouent avec lui et quand il pleure, elles tâchent de le consoler par des caresses. Si elles n'y parviennent pas, elles le portent à sa mère qui le calmera en lui donnant du sein ».* Cela montre que dans les familles aisées la mère devait avoir quelqu'une qui s'occupe de son enfant. De surcroît, c'était un honneur pour une fille d'être choisie pour s'occuper des enfants dans les familles nanties.

Actuellement, les bonnes d'enfants sont employées dans les ménages ou les familles des fonctionnaires, des commerçants ou d'autres personnes qui exercent leur travail en dehors du domicile. A cet effet, faisons notre l'idée émanant du colloque d'Abidjan du 03 au 08/7/1972, idée reprise par Ndahabonayo (2007, p.18) : *« L'africaine d'aujourd'hui, surtout lorsqu'elle travaille, a le même comportement que l'ancienne princesse. Elle n'a pas naturellement le temps pour s'occuper exclusivement de son enfant. Celui-ci est confié à des grands parents, soit à des domestiques, soit à des gardiennes d'enfants dans le cas des femmes plus aisées ».*

En plus des conditions économiques, en milieu surtout urbain, les enfants -les ainés-qui pourraient s'occuper de leurs petits frères et petites sœurs ne sont pas non plus disponibles pendant que les parents sont au travail. Ntirampeba (1982, p.49) note que *« beaucoup d'enfants citadins d'âge scolaire qui pourraient s'occuper des soins de leurs cadets fréquentent l'école, ce qui limite le temps de pouvoir rester présents avec eux, comme cela est le cas dans les campagnes »*. Le recrutement d'une bonne d'enfants vient résoudre ce problème d'occupation des enfants qui restent à la maison pendant les heures de service.

2.1.2. Facteurs à l'origine de la recherche d'emploi de bonne d'enfants

La recherche d'emploi de bonne d'enfants dépend de beaucoup de facteurs et de motivations diverses. Pour ce qui concerne notre travail, nous avons retenu les facteurs économiques, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques.

a. Les facteurs économiques

En raison de la cherté de la vie et de la précarité des revenus familiaux, les familles deviennent de plus en plus incapables de trouver des moyens suffisants pour assurer la survie complète de leurs membres. Les familles du milieu rural éprouvent une grande difficulté car elles n'ont pas souvent de moyens autres que l'agriculture pour faire vivre les leurs.

Or, la croissance démographique étant élevée, la terre à cultiver s'amenuise considérablement alors que la population burundaise vit principalement de l'agriculture à plus de 90%, selon le recensement général de la population et de l'habitat de 2008. De nos jours, selon Niyondiko (in CURDES, 2012, p.224) *« on gère l'économie du foyer au jour le jour et sans capacité d'épargne. On est en permanence confronté au risque de se retrouver sans emploi et sans ressources »*.

La pauvreté est souvent à l'origine de la recherche du métier de bonne d'enfants. Exercer ce métier serait un moyen permettant aux filles de couches sociales modestes d'améliorer leurs conditions de vie ou de survie en gagnant de l'argent. Les familles en conditions difficiles trouvent en leurs enfants une main d'œuvre capable de leur apporter des moyens de subsistance une fois envoyées dans les centres urbains pour exercer le métier de bonne d'enfants. Les enfants eux aussi, à leur gré, peuvent décider de quitter le toit familial à cause de la pauvreté qui frappe leurs familles et aller travailler pour quelqu'un qui peut les

rémunérer et surtout les héberger. A ce propos, Riss (1989, p.104) dit que *« pour pouvoir acquérir des biens de consommation, l'homme doit avoir un travail rétribué en argent »*.

La recherche de l'argent devient alors un facteur important pour embrasser ce métier. Malheureusement, à cause de son caractère informel, ce métier est source de problèmes pour l'employée. Chaque employeur décide avec l'employée du montant ou salaire à lui donner. L'employée peut être licenciée à tout moment sans même être payée, ce qui peut aggraver ses conditions de vie déjà critiques.

Néanmoins, il serait erroné de considérer que la pauvreté et le manque d'argent constituent l'unique facteur à l'origine du choix de ce métier. D'autres facteurs peuvent expliquer son choix en l'occurrence les facteurs sociaux.

b. Les facteurs sociaux

Les facteurs sociaux jouent aussi un rôle important dans le processus de la recherche de l'emploi. En effet, le recrutement des bonnes d'enfants se fait de diverses manières. Certaines familles préfèrent confier leurs enfants à des familles bien connues grâce à des relations qui sont établies entre elles. Dans ce cas, bien que la *bonne* soit payée pour le travail qu'elle exécute, elle devient le pilier des relations existantes entre sa famille d'origine et la nouvelle qui l'héberge et l'emploie,

En plus de ces relations familiales, on trouve en ville des conditions de vie différentes de celles du milieu rural. En ville, on y trouve différents métiers et le milieu est animé. On y trouve une circulation intense de gens et d'automobiles, des milieux de divertissement comme le cinéma, les concerts musicaux, etc. que l'on ne trouve pas en milieu rural. Comme le souligne Ndahabonayo (2007, p.21), *« les avantages sociaux comme les métiers divers se trouvent en ville et cette dernière offre des plaisirs inconnus dans les milieux ruraux tels que l'animation de la rue, le cinéma, les voitures, etc. »*.

Par opposition à la ville, la campagne semble pour certaines un milieu obscur, triste où la vie est pénible. La jeune fille à la campagne ne faisait que péniblement son travail de labour des champs. Cette différence de mode de vie peut influer sur le vécu de la fille employée en ville et l'empêcher de retourner en milieu rural après avoir goûté aux distractions de la ville.

c. Les facteurs psychologiques

Les villes et surtout celle de Bujumbura se distinguent par leurs attraits dont les milieux ruraux sont dépourvus : la liberté, le plaisir, les loisirs, etc. Les jeunes filles qui y travaillent s'habillent relativement mieux surtout lorsqu'elles retournent sur leurs collines natales pour une visite à leurs familles et connaissances. Dans ce cas, les jeunes filles qui sont restées sur la colline peuvent les considérer comme des gens à qui elles doivent respect et honneur. Ici Nditije (2011-2012) nous relate les propos de certaines femmes lorsqu'elles voient les filles qui élèvent les enfants : *« Tu n'as pas vu la fille de B, maintenant elle est comme une « blanche », elle éduque les enfants »*.

Cette façon de voir les choses incite les filles restées sur la colline à vouloir regagner la ville où elles aspirent à une vie meilleure à l'image de leurs prédécesseurs. Ainsi Boudon (1973, p.57) constate que *« les individus définissent leurs ambitions, adoptent leurs attitudes non dans l'absolu, mais à partir du milieu social qui les entoure et par référence aux groupes auxquels ils appartiennent ou dont ils se sentent suffisamment proches »*. C'est en se comparant aux autres bonnes d'enfants de leur génération ou de même âge qui retournent à la campagne, en apparence de bonne vie, qu'elles trouvent le désir d'exercer ce métier. Nous réalisons que chaque personne présente des aspirations vis-à-vis de son groupe d'appartenance. Il s'agit également de l'influence du milieu de vie qui conditionne le choix d'une profession à exercer.

Le pouvoir ou l'autorité parentale peut également jouer sur la psychologie de la jeune fille. Dans ce cas, comme l'écrit Ndahabonayo (2007, p.20), *« la ville devient pour ces bonnes d'enfants comme d'ailleurs pour tous les jeunes, le lieu où la liberté existe »*. En ville, elles croient avoir été libérées de l'autorité parentale, et de ce fait, elles peuvent se distraire sans contraintes parentales, visiter les autres filles et garçons. Elles voient qu'elles sont libres.

Au bout de compte, il ressort de ces facteurs qu'embrasser un emploi est un objectif. Il faut alors savoir quel type d'emploi rechercher. Le type d'emploi choisi est souvent dicté par les conditions de vie de la personne et les données socioprofessionnelles de l'environnement. C'est ainsi qu'Eckenschwiller (1990, p.13) dit : *« Le choix est établi à partir de ce que vous êtes, ce que vous pouvez faire, mais aussi de ce que vous désirez être, ce que vous pouvez faire »*.

Ainsi, le choix d'emploi de bonne d'enfants dépend de la bonne d'enfants elle-même, de son histoire, de ses possibilités et de ses attentes. Lorsqu'elle a trouvé son emploi, elle souhaite une stabilité au travail pour éviter les effets engendrés par l'instabilité. Quels sont ces effets? C'est à cette question que nous répondons dans les lignes qui suivent.

2.2. Les effets de l'instabilité professionnelle

Le phénomène de l'instabilité professionnelle a des effets sur le vécu de l'employé. Ces effets ne sont pas exclusivement négatifs comme on peut le penser; ils peuvent également être positifs.

2.2.1. Effets négatifs de l'instabilité professionnelle

La situation d'instabilité professionnelle peut mettre le travailleur en difficultés. L'employé se met à la quête d'un nouvel emploi. Comme le dit Bartholi (1982, p.50), *« les chômeurs, ce sont les sans travail à la recherche d'un emploi »*. L'employé qui de ce fait devient chômeur se met encore à la recherche du travail. Or, le fait d'être en chômage change le regard que l'on porte sur soi-même et sur la société.

L'instabilité professionnelle vient en particulier contribuer à fragiliser les liens sociaux et entraîne un sentiment d'insécurité professionnelle. A ce propos, Sillamy (1981, p.125) dit que *« le chômeur passe brusquement de l'état de sécurité du salarié à celui d'un individu privé de revenus fixes »*. L'employé en instabilité professionnelle fait donc face à de sérieuses conséquences de cette dernière. Psychologiquement, la privation de travail est souvent dramatique. La crise de chômage peut entraîner des états névrotiques aigus.

Sur le plan économique, les conditions de vie deviennent de plus en plus mauvaises, ce qui peut conduire la personne instable dans un état critique. Il en découle ainsi une gamme de conséquences auxquelles Syllamy (1981, p.125) fait allusion en écrivant : *« La première conséquence est la gêne économique qui entraîne les difficultés familiales, l'hostilité de l'entourage, la perte de prestige et de l'estime de soi »*.

2.2.2. Effets positifs de l'instabilité professionnelle

L'instabilité professionnelle ne présente pas que des effets négatifs. Dans l'industrie par exemple, la mobilité du personnel peut avoir une valeur formatrice. L'homme qui change

d'entreprise enrichit ses connaissances professionnelles en se familiarisant avec des techniques et des méthodes nouvelles. Par rapport à cela, Rossel (1967, p.13) écrit : *« Les nécessités de réadaptation assouplissent son intelligence et le rendent réceptif aux nouveautés. Son sens critique s'affine car il est constamment incité à comparer ce qu'il a fait et ce qu'il fait et ce qu'il a vu avec ce qu'il voit ».*

On trouve dans le changement une certaine acquisition de l'expérience pour l'exécution d'un emploi donné. Ce même auteur (1967, p.13) explique qu'*« à qualités égales, l'homme qui a roulé sa bosse acquiert certainement une clairvoyance plus grande que celui qui n'est jamais sorti de son ornière professionnelle ».* De ce point de vue, nous pouvons supposer que l'instabilité professionnelle, en restant dans des limites raisonnables, peut générer des effets positifs à l'exercice du travail.

2.3. Conclusion du chapitre

La société burundaise a toujours connu des travailleurs ménagers ou domestiques en fonction des conditions de vie et des classes sociales. C'est ainsi que le métier de bonne d'enfants a longtemps existé et existe toujours. Aujourd'hui il se classe parmi les métiers du secteur informel les plus connus. Les employées dans ce métier ne sont pas motivées par les mêmes raisons mais convergent sur les facteurs économiques, sociologiques et psychologiques.

Cela étant, l'instabilité professionnelle a des effets sur l'employé qui peuvent être positifs ou négatifs. En plus des conditions de travail qui sont souvent définies par l'employeur, l'employée se retrouve en état d'insécurité sur divers plans craignant surtout le licenciement à tout moment. Ceci cause une instabilité professionnelle à laquelle il revient de porter l'intérêt dans cette recherche. Ainsi, le chapitre qui suit montre la position de ce problème d'instabilité, les objectifs poursuivis, la méthodologie adoptée dans notre recherche et le déroulement du travail de terrain.

CHAPITRE 3: PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE, OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

3.0. Introduction

Pour un travail de recherche scientifique, il s'avère indispensable pour le chercheur d'énoncer clairement le problème à l'étude et d'établir un cheminement précis. Le présent chapitre précise la problématique qui nous a amené à construire les objectifs de recherche et la méthodologie adoptée.

3.1. Position du problème

Le problème d'emploi consécutif à l'instabilité professionnelle est aigu. Au Burundi, il se renforce avec le temps au rythme de la croissance démographique plus ou moins galopante dans certaines provinces et la pauvreté qui frappe dans certains ménages qui font que la population, surtout la jeunesse, quitte les milieux ruraux à la quête du travail dans les centres urbains dont la ville de Bujumbura. Ainsi, *« dans les familles pauvres, les enfants constituent une main d'œuvre d'une importance décisive pour le revenu et la subsistance du ménage en particulier en milieu rural »* selon (Haggis,1993, p.55). Actuellement, on ne cesse pas d'entendre que même des élèves quittent les écoles pour aller travailler et gagner de l'argent. En plus de ces conditions de vie socioéconomique, ils sont attirés par les conditions de vie dans les centres urbains constatées à travers d'autres personnes de leurs connaissances qui y travaillent.

En ville, les garçons et les filles choisissent chacun le métier qu'il trouve, souvent celui de leurs connaissances. Comme le dit Albou (1973, p.24), *« on se décide pour tel métier ou tel autre non parce qu'il intéresse vraiment, mais à cause de l'admiration que l'on a envers quelqu'un qui l'exerce ou parce que c'est le métier de nos connaissances ».* Les occupations courantes qui s'offrent aux jeunes sont notamment le lavage des voitures, le travail dans les restaurants et les travaux domestiques.

La plupart des filles embrassent le *métier* de bonne d'enfants. Elles portent en elles des idées comme quoi elles y gagneront la vie afin de s'aider et aider leurs familles. Mais, bien qu'elles choisissent ce *métier,* ce dernier n'est pas toujours bien considéré de sorte que celle qui l'exerce court le risque d'être assimilée à une délinquante. De même, nous n'oublions pas que la coutume dans la tradition burundaise voulait que la fille reste à la maison pour cultiver

les champs et s'occuper des travaux ménagers dans sa famille en attendant qu'on la demande en mariage. Quelquefois, certaines personnes font des critiques à leur endroit. D'après Nditije (2011-2012), elles disent *: « Elle est allée faire la délinquance en quittant la maison soi-disant qu'elle allait travailler pour gagner de l'argent alors qu'en fait elle voulait manger sans travailler. Si elle restait à côté de sa mère est-ce qu'elle n'aurait pas cultivé les champs et ensuite elle n'aurait pas été demandée en mariage et fonder le foyer comme les autres ? ».*

Pourtant, quelle que soit la considération de ces bonnes, les conditions de vie de leurs ménages font qu'elles quittent leurs familles pour aller chercher du travail. Leur recrutement se fait sur demande de leurs futurs employeurs souvent par l'intermédiaire des autres *bonnes* anciennement recrutées dans le *métier* ou autres. Ntirampeba (1982, p.47) nous fait savoir que *« le recrutement du personnel domestique par les mères passe par le biais des amies des bonnes d'enfants, par des connaissances ou des personnes de même provenance régionale qu'elle ».* La nouvelle recrue, la « yaya » est engagée sans contrat de travail, ni délimitation de la tâche qui l'attend avec un salaire parfois de misère.

Le problème qui se pose alors est que ces bonnes d'enfants sont parfois instables dans leur travail. Cette instabilité se réalise quelle que soit la cause. Les départs appellent les départs et l'instabilité nourrit l'instabilité. Les ménages enregistrent des taux de départs de plus en plus élevés. On peut trouver des bonnes d'enfants qui travaillent dans plus de deux ménages en une seule année. Cette instabilité professionnelle aurait des effets sur leur vie sur le plan tant socioéconomique, relationnel et psychologique. Face à cette situation problématique, certaines questions se posent. La question principale que nous nous posons est la suivante :

- Quels sont les effets fondamentaux de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants ?

D'autres interrogations plus spécifiques surgissent :

- Quels sont les effets socioéconomiques de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants ?
- Quelles sont les difficultés relationnelles rencontrées par les bonnes d'enfants en condition d'instabilité professionnelle ?
- Quelle est l'incidence de l'instabilité professionnelle sur le vécu psychologique de la bonne d'enfants ?

3.2. Objectifs de recherche

3.2.1. Objectif général

Notre objectif général est d'étudier les effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants en mairie de Bujumbura.

3.2.2. Objectifs spécifiques

- ❖ Montrer les effets socioéconomiques de l'instabilité professionnelle chez la bonne d'enfants.
- ❖ Cerner les conséquences de l'instabilité professionnelle sur le vécu relationnel de la bonne d'enfants.
- ❖ Examiner l'incidence de l'instabilité professionnelle sur la vie psychologique de la bonne d'enfants.

3.3. Démarche méthodologique

Tout travail qui se veut scientifique doit être réalisé avec méthode. Le choix d'une méthode s'impose parce que, comme le souligne Suavet (1975), repris par Majambere, 2012, p.39), *« celui qui veut travailler sans méthode risque de s'égarer, de perdre du temps et d'oublier les éléments essentiels, faute d'un plan permettant d'être sûr d'avance que le champ sera convenablement exploré ».*

A ces propos, Festinger et Katz (1974, p.7) ajoutent : *« Quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre ».* Pour cela, le chercheur doit se choisir un cheminement méthodologique le mieux convenable à la conduite de sa recherche compte tenu de la nature du problème à l'étude.

3.3.1. Méthode de la recherche : la méthode qualitative

En sciences humaines et sociales, deux méthodes sont couramment utilisées à savoir la méthode qualitative et celle quantitative. Mais, à ces deux méthodes couramment utilisées, s'ajoute l'analyse quali-quantitative comparée qui combine les deux. Cette dernière telle qu'elle est définie par De Meur et Rihoux (2002) repris par Majambere (2012, p.39), *« mobilise à la fois un nombre réduit de cas en utilisant un logiciel de formalisation. Elle permet d'analyser quantitativement un nombre réduit de cas ».*

La méthode quantitative permet au chercheur de recueillir les données statistiques, elle mesure tout en classant une gamme de faits qu'elle soumet à la quantification selon leur fréquence d'apparition. Son but est donc de vérifier les hypothèses que le chercheur s'est fixé et de quantifier les données en vue de la généralisation des résultats. Parlant de la méthode quantitative, Gashirahamwe (1999, p.74) reprend Mucchielli (1974) en ces termes : *« La méthode quantitative consiste à calculer les fréquences des catégories, les hiérarchiser, calculer les corrélations, chiffrer les différences (...), ceci en tenant compte des variables ».*

La méthode qualitative quant à elle privilégie, contrairement à la précédente, la valeur d'un thème et la nouveauté de l'information. Ainsi pour Poisson (1990, p.17), *« une recherche qualitative, laisse beaucoup de place à l'improvisation comme à l'ajustement aux événements qui se produisent inopinément. Le devis de la recherche n'est habituellement pas élaboré à partir d'une hypothèse qu'il faut confirmer en faisant appel à des procédures et à des stratégies établies avant même la cueillette des données ».*

La méthode qualitative est la mieux indiquée pour une recherche exploratoire et l'étude des cas. Considérant que notre sujet de recherche était fondé sur des objectifs à atteindre et qu'il privilégiait des informations qualitatives, la méthode qualitative convenait pour notre étude. Cette méthode nous a permis d'analyser aussi finement que possible les effets de l'instabilité professionnelle de la bonne d'enfants et de comprendre ce phénomène à partir des données recueillies par la technique d'entretien semi-directif.

3.3.2. Technique de recueil des données : entretien semi-directif

Cette étude a porté sur les aspects qui relèvent de l'expérience des sujets. Pour mieux explorer et comprendre à fond cette expérience vécue, il nous a fallu effectuer des entretiens individualisés. Selon Léon (1977, p.25), l'entretien est défini comme *« une situation d'interaction essentiellement verbale entre deux personnes en contact direct avec un objectif préalablement posé ».* Ici, l'auteur parle d'un dialogue de face-à-face entre le chercheur et l'enquêté sur objectif fixé par ce premier.

Précisons que l'entretien peut prendre trois formes : l'entretien directif ou standardisé, l'entretien semi-directif ou semi-structuré et l'entretien non directif. Dans le premier cas, le chercheur se munit des questions fermées auxquelles le sujet doit répondre. Dans le deuxième cas, le chercheur veille à encourager l'enquêté à s'exprimer sur un sujet donné. Par des

relances, il manifeste qu'il est sensible aux propos du sujet et il évite que l'enquêté s'écarte du but de la recherche. Dans le troisième cas, le chercheur se garde de suggérer, il laisse le temps à l'enquêté pour qu'il s'exprime librement sur un thème de la recherche sans l'interrompre.

En ce qui concerne notre travail de recherche, nous avons opté pour l'enquête par l'entretien semi-directif qui consiste en un dialogue guidé et orienté par le chercheur. Ce dernier laisse, néanmoins, le sujet s'exprimer librement.

Nous sommes entré en contact avec les intéressées puisque personne n'est mieux placée que le sujet concerné par la recherche. Ici, Festinger et Katz (1974, p.390) écrivent que *« la science sociale fait de plus en plus appel à des faits que seuls peuvent rapporter les individus qui en ont fait l'expérience personnelle. Ce n'est que grâce à des contacts directs avec les intéressés que l'économiste, le sociologue, l'anthropologue, le psychologue, etc. peuvent atteindre leurs attitudes, leurs perceptions, leurs expériences, etc., leurs projets ».*Nous avons opté de rencontrer physiquement les sujets d'enquête et de privilégier un échange verbal à l'aide d'un guide d'entretien mais sans tenir compte de l'ordre des questions et des thèmes à l'inspiration des propos de Léon (1977, p.141) précisant que *« les thèmes sont obligatoirement abordés mais l'ordre dans lequel ils sont présentés importe peu et à l'intérieur de chacun, on laisse le sujet s'exprimer spontanément ».* Nous avons aussi veillé à ce que les enquêtées ne soient pas réticentes surtout que comme le disent Festinger et Katz (1974, p.395*), « quand un sujet sent sa personnalité engagée dans les faits qu'il rapporte, il y a lieu de craindre que les réponses n'aient pas toujours la sécurité désirable ».*

Pour que l'entretien soit fructueux, la mise en confiance des enquêtées nous a été indispensable. Nous avons tâché aussi de garder une neutralité bienveillante. Et pour lever les résistances éventuelles et les blocages, nous avons opté de guider les enquêtées et les rassurer de l'anonymat.

3.3.3. Population (ou univers) et terrain d'enquête

Notre enquête s'est adressée aux bonnes d'enfants en Mairie de Bujumbura. D'après Mucchielli (1974, p.74), l'univers d'enquête désigne *« l'ensemble des groupes humains concernés par les objectifs de l'enquête ».*Eu égard au thème de notre recherche, notre population d'enquête correspond à l'ensemble des bonnes d'enfants victimes de l'instabilité professionnelle.

Pour bien mener notre recherche, nous avons commencé à identifier la population visée par cette recherche.

- Etre bonne d'enfants d'abord
- Avoir travaillé dans au moins deux ménages ;
- Avoir travaillé dans plus d'une commune de la mairie de Bujumbura ;
- Etre agée d'au moins 14 ans.

Le choix de la Mairie de Bujumbura s'explique par le fait que le phénomène est fortement lié à la ville. Comme nous l'avons déjà dit dès le départ, c'est dans la ville de Bujumbura où l'on rencontre une forte concentration de bonnes d'enfants parce qu'elle héberge beaucoup de gens de professions diverses ayant besoin de ces dernières. Les uns sont des fonctionnaires, les autres exercent des activités d'ordre commercial. D'où la nécessité de quelqu'une pour la garde des enfants.

Les bonnes d'enfants qui nous ont intéressé sont celles ayant déjà travaillé dans au moins deux ménages au moment de notre enquête. Néanmoins, toutes les bonnes d'enfants répondant à cette caractéristique ne pouvaient pas faire l'objet de notre enquête compte tenu du phénomène à l'étude. Pour éviter de rechercher des informations là où elles ne sont peut-être pas, nous avons limité notre population d'enquête aux seules bonnes d'enfants âgées d'au moins 14 ans. Celles-ci répondent clairement aux questions qui leurs sont posées. Nous avons également considéré que l'enquêtée doit avoir déjà travaillé dans au moins deux communes de la mairie de Bujumbura car, pensions-nous, celles-ci étaient mieux disposées à nous fournir des informations suffisantes et enrichissantes.

3.3.4. Technique du choix des enquêtées

Rappelons que notre population d'enquête était constituée des bonnes d'enfants qui avaient déjà travaillé dans au moins deux ménages et deux communes en Mairie de Bujumbura, agées d'au moins 14 ans. Cependant, toutes les bonnes d'enfants répondant à ces critères n'ont pas participé à l'enquête ; car très élevées, raison pour laquelle nous nous sommes adressé à quelques cas.

Le choix des enquêtées a été dicté par les objectifs de notre recherche et les caractéristiques des sujets d'enquête. Nous n'attachions pas une importance particulière à la

détermination préalable des quartiers d'enquête parce que non seulement la taille de la population d'enquête et leur répartition spatiale ne nous étaient pas connues, mais également à cause de leur instabilité professionnelle. Seulement, nous avons tenu à ce que les enquêtées soient des bonnes d'enfants qui possèdent les caractéristiques visées quel que soit le quartier ou la provenance.

Pour choisir les enquêtées nous avons procédé par la technique dite « boule de neige ». Parlant de cette technique, Mayer et Ouellet (1991) repris par Ndabikeshumuremyi (2008, p.42), précisent que *« c'est une technique qui consiste à ajouter à un noyau d'individus (...) tous ceux qui sont en relation avec eux et ainsi de suite ».*

Ainsi, nous sommes parti du cas DEV qui nous a indiqué le deuxième et le troisième cas. Ces derniers nous ont respectivement indiqué le quatrième avec le cinquième et le sixième. Pour sauvegarder l'anonymat, nous avons identifié nos enquêtées par une partie de leurs noms : DEV, CAP, FLI, ESP, PAS et SPE. C'est avec SPE que nous avons terminé la constitution de notre échantillon. Les propos de ces auteurs précédemment cités repris par Ndabikeshumuremyi, 2008, p.44) nous ont éclairé sur la clôture du recueil des données : *« L'échantillon est constitué de façon finale lorsque la collecte d'informations n'apporte aucune idée nouvelle comparativement à celles qui ont été trouvées ».* Nous avons donc appliqué le principe de saturation d'informations avec l'enquêtée SPE après que nous ayons réalisé que les sujets répétaient des propos semblables.

3.3.5. La préenquête

La préenquête s'est avérée indispensable pour notre recherche. Elle nous a aidé à faire la reconnaissance du milieu de notre enquête. Elle nous a permis également de mettre à l'épreuve notre guide d'entretien et de nous habituer à la pratique des entretiens.

Après avoir d'abord ciblé la population visée par notre recherche et le milieu d'enquête, nous avons ensuite réalisé la préenquête. Cette dernière a porté sur deux bonnes d'enfants respectivement le lundi et le mercredi 13 et 15 janvier 2014 aux heures respectives de 09h24min à 09h55min et de 15h35min à 16h10min.

Une visite de recherche nous a conduit dans une famille du quartier Gihosha où nous avons rencontré la première bonne d'enfants qui nous était déjà connue et qui remplissait les caractéristiques que nous avions définies. Nous nous sommes entretenu avec elle. Après

l'entretien, elle nous a indiqué une autre de Mutanga Nord. Soulignons que nous tenions à leur expliquer le but de l'enquête et l'usage de l'enregistreur et nous leur garantissions l'anonymat.

Avec la préenquête, les réponses de nos enquêtées ont montré que les questions posées ne nécessitaient pas d'être reformulées pour nous permettre de récolter les informations dont nous avions besoin. De ce fait, nous avons gardé les questions comme elles étaient libellées.

Au terme de la préenquête, nous avons remarqué que les bonnes d'enfants en instabilité professionnelle se heurtaient à de sérieux problèmes tels le sentiment de regret et la marginalisation. Enfin, nous avons relevé que nos objectifs de recherche étaient pertinents.

3.3.6. Déroulement de l'enquête

Notre enquête a été réalisée au mois de février 2014 auprès des bonnes d'enfants répondant aux critères que nous avions établis. Cette enquête s'est déroulée pendant la période du 03 au 06 février 2014. Les séances d'entretien étaient programmées en fonction de la disponibilité des enquêtées. De la première enquêtée à la dernière, nous avons toujours demandé rendez-vous. Rappelons que dans le souci de respecter l'anonymat de nos enquêtées nous les avons identifiées par une partie de leur nom.

Avec DEV, l'entretien s'est effectué le premier jour (lundi 03/02/2014). Celle-ci nous a indiqué CAP et ESP. Ces dernières nous ont accordé un rendez-vous du 04/02/2014 lequel rendez-vous a été respecté. Après l'entretien, CAP nous a indiqué FLI et PAS pendant que ESP nous a indiqué SPE. L'entretien avec SPE a été effectué le mercredi 05/02/2014 tandis que ceux d'avec FLI et PAS ont été effectués le jeudi 06/02/2014.

Avant d'entamer chaque entretien, nous commencions par la présentation et la mise en confiance en montrant l'objet de notre recherche et en garantissant le caractère anonyme de notre entretien. Nous tenions également à montrer l'appareil enregistreur et expliquer le but de son usage ne visant qu'à nous rappeler fidèlement des informations recueillies. C'est après l'accord du sujet que nous procédions à l'entretien.

Pour mener notre entretien, nous avons suivi ce conseil de D'unrug (1974, p.87) : *« Il s'agit de laisser parler l'enquêté voire l'aider à parler par des relances sans pour autant diriger son discours, dire « oui » ou « hum », faire « écho » en répétant toute une partie du*

*discours ».*C'est ainsi que nous tenions à laisser parler nos enquêtées. Nous n'intervenions que lorsqu'elles s'égaraient du thème de recherche ou en faisant écho pour leur signifier que nous étions intéressé par leurs propos ou pour des éclaircissements quand le thème n'était pas bien compris.

3.3.7. Mode de dépouillement des données

Après l'enquête proprement dite, les données enregistrées sur cassette ont été retranscrites sur papiers pour être analysées et interprétées. Nous les avons groupées autour des thèmes qui correspondent aux chapitres constituant la deuxième partie.

Nous avons procédé à l'analyse de contenu des données recueillies pour découvrir le lien entre les propos des enquêtées et leur vécu. Il ne s'agissait pas d'hypothèses à confirmer ou à infirmer, il s'agissait plutôt d'explorer le sens de chaque récit par rapport aux objectifs de la recherche. C'est pour cela que l'aspect qualitatif de l'analyse des informations a été privilégié. Et pour interpréter les résultats, nous nous sommes appuyé chaque fois que de besoin, sur le cadre théorique en le confrontant aux propos des enquêtées.

3.3.8. Difficultés rencontrées

Notre enquête ne s'est pas déroulée sans difficultés. Pendant cette enquête, c'était une période pluviale. Lors de l'enquête effectuée dans le quartier de GIHOSHA, une forte pluie s'est abattue alors que cet entretien se déroulait au bord de la route. Celle-ci a fait que l'entretien que nous étions en train de mener soit interrompu car il a cessé de pleuvoir à la tombée de la nuit. Nous avons été obligé d'y retourner le lendemain.

A NYAKABIGA, lors de l'entretien avec ESP, il nous a fallu parcourir une longue distance pour trouver un endroit favorable et calme de crainte du nombre de personnes qui se trouvaient dans la parcelle.

3.4. Conclusion du chapitre

Au cours de ce chapitre nous avons montré la problématique autour de laquelle notre recherche est construite. Celle-ci est axée sur l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants et par là notre objectif était d'étudier ses effets. Pour ce faire, nous avons réalisé une enquête auprès de bonnes d'enfants de la mairie de Bujumbura. Les données de l'enquête ont

été qualitativement analysées pour en découvrir le sens eu égard à notre recherche. Les résultats de l'enquête sont présentés et interprétés dans la deuxième partie de notre travail après avoir présenté cas par cas les sujets ayant fait l'objet de notre enquête.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES CAS, ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES CAS

4.0. Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons les cas afin de faire ressortir les différentes caractéristiques des sujets ayant fait l'objet de notre enquête. Nous tenons à préciser que nous n'avons mentionné que des éléments jugés essentiels pouvant nous aider à nous faire une idée sur le contexte général de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants.

4.1. Cas DEV

DEV est une fille apparemment timide avec un langage lent. Elle est native de la province de GITEGA en commune de BUKIRASAZI. Elle est âgée de 21 ans et a une expérience de 9 mois de travail dans trois familles. Lors de notre enquête, nous l'avons rencontrée à GIHOSHA où elle travaillait. Soulignons que DEV a passé quatre mois seulement dans la première famille à KANYOSHA, trois mois dans la seconde famille à GIHOSHA et elle venait de passer deux mois seulement dans la troisième famille à GIHOSHA même. Lors de l'enquête, nous l'avons rencontrée chez elle dans la parcelle où s'est effectué l'entretien.

DEV est venue chercher l'emploi de bonne d'enfants car, selon elle, une fois qu'elle aura gagné de l'argent, elle fera un petit commerce pour sa survie. Elle s'exprime en ces termes :

> *« Je nipfuza ko muri kazoza noronka nk'agatahe nkadandaza utwanje ».* Ce qui se traduit : *« Je veux que, dans l'avenir, je puisse avoir un capital pour faire mon propre commerce ».*

Cette conviction la pousse à changer de travail à la quête d'un salaire plus satisfaisant. Ainsi, en plus des conditions de travail difficiles, le salaire devient pour elle l'élément important à la base de son instabilité.

4.2. Cas CAP

CAP est une jeune fille originaire de la province de KAYANZA en commune de MUHANGA. CAP est âgée de 19 ans et a une expérience de travail de 2,5 ans dans trois ménages. CAP a commencé son métier de bonne d'enfants à NGAGARA où elle a passé une

année, ensuite elle s'est déplacée vers NYAKBIGA III où elle a passé 1an et 3mois. Enfin elle venait de passer trois mois à GIHOSHA lors de notre enquête. C'est une fille de grande taille, de teint clair avec une expression spontanée.

CAP est venue à Bujumbura pour chercher un travail suite à la pauvreté. C'est pour cette raison qu'elle regrette quand elle perd son travail. Elle nous en parle ainsi :

« Ca wunva nawe utagira akazi kandi ari co uba waje kurondera ». Ce qui peut se traduire : *« Quelle vie sans emploi ! »*

CAP change de ménages lorsque ses relations avec ses employeurs commencent à se dégrader. Au moment de l'enquête, elle travaillait dans son troisième ménage où elle gardait de tout petits enfants.

4.3. Cas FLI

FLI est une jeune fille de 18 ans, originaire de la province KAYANZA en commune de GATARA. C'est une fille de taille courte, de gros yeux, apparemment bavarde. Elle a une expérience de 2 ans de travail dans quatre ménages. Elle a passé cinq mois dans la première famille à KINAMA, mais suite au déménagement de ses employeurs, elle a du abandonner le travail. C'est ainsi qu'après un moment de chômage, elle fut engagée à KAMENGE où elle a passé trois mois seulement. A cause de ses relations avec les patronnes qui n'étaient pas bonnes, elle a quitté le ménage pour un autre de la même commune de KAMENGE où elle a travaillé pendant une année. Elle a quitté ce dernier ménage parce qu'elle voulait une majoration de son salaire mais sans succès. Nous l'avons rencontrée lors de notre recherche à GIHOSHA où elle venait de passer six mois.

Dans tous ces ménages, FLI n'a jamais vu son salaire chuter ; il a passé de 20.000 FBU dans le premier ménage à 30.000 FBU dans le quatrième comme elle l'affirme dans ses propos :

« Aha mbere bampemba 20.000 FBU, aha kabiri 22.000FBU, aha gatatu co kimwe n'aho nkora uno munsi bampemba 30.000 FBU ». C'est-à-dire : *« Dans le premier ménage on me payait 20.000FBU, 22.000 FBU dans le second et enfin dans le troisième comme dans le quatrième où je travaille aujourd'hui on me paie 30.000 FBU ».* Ici, FLI tire, du point de vue salaire, un effet positif dans son instabilité.

4.4. Cas PAS

PAS est une jeune fille de grande taille avec expression spontanée. Elle est originaire de la province de NGOZI en commune de BUSIGA. Elle est âgée de 16 ans. Elle a une expérience de travail de trois ans dans trois ménages. Elle a passé 6 mois seulement dans le premier ménage à MUSAGA mais suite aux mésententes avec les enfants de ses patrons, elle a abandonné le travail. Après deux semaines de chômage, elle a été engagée par l'intermédiaire de son amie qui travaillait à NGAGARA, dans un deuxième ménage du quartier sept dans la même commune où elle a passé 1 année et 11 mois. Mais à cause de son salaire qui ne la satisfaisait pas, elle a décidé d'abandonner le travail et s'est mise à la quête d'un autre. C'est ainsi qu'elle est allée vivre chez son amie. Après un mois de chômage elle a trouvé de nouveau l'emploi.

Lors de notre enquête, nous l'avons rencontrée à MUTANGA NORD. Elle était fière de son salaire. Pourtant, malgré son salaire qui la soulage, l'autoritarisme de ses employeurs risque de la contraindre au départ vers un autre ménage où elle serait un peu libre.

4.5. Cas ESP

ESP est une jeune fille de 20 ans manifestement calme. Elle est de petite taille. Elle est native de la province de NGOZI en commune de KIREMBA. Elle a une expérience de travail de 3 ans dans cinq ménages respectivement à NYAKABIGA II, CIBITOKE, BWIZA, JABE et NYAKABIGA III. Nous l'avons rencontrée à NYAKABIGA III où elle venait de passer deux ans lors de notre enquête.

Lors de l'entretien, elle nous a dit qu'elle souhaiterait encore quitter ce ménage à cause des conditions de travail qui commençaient à devenir difficiles. Elle nous en parle ainsi :

> *« Akazi ndatanguye kubona kagenda nabi, ubu nsigaye nduha cane ».* Ce qui se traduit : *« Le travail devient de plus en plus difficile,maintenant je suis souvent beaucoup fatiguée ».*

ESP est aussi remarquablement décisive et objective dans ses réalisations. Elle sait ce qu'elle est venue chercher car, avec l'argent qu'elle gagne, en plus d'aider sa maman et sa petite sœur, elle entreprend de petits projets. Elle dit :

« Jewe hariho ico nimariye, ndafise utuntu ruguru naho novuga nti ndatewe n'ingorane nokwifashisha ». C'est-à-dire *: « Moi, je m'estime. Je possède certaines choses chez nous à l'intérieur de sorte qu'en cas de problèmes je puisse me débrouiller ».*

4.6. Cas SPE

SPE est une jeune fille de 17 ans, originaire de la province de NGOZI en commune de NYAMURENZA. Son expression est claire et spontanée. Elle a une expérience de travail de 12 mois à Bujumbura en plus d'une année qu'elle a passée au centre ville de NGOZI.

SPE a commencé son métier de bonne d'enfants à NGOZI où elle a travaillé pendant huit mois pour une mère étudiante. Au moment où cette étudiante est allée vivre chez son frère, SPE est partie avec elle. Mais à cause des mauvaises relations qui commençaient à se manifester, SPE a demandé à sa patronne de la laisser travailler pour le frère de cette étudiante qui venait d'avoir lui aussi un enfant. SPE a commencé son nouvel emploi chez ce dernier avec un salaire de 10.000 FBU.

C'est grâce aux autres bonnes d'enfants œuvrant à Bujumbura qu'elle s'est déplacée vers cette ville. Arrivée à Bujumbura, SPE a accepté partiellement le salaire de 20.000 FBU en attendant un autre emploi mieux rémunéré. C'était à ROHERO. Elle le dit en ces termes :

« Ndiyumvira kuguma mw'ibarabara, kuja ndarara mu mihana y'abandi ata kazi mfise, ndavuga nti reka mbe ndagakoze nzorondera ahandi ndi kuri aka nyene kandi maze kumenyera i Bujumbura ». Ce qui se traduit *: « Je n'ai pas préféré rester dans la rue ou continuer à vivre dans les ménages des autres sans emploi et j'ai décidé d'accepter de travailler en attendant un autre mieux rémunéré après avoir découvert la ville de Bujumbura ».*

Chose pensée, chose réalisée. Là où elle travaillait à NYAKABIGA II lors de notre entretien, elle percevait un salaire de 30.000 FBU. SPE est enfin de compte optimiste et décisive.

4.7. Conclusion du chapitre

La présentation des cas ayant fait l'objet de notre enquête était nécessaire car ouvrant en quelque sorte la voie à la compréhension des effets de l'instabilité professionnelle de ces bonnes d'enfants. Nous avons passé en revue les grandes caractéristiques de ces dernières. L'enquête a montré que chacune d'elles a son histoire propre qui peut expliquer sa situation d'instabilité. Ainsi, de cette instabilité naît notamment des effets sur leur dynamique relationnelle et des effets socio-économiques qui sont développés dans les chapitres qui suivent.

CHAPITRE 5 : CONSEQUENCES SOCIO-ECONOMIQUES DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE CHEZ DES BONNES D'ENFANTS

5.0. Introduction

Dans ce chapitre, nous mettons en exergue certains effets socioéconomiques chez les bonnes d'enfants dus à leur instabilité professionnelle. La situation d'instabilité met souvent la personne qui en est victime dans l'incertitude à cause des dérégulations économiques et sociales. Les informations recueillies auprès de nos enquêtées nous montrent comment elles vivent également la situation de chômage due à leur instabilité au travail et ses effets sur leurs conditions de vie tant économiques que sociales.

5.1. Les conditions de vie dans différents ménages fréquentés

Les bonnes d'enfants en condition d'instabilité professionnelle rencontrent des difficultés énormes sur le plan salarial, les moments de loisir et d'épanouissement et le temps de repos.

5.1.1. Le salaire

Les bonnes d'enfants comme tout autre employé ont besoin d'un salaire satisfaisant. Ainsi, lorsque les conditions de travail deviennent difficiles, elles demandent à leurs employeurs une majoration de leur salaire. Si elles ne sont pas satisfaites, elles préfèrent déménager. Il peut s'agir là d'une réaction à une insatisfaction personnelle due aux conditions de vie. FLI dit ceci :

> *« Kenshi no mu bituma tugenda ni uko tuba twumvise ahari akarusho canke ubonye bataguhemba neza uca wigira »*. Ce qui veut dire : *« L'augmentation du salaire est souvent la cause de notre instabilité. Quand on n'est pas bien payé, on décide de partir »*.

FLI partage cette idée avec ESP. Cette dernière s'exprime ainsi :

> *« Mu bisanzwe, dufatiye nko mu Bwiza, sinagaye akazi nagaye umushahara w'ibihumbi cumi na bitanu. Naramubwiye nti wuduze aranka nca nironderera akandi kazi kw'i Jabe. Naho nyene vyagenze uko nyene hari abana bane, ndamubwira kunyongeza aranka nca nironderera ngaha »*.

Ce qui se traduit : *« En prenant l'exemple de Bwiza, je n'ai pas méprisé le travail mais je n'ai pas préféré le salaire de quinze mille. Je lui ai demandé de hausser mon salaire mais en vain et j'ai décidé d'aller travailler à Jabe. Là aussi la situation a été la même, il y avait quatre enfants à ma charge et j'ai fini par venir ici ».*

Il ressort des propos de FLI et ESP que les bonnes d'enfants, lorsqu'elles ne sont pas bien payées, elles décident rarement de rester stables au travail. Elles cherchent à tout prix comment leur salaire peut augmenter.

En comparant leurs salaires dans les différents ménages fréquentés, les *bonnes* que nous avons interviewées lors de notre recherche manifestent leur satisfaction par rapport à l'instabilité. Le salaire est souvent supérieur à celui qui était perçu dans le ménage précédent. C'est ce que dit également DEV :

> *« Ahandi nahembwa ibihumbi mirongo ibiri na bitanu ariko ubu bampa ibihumbi mirongo itatu. Urumva nawe ko harimwo akarusho. Eka sinidoga ».* C'est-à-dire : *« Dans l'autre ménage on me payait vingt cinq mille francs mais ici on me paie trente mille francs. Tu comprends que j'ai fait un gain. Vraiment je ne me plains pas ».*

En analysant ces différents propos, nous remarquons que sur le plan salarial ces bonnes trouvent profit dans leur changement. Pourtant, à côté de leur satisfaction du point de vue salaire, d'autres effets dont les moments de loisir causent des insatisfactions.

5.1.2. Les moments de loisir et d'épanouissement

L'on sait que les moments d'épanouissement et de loisir sont nécessaires pour le bien-être psychosocial. Au travail, l'employé doit avoir des moments d'épanouissement et de loisir. Lorsque ces moments manquent, l'employé se voit privé de sa liberté, ce qui peut même conduire aux traumatismes psychologiques.

Les propos que nous avons recueillis auprès des bonnes d'enfants lors de notre recherche nous montrent qu'en changeant de ménage, la bonne d'enfant se positionne entre deux voies : regret et jouissance. Certaines regrettent comme quoi leurs employeurs leur refusent la permission de sortir pendant que les autres se réjouissent de leur changement d'employeur. PAS dit ceci :

« Urya mwanya baduha wo kuja gusenga nta munsi n'umwe nigera nsiba, bama bazi ko imisi yose « samedi » canke « dimanch »e umwanya ari rwanje ; « dimanche » hoho wari uzwi ariko ngaha hariho igihe nirirwa ngaha. Nk'ubu « dimanche » ko ntagiye, « dimanche » nzogenda ariko iyindi « dimanche » izoza sinzogenda. Ni uko bimeze ntamwidegemvyo ».

Ce qui se traduit :

« Au moment d'aller prier, je ne m'absentais jamais. Ils savaient bien que samedi ou dimanche est mon temps et surtout le dimanche était bien connu. Mais ici, c'est le contraire. Parfois je passe toute la journée ici. Par exemple, comme dimanche je ne m'y suis pas rendue à la messe, j'irai ce dimanche mais l'autre dimanche je ne vais y aller. C'est comme ça, il n'ya pas de liberté ».

Nous constatons que PAS n'est pas satisfaite de la façon dont elle est traitée dans son ménage et qu'elle regrette la vie qu'elle menait dans le ménage précédent.

CAP n'est pas aussi loin de PAS dans ses propos. Elle dit :

« Aha ndi uno musi,hari abana bato, ntibashaka ko nsohoka vyongeye ntibashaka uwo basanga mu rupangu rwabo ngo yaje kundaba » . Ce qui veut dire *: « Ici, il y a de petits enfants. Ils ne veulent pas que je sorte. En plus de cela, ils ne veulent pas voir quelqu'un venir me rendre visite dans leur ménage ».*

Nous pouvons dire que CAP comme PAS se lamente comme quoi ses employeurs lui refusent sa liberté, ce qui la plonge dans des situations frustrantes. Or, selon Goguelin (1973, p.17), *« si nous subissons à tout moment les agressions du milieu matériel et des gens qui nous entourent, vivre dans un état permanent de frustration serait vite insoutenable et conduirait à un large dérèglement psychologique ».* Une frustration peut être comparée à une blessure ou une maladie dans le domaine du physique ou du physiologique. Il s'avère donc important pour les employeurs d'éviter toute situation pouvant entrainer chez leurs employées des situations de mal-être psychologique.

Pourtant, d'autres bonnes d'enfants apprécient le fruit de leur changement opéré. C'est le cas de DEV qui dit :

« Aha ndafise umwidegemvyo mugabo ahandi no hanze sinasohoka wamengo ndapfunzwe. Vyarambabaza cane ». C'est-à-dire : *« Ici, j'ai une liberté mais ailleurs je ne sortais pas j'étais comme un prisonnier et cela me tourmentait bougrement ».*

FLI aborde dans le même sens :

« Mu bisanzwe je nk'ahantu nkorera ni sawa « vraiment », ndabasavye umwanya barawumpa ari nk'umuntu nja kuramutsa nkagenda kumuramutsa ». Ce qui se traduit : *« Normalement, là où je travaille ça va vraiment. Quand je leur demande le temps d'aller visiter quelqu'un(e), ils me l'accordent ».*

De ces informations recueillies auprès de DEV et FLI, nous déduisons qu'elles se réjouissent des moments de loisir et d'épanouissement comparativement à ceux qu'elles avaient dans les ménages antérieurs. Il en ressort donc que l'instabilité peut également produire des effets positifs.

5.1.3. Le temps de repos

Pour que notre organisme fonctionne bien, le temps de repos est indispensable. Lorsqu'on travaille sans repos, l'organisme perd de l'énergie et cela influe sur les activités ultérieures.

Comme pour le cas des moments de loisir et d'épanouissement, les sujets enquêtés à cet effet nous ont fait savoir que les effets de l'instabilité au travail peuvent être négatifs comme ils peuvent être positifs. CAP nous décrit sa situation :

« Nka jewe aho nahora nkora nari mfise akanya ko kuruhuka kuko abana bari bakuze kandi hari umuboyi. Ariko rero mabuja ariho atagiye gukora ntihaba heza ». C'est-à-dire : *« Personnellement, là où je travaillais, j'avais un temps de repos car les enfants étaient grands. Néanmoins, lorsque ma patronne était présente, le climat n'était pas bon ».*

Ici, CAP regrette des moments de repos qu'elle avait dans la famille qu'elle a quittée même si lorsque sa patronne était présente à la maison, ce temps ne lui était pas accordé.

Cette situation est la même pour PAS. Elle nous dit :

« Nko ku mwanya w'akaruhuko ho ni urundi rwego. Ahandi nararuhuka kenshi ». Ce qui peut se traduire *: « Concernant les moments de repos, c'est autre chose. Ailleurs je me reposais beaucoup ».*

En analysant ces propos, nous réalisons que les moments de repos sont indispensables chez les employés qui veulent voir le fruit de leurs efforts. Chez ces *bonnes,* l'absence de ces moments crée en elles un stress. De ce fait, elles regrettent les moments de repos qui leur étaient réservés.

5.2. Le vécu lié au chômage transitoire

La période de chômage transitoire est une période amère pour une bonne d'enfants. Celle-ci se trouve confrontée à de nombreux et sérieux problèmes. La plupart de nos enquêtées affirment avoir vécu des situations difficiles pendant leur chômage transitoire telles la perte de revenu et les dégradations de sa vie relationnelle.

5.2.1. La perte de revenu

La perte du revenu pour une bonne d'enfants est une situation angoissante pour cette dernière. Les propos de nos enquêtées le corroborent lorsque celles-ci s'expriment sur leur vécu pendant la période de non emploi. L'enquêtée FLI explique ceci :

« Vyaranse ko ndavyihanganira nca mpitamwo kuja gusaba indaro ku mugenzi ndindiriye ko ndonka ahandi. Nahamaze indwi yose nca ndahava nja ku wundi kuko batari bashimye ko nguma ho ; naho nyene ndahamara imisi itatu. Ico gihe ntivyari vyoroshe kuko hageze gufungura na jewe narumva isoni ».

C'est-à-dire :

« J'ai été débordée et j'ai préféré aller demander l'hospitalité chez une amie en attendant un nouvel emploi. J'y ai passé toute une semaine mais comme ses patrons n'étaient pas contents de ma présence, j'ai dû quitter et aller chez une autre amie où j'ai passé trois jours. En ces moments-là, la situation n'était pas bonne. Quand l'heure de manger sonnait, j'éprouvais de la honte ».

FLI peut décider de quitter le travail sans savoir où elle va trouver de logement. Lorsqu'elle le trouve, elle court le risque d'être chassée à tout moment dans la mesure où elle

est considérée comme une consommatrice parasitaire ou parce qu'ils ne veulent pas tout simplement la voir dans leur ménage.

Dépourvue d'activité, elle consomme, en conséquence, de l'argent qu'elle avait gagné. C'est ce que, parlant des conséquences du chômage, Holcman (2003, p.73) explique : *« La première conséquence de l'interruption de l'activité est la diminution, parfois même la perte de revenu ».*

CAP a été elle-même victime de cette situation. Elle est arrivée à consommer tout l'argent qu'elle avait gagné. Voici comment elle l'exprime :

« Uca urondera umugenzi aguha indaro. Si kenshi uronka uwemera kugutunga imisi myinshi, uca wama uriko urava aha uja ahandi ukongera ukarya amafaranga uba warakoreye kuko ntawokwemera kuguha indaro no kukugaburira muri kino gisagara. Usanga nyene bose bagusuzugura ».

Ce qui signifie :

« Tu cherches une amie qui peut t'accorder de l'hospitalité. Mais, on ne trouve pas souvent celle qui peut l'accepter pour plusieurs jours. Dans ce cas, en plus de passer d'une amie à une autre, tu consommes l'argent que tu avais gagné parce qu'en ville personne ne peut t'accorder et le logement et la nourriture. Et tout le monde se moque de toi ».

Cela montre que la situation de chômage est trop difficile chez ces bonnes d'enfants. En plus de la perte de l'emploi, elles manquent quelqu'un pour les héberger pour longtemps et passent d'une amie à l'autre et d'un ménage à l'autre. Cela entraine chez ces dernières une perte de leur revenu accumulé et un sentiment de mépris.

5.2.2. La dégradation des relations sociales

En plus de la perte du revenu, une bonne d'enfants en situation d'instabilité professionnelle peut voir ses relations avec autrui se dégrader. Lorsqu'elle est privée d'emploi, elle peut être considérée comme quelqu'une « de la rue », à cause souvent du manque du domicile fixe. Sa recherche d'hospitalité l'entraine dans une situation, de manière générale, dévalorisante. Cette situation peut même entrainer une identité sociale négative.

En effet, certaines de ces bonnes d'enfants arrivent à se considérer comme un fardeau à l'endroit de leurs amies. De plus, leurs relations sociales avec leurs connaissances peuvent se dégrader. C'est le cas de SPE quand elle est allée vivre chez son amie. Elle dit :

« Ndi mu « gashomeri » naca nja kuba ku mukobwa mugenzanje tubana hafi ruguru, nkabona ingene uwo mu mama akorera aja aramujinyorera ati uwo mukobwa ntawe nshaka. Sinshaka abantu baguma bararaguza ngo ni arondere akazi kiwe ».

Ce qui veut dire :

« Pendant le chômage j'allais chez une fille originaire de chez nous sur la colline. Or sa patronne la menaçait à cause de moi disant qu'elle ne veut pas des gens instables, raison pour laquelle je devais chercher mon travail ».

Malgré ce comportement, SPE affirme qu'elle menait de bonnes relations avec cette patronne lorsqu'elle était au travail. Ce n'est qu'à cause de la perte de ce dernier que leurs relations se sont dégradées. Cela nous montre que le manque d'emploi influe sur les relations qu'on tisse avec l'environnement sociale comme Coifier (1994, p.43) l'indique : *« Socialement le chômeur se retrouve dans une situation où les relations sociales diminuent de plus en plus ».*

ESP, elle, considère que céder le travail sans avoir déjà eu un autre à exercer est une trahison faite à soi-même. Elle s'exprime ainsi :

«Je ku ruhande rw'iwanje sindigera mva ku kazi atakandi kazi mfise ». C'est-à-dire : *« Moi personnellement, je n'ai jamais abandonné un emploi sans avoir trouvé un autre ».*

A travers ce propos, nous constatons que ESP, elle aussi, reconnaît que la situation de chômage entraîne des conséquences néfastes sur le vécu de la bonne d'enfants, raison pour laquelle elle essaie de prendre des stratégies de prévention pour éviter toute sorte de rejet ou de stigmatisation.

Parlant de la stigmatisation des chômeurs, Jahoda cité par Ginette (2007, p.148), indique que *« l'emploi offre un statut dans la société et permet aux individus qui en disposent de jouir d'une identité sociale valorisée. A l'opposé, l'absence d'emploi renvoie de manière générale l'individu, à un groupe doté d'un attribut socialement dévalorisé et d'une identité négative ».*

C'est ainsi que certaines bonnes d'enfants préfèrent demeurer au travail avant de trouver où elles peuvent être nouvellement engagées.

5.3. Conclusion du chapitre

L'instabilité professionnelle a des effets négatifs d'un côté et ceux positifs de l'autre, chez la bonne d'enfant. Toutes nos enquêtées connaissent un plus sur le plan salarial. Aussi, pour les conditions de vie et de travail, des variations s'opèrent en fonction de chaque ménage. Les unes (CAP et PAS) regrettent leur changement pendant que les autres (DEV et FLI) s'en réjouissent.

Pourtant, pour la période de chômage transitoire, elles sont confrontées à de sérieux problèmes. Presque toutes les bonnes d'enfants, sujets de notre enquête, ont affirmé avoir vécu des situations difficiles allant même à la dégradation des relations qu'elles tissaient avec leurs proches.

CHAPITRE 6 : LES EFFETS DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE DE LA BONNE D'ENFANTS SUR SA DYNAMIQUE RELATIONNELLE

6.0. Introduction

L'instabilité au travail influe sur les relations que la bonne d'enfants entretient avec les différentes personnes dont l'employeur, le groupe de compagnie et l'environnement social. Une bonne d'enfants qui subit des changements fréquents au travail peut voir ses relations avec autrui se détériorer pour des raisons diverses. Cette situation peut la mettre en position de solitude alors que comme le souligne Fischer (1987, p.25), *« tout individu se trouve relié d'une quelconque manière à autrui »*.

6.1. La relation avec les employeurs

Pour que le travail de la bonne d'enfants dans un ménage qui l'emploie soit fructueux, il faut que les relations qu'elle entretient avec son employeur soient bonnes, voire meilleures. Dans ce cas, certaines attitudes doivent être adoptées comme la courtoisie, le respect de la personne en tant qu'être humain ainsi que la compréhension mutuelle.

Or les relations que l'employeur et la bonne d'enfants entretiennent sont nourries par le travail qu'elle accomplit à leur satisfaction. Et inversement, elle veut que son employeur la comprenne dans l'exécution de la tâche qu'il lui a confiée.

Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, les bonnes d'enfants sont souvent instables au travail quelles que soient les raisons. Ce serait normal que cette situation n'influence pas la nature des relations entre la bonne d'enfants et son employeur car comme PAS le dit :

> *« Barazi ko ari akamenyero kuko nta muntu aza gukora ahantu ngo ni ubwa mbere ; ni bakeyi kiretse ukiva ruguru, ariko benshi aho bashikiye nta mezi atatu canke ane bahamara baca baja barahindagura »*. Ce qui signifie : *« Ils savent que c'est une habitude parce que peu de bonnes d'enfants n'ont pas encore travaillé quelque part sauf quand on vient fraichement de l'intérieur du pays, mais je sais que beaucoup là où elles s'engagent pour la première fois, elles ne peuvent pas y demeurer plus de trois ou quatre mois »*.

FLI poursuit l'idée de PAS en disant : « *Mbese cane cane abakoresha bashaka abakamenyereye* ». Ce qui se traduit : « *Souvent, les employeurs veulent celles qui ont une expérience* ».

Il ressort de ces propos que PAS et FLI essaient de se créer de mécanisme de défense en expliquant la normalité de l'instabilité professionnelle par rapport au recrutement de la bonne d'enfants et que par conséquent, elle ne devrait pas ternir l'image que l'employeur a de son employée. Pourtant, dans certaines situations, quand il se produit un désaccord entre la bonne d'enfants et son employeur, elle peut être l'origine de la détérioration de leurs relations. CAP nous l'explique :

« *Nk'iyo bagushavuje baca batangura kukubwira ko ushaka kwigira ngo urabimenyereye. Aho uca wumva ko ibintu biba bitanguye kumera nabi* ». Ce qui se traduit : « *Quand ils te frustrent, ils commencent également à t'accuser de vouloir partir comme tu en as l'habitude. Tu comprends dans ce cas que les choses commencent à aller mal* ».

Ces propos ne sont pas loin de ceux de FLI. Elle le dit en ces termes :

« *Hari aho gacamwo. Nka jewe umusi umwe yarantumye kuri « boutique » mw'ijoro ndanka aca avuga ngo nkumbuye kuja ahandi kuko ndabimenyereye* ». C'est-à-dire : « *Ça peut arriver. Moi, un jour, elle m'a envoyée à la boutique pendant la nuit et j'ai refusé. De ce fait, elle m'a dit que j'éprouve, comme à l'accoutumée, l'envie de partir ailleurs* ».

En analysant ces propos de CAP et FLI, nous trouvons que les employeurs peuvent ne pas révéler leurs sentiments à leur employée eu égard à leur instabilité mais que ces derniers demeurent en eux. C'est-à-dire que même si l'employeur n'extériorise pas ses pensées, il porte en lui des idées perturbantes des relations qu'il noue avec son employée qui s'extérioriseront brusquement au moment opportun.

A cette situation, les propos de SPE en disent long. Elle dit ceci :

« *Hari abantu bameze nabi b'abakoresha nk'umukozi agize ikosa baca bamwirukana mw'ijoro canke bakazinduka nko mu gitondo bakubwira ngo genda ubu nyene*

ntitugushaka, ibintu ukora si vyiza kandi naho wahora ukora nkeka ari vyo vyagukuyeho. Bati ni yo ngeso wari ufise ».

C'est-à-dire :

« Il y a de mauvais employeurs qui, quand tu commets une faute, te chassent pendant la nuit ou très tôt le matin prétextant qu'ils n'ont plus besoin de toi car ce que tu fais ne les satisfait pas et que par conséquent c'est cela qui aurait causé ton abandon dans le ménage précédent, disant que c'était ton comportement ».

Cela montre que l'histoire de l'individu peut influer sur les relations que l'employeur entretiendrait avec son employée parce que cette dernière peut partir à n'importe quel moment et laisser les enfants sans garde.

6.2. Les relations avec les amies

L'instabilité de la bonne d'enfants au travail a un impact sur les relations que celle-ci tisse avec ses camarades. A la question d'évaluer la qualité des relations qui existent entre l'employée victime de l'instabilité et les autres employées, nos enquêtées disent que ça dépend d'une personne à une autre compte tenu des conditions de travail, des moyens financiers et du lieu où elle se fait engager. Pourtant elles affirment toutes que des conséquences ne manquent pas dont la solitude. Soulignons, comme le disent Gergen et Gergen (1984, p.94) qu' *« il y a solitude quand le cercle des relations sociales d'un individu est plus petit ou moins satisfaisant qu'il ne le désire ».*

De ce qui précède, cette solitude n'implique pas nécessairement l'absence physique de la personne mais elle apparait aussi lorsque les autres ne fournissent pas des ressources psychologiques dont on a besoin. DEV nous décrit la nature de ses relations avec ses camarades de la manière suivante :

« Usanga tuzinanye na bake kuko batagutumye utuntu ntidusohoka. Kumenyana umenya abakwegereye canke nyene umugenzi wa kera ». C'est-à-dire : *« Nous avons peu de connaissances parce que nous ne sortons que lorsque nos employeurs nous envoient quelque part. On connait des proches ou des amis d'il y a longtemps ».*

Cette idée rejoint celle d'ESP qui dit :

« Nka jewe kuva nshitse ngaha umenga ndapfunzwe kuko nta mugenzi n'umwe aza kundaba kubera ari kure ». Ce qui se traduit *: « Personnellement, depuis que je suis ici, je suis comme un prisonnier, aucune amie ne vient me rendre visite parce que c'est loin ».*

Lorsqu'on change le milieu de vie et qu'on s'installe dans un autre, on doit se familiariser avec ce nouveau milieu et l'entourage. C'est-à-dire que dans les premiers jours on se sent isolé au milieu des autres faute des relations qui ne sont pas encore établies. La distance devient également une entrave à la consolidation des relations amicales entre les *bonnes* et celles abandonnées ailleurs, ce qui peut engendrer une perte des amies. FLI nous relate ceci *:*

« Abagenzi kenshi muca mutandukana kuko harashobora guhera amezi atanu canke arenga mudasubiriye kubonana ». Ce qui signifie : *« Tu perds souvent tes amies parce que trois mois ou plus peuvent s'écouler sans se revoir ».*

Il ressort de ces propos de FLI, DEV et ESP, bien qu'elles vivent dans une communauté d'autres personnes que le sentiment de solitude demeure chez elles. Elles voient leurs relations se dégrader à cause de la distance qui les sépare de leurs amies.

Néanmoins, certaines situations peuvent aider dans le maintien de leurs relations. Elles font recours, pour celles qui en ont les moyens, aux appels ou aux messages téléphoniques. PAS décrit la situation de la manière suivante :

« Nk'abo mwahorana, ufise terefone arakuronka. Arashobora kugusanga naho uri akakuraba iyo atari kure ». Ce qui peut se traduire *: « Si tu as un téléphone tes amies peuvent te retrouver. Elles peuvent venir te rendre visite si ce n'est pas loin ».*

Cette considération est la même pour SPE qui trouve que par téléphone on peut se donner des adresses pour des éventuelles visites.

A la lumière de ce qui précède, force est de constater que la bonne d'enfants en condition d'instabilité professionnelle éprouve des difficultés relationnelles. La perte des amies due à l'éloignement serait comblée par l'utilisation des moyens de communication modernes dont les appels téléphoniques. Mais, ce n'est pas tout le monde qui a les moyens de s'en procurer. Même celles qui en ont, elles manquent des unités de communication, ce qui

fait qu'elles peuvent passer des jours et des jours, des mois et des mois sans se revoir ni se parler alors que, comme le précise Fischer (1987, p.24), *« le lien se réfère à des fonctions-supports qui permettent d'établir une liaison avec les autres....La communication est, à cet égard, un des moyens d'établir des relations ».*

Pour faire, face à cette situation, les bonnes d'enfants professionnellement instables prennent des mécanismes de conduite. Elles essaient de banaliser les faits et trouvent normale la condition d'instabilité. FLI nous dit :

« Aho ugiye gukora naho muramenyerana buke buke kuko benshi tuba tuvuye ahandi ». C'est-à-dire : *« Dans le nouveau ménage ou tu travailles des relations se tissent peu à peu parce que la plupart d'entre nous, nous sommes des instables ».*

Ici PAS ajoute : *« Abo uhasanze muramenyerana kuko muba mukora akazi kamwe ».* Ce qui peut se traduire ainsi : *« Avec celles que tu rencontres au travail, vous coopérez parce que vous faites le même travail ».*

A travers ces propos de FLI et de PAS, nous trouvons qu'elles essaient de construire de nouvelles relations avec les autres pour éviter de demeurer dans l'isolement en multipliant des occasions de rencontre dans la mesure où, comme le dit Fischer (1987, p.31), *« plus les occasions de rencontre avec quelqu'un sont nombreuses, plus il y a probabilité de vouloir entrer en relation avec lui ».*

Quant à CAP, c'est normal qu'on puisse nouer des relations avec tel et non tel autre. Elle s'exprime en ces termes :

« Kudahuza n'uwu canke uriya ni ibisanzwe ; si ngombwa ngo abantu bose bagiriranire imigenderanire ». C'est-à-dire : *« C'est normal qu'on ne soit pas en relation avec telle ou telle autre personne. Il n'est pas impératif que les gens entretiennent des relations sociales avec tout le monde ».*

Cela montre que les relations se consolident en fonction non seulement de la proximité mais également des ressemblances. Fischer (1987, p.31) le corrobore en disant que *« les individus ont tendance à rechercher, auprès d'autrui, ceux qui leur ressemblent ».*

De tout ce qui précède, nous trouvons que la situation d'instabilité chez une bonne d'enfants entraine une situation de solitude ou de malaise. La bonne d'enfants se voit souvent perdre ses amies et vivre dans l'isolement psychologique.

6.3. Les relations avec l'environnement social

Comme nous l'avons déjà constaté, il est difficile pour quelqu'un qui vit sans stabilité, chez qui le départ accouche le départ, de nouer de bonnes relations avec l'environnement social. L'on se rappelle que lorsqu'une bonne d'enfants passe d'un ménage à un autre, elle peut être considérée comme une délinquante. Rapportons les propos de CAP :

> *« Iyo wakoze ahantu henshi birashika abantu bakakwinuba ngo ufise imigenzo mibi. Nk'ubu bishitse ukagenda iwabo bagaca bavuga ngo ugiye kwigisha umukozi wabo ingeso mbi ».* Ce qui signifie : *« Lorsque tu as roulé la bosse, tu cours le risque d'être marginalisée par la société. Une fois allée chez les autres, les personnes t'accusent de vouloir entrainer leur employée dans de mauvais comportements ».*

Dans le même ordre d'idées, FLI explique ceci :

> *« Nka jewe sinshobora gusubira aho nahora nkora n'iyo duhuye sinshobora kumuvugisha. Uca wumva ko nawe yoba aca amvuga nabi mu babanyi ».* Ce qui peut se traduire : *« Personnellement, je ne peux pas retourner là où je travaillais, même quand nous nous rencontrons, je ne peux pas m'adresser à mon ancienne patronne. Tu comprends qu'elle peut même entacher mon image au sein de l'entourage ».*

Les propos de ces enquêtées montrent que l'image de la bonne d'enfants peut être ternie par sa situation d'instabilité et que par conséquent elle peut influencer les types de relations que cette dernière entretiendrait avec l'entourage social.

Concernant la discrimination sociale, les attitudes à l'égard des *bonnes* instables au travail sont souvent négatives et se manifestent sous la forme d'une dépréciation. Elles sont parfois méprisées par certaines gens. De surcroît, lorsqu'on quitte un ménage, on peut courir le risque d'être qualifiée de voleuse et cela entache également les relations avec l'entourage social. SPE nous a dit :

CHAPITRE 7 : INCIDENCE DE L'INSTABILITE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PSYCHOLOGIQUE DE LA BONNE D'ENFANTS

7.0. Introduction

L'instabilité au travail s'accompagne d'énormes perturbations psychologiques chez la personne instable. Une bonne d'enfants qui change fréquemment de lieu de travail peut être traumatisée par cette situation vécue. Elle se retrouve confrontée à de nombreuses questions. Celles-ci l'amènent à s'auto-évaluer. D'où un vécu psychologique inhérent à cette situation, s'accompagnant notamment des sentiments de regret et de culpabilité et de la marginalisation comme mécanisme de défense du moi contre la frustration.

7.1. Sentiment de regret et de culpabilité

L'instabilité professionnelle a d'énormes incidences sur la vie psychologique de la personne concernée. Cette situation entraine une rupture dans la vie émotionnelle et relationnelle. Les propos des enquêtées montrent que les bonnes d'enfants se sentent responsables des effets que la situation d'instabilité professionnelle engendre à leur égard. C'est le cas de CAP qui s'exprime en ces termes :

> *« Kwama uriko urahindagura wongera usubira, hari aho biva ku mukozi usanga adafise imico myiza, adafise indero. Kuko iyo wumva nta mihana 4, 5, 6,... yose ushobora gusanga imeze co kimwe, usanga hariho itandukaniro ».* C'est-à-dire : *« Changer incessamment de lieu de travail peut dépendre de l'employée elle-même qui a un mauvais comportement, qui ne respecte personne. En tout cas 4, 5, 6,... ménages ne peuvent pas être tous mauvais, il doit y avoir une différence ».* De ces propos, nous déduisons, comme le constate Chombart de lauwe (1977, p.31), *« une instabilité due au caractère de l'individu ».*

Quant à ESP, elle s'accuse d'une désobéissance envers ses employeurs et regrette cette attitude. Voici comment elle s'exprime :

> *« Ubu ndasaba Imana ko yompindurira akazi ikampa ahantu hameze neza ndabubahe, bamfata nk'umwana wo mu nzu ».* C'est-à-dire : *« Maintenant j'implore Dieu pour qu'il change mon travail et qu'il m'installe dans un bon milieu où on se respecte mutuellement et où des gens me traitent comme leur propre enfant ».*

Il est donc clair que le sentiment de regret et de culpabilité demeure chez CAP et ESP et les plonge dans une situation de honte.

Les propos de nos enquêtées montrent également que la situation d'instabilité met la *bonne* dans une position de critique et de ce fait ternit son image. DEV a expliqué ceci :

« Ntabwo biryoshe kuko uca umengo ni wewe ufise imigenzo mibi, udashoboka. Navyo birababaza cane ». Ce qui signifie : *« Ce n'est pas du tout bon parce qu'on dirait que c'est toi qui te méconduis, qui es « impossible ». Cela choque trop ».*

Cette situation prévaut aussi bien chez FLI que chez CAP. Celles-ci le regrettent et éprouvent une peur quant à l'avenir. CAP l'exprime de la manière suivante :

« Niyumva nabi rwose. Kwama uriko urahindagura uca umenga ni wewe mubi, biranashobora kukugirira ingaruka muri kazoza ». C'est-à-dire : *« Je me sens très mal. Etre en instabilité permanente de travail, cela ternit l'image sociale et peut même engendrer des conséquences néfastes dans la vie future ».*

FLI va loin et pense que cette situation peut influer sur sa future vie conjugale de sorte que son foyer soit perturbé. Elle le dit ainsi :

« Je niyumvira ko bizohava bingirira ingaruka mbi mu buzima bwanje nko kwubaka urwanje ugasanga umugabo amfashe nabi nciye mpitamwo kwahukana ». Ce qui signifie : *« Je pense que cette situation pourra avoir des répercussions sur ma vie future de ménage de façon que si mon mari me malmène je préférerai divorcer ».*

Comme DEV et CAP, FLI trouve que la personne en condition d'instabilité devient objet de critique. Cela blesse psychologiquement la personne qui en est victime. Elle nous en parle ainsi :

« Urazi iyo uriko uraca ahantu bakuvuga ngo ntaho umara kabiri, bagutunga agatoke birababaza ». Ce qui se traduit : *« Tu sais, lorsque partout où tu passes on parle de ton instabilité, on te pointe du doit, tu te sens psychologiquement gênée ».*

Dans cette situation de honte et de culpabilité, les bonnes d'enfants adoptent des attitudes allant jusqu'au refus de tout contact social. ESP la décrit de la manière suivante :

« Nka jewe mu mibereho yanje nta migenderanire n'abandi bakobwa mfise myinshi. Ndashobora kuronka abavuga ngo bite, mugabo kuvuga ngo twokwicarana hamwe ngo tuvugane, oya ! Jewe sinshobora kuva ngaho ngo ndiko ndaja kuyerera harya ku mugoroba, mfise umwanya ndaruhuka nkaguma mbandanya akazi k'abana ».

C'est-à-dire :

« Personnellement, dans mes habitudes, je ne noue pas de relations solides avec les autres filles. Disons, je peux me contenter d'une simple salutation. Mais dire que nous pouvons longuement nous parler, c'est impossible. Je ne peux même pas décider d'aller me promener le soir quand j'ai du temps, je me repose puis je continue mon travail quotidien ».

Cette réaction est celle de SPE qui la décrit en ces termes :

« Mvuye muri uru rupangu nkaja kuba hariya, nkasubira ahandi, abandi nsanze muri urwo rupangu baca baguma bavuga ngo ehe karya gakobwa ni akamaraya, ni agasutwa ! Kaguma kimuka ntikazi kuguma ahantu ngo kagume hamwe, ngo uri umuntu nyene wo mw'ibarabara. Muri ico gihe nca nigumira ku dukorwa nkabihoza ».

Ce qui peut se traduire :

« Quand je quitte un ménage pour un autre, ceux que j'y trouve disent que je suis une délinquante, une dévergondée, que je passe d'un ménage à un autre, que je suis comme quelqu'une de la rue. Dans ce cas je préfère me replier sur mon travail ».

Il ressort de ce qui précède que les bonnes d'enfants en situation d'instabilité au travail manifestent des attitudes diverses face au regard et aux propos que les autres personnes portent à leur endroit. Les conséquences d'une telle situation peuvent aboutir à la vulnérabilité psychologique comme le précisent Tap et Vasconcelos (2004, p.90) : *« Lorsque le regard que les autres portent sur l'individu correspond au jugement de désapprobation voire de rejet, l'individu peut devenir ainsi vulnérable et se retrouver dans une situation de détresse autant morale que sociale pouvant accentuer un état de rupture et de mal-être ».*

Le vécu psychologique de la bonne d'enfants étant négative, elle développe également un sentiment d'infériorité, de profonde humiliation et de honte ; elle se sent mal et s'estime

non respectée par autrui. Ce vécu constitue une véritable menace pour les *bonnes* instables qui tentent à tout prix d'éviter ces frustrations.

7.2. Identification comme mécanisme de défense du moi contre la frustration

Comme nous l'avons déjà signalé, l'instabilité survenue au travail cause des sentiments divers à l'endroit de la personne instable. Les bonnes d'enfants en condition d'instabilité au travail en font une auto-évaluation par rapport à celle effectuée à leur égard. Face à l'image qu'elles se font ou que les autres ont sur elles, elles essaient de minimiser la situation en banalisant les faits. Et pour faire face aux critiques sociales, elles tentent d'expliquer leur situation. Cette forme de défense émotionnelle intervient pour se convaincre qu'elles ne sont pas les seules à être instables au travail, et que par conséquent leur situation est normale et compréhensible. Cette identification les pousse à lutter contre les frustrations émanant de cette situation critique.

Les propos de FLI traduisent une forme de défense du moi. Elle trouve qu'elle n'est pas la seule à vivre cette situation et qu'elle partage cette vie avec les autres. Voici comment elle s'exprime :

> *« Nanje usanga ndi « obligée » yo guhindura. Ko none naje kurondera ubuzima, wumva tutumvikanye ntaca ndahava ? Kandi si mba ndi umwe ahinduye ».* C'est-à-dire : *« Je suis obligée de changer de ménage. Comme je suis venue chercher la vie, quand nous ne parvenons pas à nous entendre, je préfère partir. De plus je ne suis pas l'unique qui change ».*

A travers ces propos, FLI trouve que ce changement apporte des effets négatifs, mais elle trouve normal le fait de quitter tel ou tel autre ménage du fait qu'elle se retrouve dans le groupe des autres *bonnes* en situation d'instabilité. Cette situation la soulage comme le souligne Gunn (1978, p.17) : « *La personne hantée par un sentiment de culpabilité aime voir l'échec d'autrui, car dans ce cas, elle n'est pas la seule à ne pas se sentir bien. Etre en compagnie dans l'échec réconforte* ».

Ces propos de FLI ne sont pas loin de ceux de PAS qui compare sa situation à celle des « diplômés ». Voici ses propos :

« Erega n'aba « diplômés » ari aba « diplômés » barashora kurambirwa n'akazi canke bakabona ntibigenda neza bakavuga bati : karya kazi ntikanyorohereza, aho wakora ukagaheba, ukagenda ku kazi kakworohereza. Na twebwe bigenda gutyo nyene ».

Ce qui signifie :

« Même les diplômés peuvent trouver leur emploi dégoûtant ou bien peuvent constater quelque chose qui ne va pas ou encore réaliser que leur emploi ne leur accorde pas de facilité et décident de l'abandonner pour un autre. Il en est de même pour nous aussi ».

Nous constatons que PAS essaie de se créer des mécanismes de défense pour lutter contre toute frustration en s'identifiant aux autres victimes de l'instabilité. Elle accepte sa situation tout en rationalisant les faits.

Les bonnes d'enfants en condition d'instabilité se déculpabilisent par la conviction qu'elles ne sont ni les premières ni les dernières à vivre l'instabilité dans l'emploi, qu'elles vivent une situation que les autres ont vécue, que les autres vivent et que d'autres encore sont susceptibles de vivre. Elles arrivent à s'acquitter de toute responsabilité et trouvent normale la situation. Cela se remarque dans les propos de PAS quand elle nous relate ceci :

« Twebwe dutegerezwa kwama twahinduye... Urashobora kubona ko bagufashe nabi, nawe ntiwovyemara, uguma uhindura nyene kugira urabe ko uzoshikira uwo muhuza. Urateba ukaronka uwo muhuza ». Ce qui se traduit : *« Nous devons changer de temps en temps. Tu peux trouver que tu es mal traitée à jamais et tu continues à changer pour voir si tu pourrais trouver quelqu'un de compatible avec toi. Après tout tu finis par le trouver ».*

SPE ajoute ceci :

« Birashika nk'aho ukorera ugasanga bagufata uko bishakiye, bakagufata nabi cane. Ubiravye ukuntu ubayeho ugaca uvuga uti reka nsimbire ahandi ». C'est-à-dire : *« il arrive que là où tu travailles, ils te malmènent. Quand tu réalises la façon dont tu vis, tu décides d'aller ailleurs ».*

Il ressort de ces propos que nos enquêtées cherchent dans leurs imaginations une façon d'expliquer leur situation d'instabilité au travail et la considèrent comme étant une situation

CONCLUSION GENERALE

Au terme de ce travail, notre apport quel qu'il soit est une contribution non négligeable à la compréhension des *effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants*.Ainsi, il nous est important de rappeler les grandes articulations de notre recherche.

Le travail comprend deux parties. La première est consacrée aux considérations théoriques et méthodologiques pendant que la deuxième est consacrée à la présentation des cas, l'analyse des données et l'interprétation des résultats de l'enquête.

La première partie comprend trois chapitres. Le premier a été consacré à l'élucidation des concepts clés : **profession, instabilité professionnelle, bonne d'enfants et image de soi.** Cela nous a permis de réduire les erreurs d'interprétation et de permettre une compréhension commune de tout le travail à l'endroit des lecteurs et de bien orienter la recherche.

Le second chapitre a été abordé pour mettre en évidence les aspects du phénomène à l'étude. Nous avons décrit le métier de bonne d'enfants et traité les facteurs à l'origine de la recherche de l'emploi de bonne d'enfants. Nous avons également traité les effets de l'instabilité professionnelle dans le monde du travail de façon générale.

Dans le troisième chapitre, nous avons posé la problématique autour de laquelle notre travail est construit et montré le cheminement méthodologique que nous avons adopté. Concernant alors la démarche méthodologique, nous avons privilégié l'analyse qualitative des données recueillies par entretien semi-directif mené auprès de six cas en mairie de Bujumbura.

La deuxième partie de notre travail a été subdivisée en quatre chapitres. Le quatrième chapitre a été consacré à la présentation des cas qui ont fait l'objet de l'enquête et nous avons rassemblé des informations pertinentes susceptibles de nous renseigner sur chaque cas dans la mesure où chaque cas est un cas à part. Les trois autres chapitres, c'est-à-dire le cinquième, le sixième et le septième correspondent aux thèmes de notre recherche à savoir :

- Conséquences socio-économiques de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants
- Effets de l'instabilité professionnelle de la bonne d'enfants sur sa dynamique relationnelle

- Incidence de l'instabilité professionnelle sur la vie psychologique de la bonne d'enfants.

Avec les résultats de l'enquête, notre objectif général qui visait à *étudier les effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants en mairie de Bujumbura* a été atteint à travers les objectifs spécifiques de notre recherche.

En effet, pour le premier objectif spécifique qui consistait à *montrer les effets socioéconomiques de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants*, nous avons relevé, à travers les propos des enquêtées, des effets négatifs d'un côté et ceux positifs de l'autre. Nous avons constaté que par exemple, toutes les bonnes d'enfants ayant fait objet de notre enquête connaissent une satisfaction sur le plan salarial. Néanmoins, quant aux conditions de vie et de travail, les unes dont CAP et PAS regrettent alors que les autres comme DEV et FLI se réjouissent des changements effectués.

Ces enquêtées affirment avoir vécu des moments difficiles pendant leur période de chômage transitoire. Elles ont vu leurs revenus déjà accumulés diminuer et elles se sont retrouvées sans cesse en quête d'hospitalité. Cette absence d'emploi et de stabilité leur offre un attribut socialement dévalorisé et d'une identité sociale négative.

Pour le second objectif spécifique qui visait à *cerner les conséquences de l'instabilité professionnelle sur le vécu relationnel de la bonne d'enfants*, il a été constaté que les bonnes d'enfants en situation d'instabilité au travail sont confrontées à d'énormes difficultés. Cette situation peut influencer la nature des relations qu'elles entretiennent avec leurs employeurs, leur (s) ami(e)s et leur entourage social dans l'ensemble.

Nous avons relevé que ces bonnes d'enfants semblent vivre en marge de la société quitte à les considérer comme des êtres asociaux. Elles font parfois objet de critique et par conséquent de sujets de marginalisation et de discrimination. Cela les plonge dans une solitude.

Quant au troisième objectif spécifique qui visait à *examiner l'incidence de l'instabilité professionnelle sur la vie psychologique de la bonne d'enfants en condition d'instabilité au travail*, nous avons réalisé qu'elles vivent une situation de honte, de mépris et s'auto-

- Les bonnes d'enfants devraient se maîtriser et maitriser leur situation. Elles doivent savoir que la vie leur appartient, ce qui leur permettrait de penser plus loin dans leurs projets d'avenir. Pour cela, selles doivent éviter d'être en conflit avec leurs employeurs, les respecter, accomplir convenablement les tâches qui leur sont confiées et éviter de suivre à la lettre les dire des autres. Bref, bien se comporter. Elles seront stables et par conséquent en marge des dénigrements.
- Les employeurs devraient se montrer compréhensifs et tolérants vis-à-vis de leurs employées, éviter les injures, le non payement de leur salaire et surtout le non octroi des moments de repos, de loisir et d'épanouissement. Cela pourrait permettre aux bonnes d'enfants de se sentir comprises et d'accomplir aisément leur travail avec stabilité.
- L'environnement social devrait éviter des attitudes hostiles à l'endroit de bonnes d'enfants et leur apporter un soutien psychosocial face à leur situation problématique.
- les conditions de vie des employées. Il devrait arrêter des mesures visant à protéger les travailleurs domestiques des violences physiques et psychologiques.

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages généraux

1. ALBOU, P. (1973). *Les questionnaires psychologiques*. Paris : PUF.
2. BARTHOLI, H. (1982). *Population, travail, chômage : le plein emploi en question.* Paris : Ed.Economica.
3. BOUDON, R. (1973). *L'inégalité des chances : mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. Paris : Armand Colin.
4. BUJOLD, C. (1989). *Choix professionnel et développement des carrières: théories et recherches*. Paris: Eska.
5. COIFIER, E. (1994). *Le chômage et ses conséquences*. Paris : Le Rouge.
6. CHOMBART DE LAUWE, P.H. (1977). *La vie quotidienne des familles ouvrières*. Paris : PUF.
7. D'UNRUG, MC. (1974). *Analyse de contenu et acte de parole. De l'énoncé à l'énonciation*. Paris : Editions Universitaires.
8. ECKENSCHWILLER, M. (1990). *Mieux se connaitre pour trouver un emploi*. Paris : PUF.
9. FESTINGER, L. et KATZ, D. (1974). *Méthodes de recherche dans les sciences sociales*. T2. Paris : PUF.
10. FISCHER, G-N. (1987). *Les concepts fondamentaux de psychologie sociale*. Paris : PUF.
11. GERGEN, K-J & GERGEN, M. (1984). *Psychologie sociale*. Montréal : EEV.
12. GINETTE, H. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*. Bruxelles : De Boeck & Larcier sa.
13. GOGUELIN, P. (1973). *La psychologie dans les organisations*. Paris : CDU & SEES.
14. GUNN, H-E. (1978). *Comment surmonter le sentiment de culpabilité*. Montréal: Editions Internationales Alain Stanké.
15. HAGGIS, M.S. (1993). *L'éducation pour tous : les objectifs et le contexte*. Paris : PUF, UNESCO.
16. HOLCMAN, R. (2003). *Le chômage et chômeurs*. Rennes : ENSP.
17. LEON, A. (1977). *Manuel de la psychologie expérimentale*. Paris : PUF.
18. MAISONNEUVE, J. (1973). *Introduction à la psychologie*. Paris : PUF.
19. MUCCHIELLI, R.(1974). *L'entretien face à face dans la relation d'aide, connaissance du problème*. Paris : PUF-ESF.

GUIDE D'ENTRETIEN EN KIRUNDI

1. Umwidondoro

- Imyaka y'amavuko
- Imyaka y'akazi
- Aho akorera
- Aho yavukiye
- Imiryango amaze gukoramwo

2. Ikiganiro nyezina

Ingingo z'ikiganiro	Ibibazo vy'ishimikiro
Ingaruka ku mukobwa arera abana zo guhindagura aho akorera ufatiye ku mibano n'ubutunzi	• Ufatiye ku mibano n'ubutunzi, ni izihe ngaruka zijanye no guhindagura aho ukora ? • Iyo wataye akazi, ni izihe ngorane muhura igihe utararonka ahandi ukora ? • Wogereranya gute ubuzima bwawe aho wagiye urakora ?
Ingaruka zo guhindagura aho ukorera kumigenderanire y'abakobwa barera abana n'abandi bantu	• Ni izihe ngaruka zifatiye ku guhindagura aho ukorera ku migenderanire yawe n'abandi ? • Imigendranire n'abandi yifashe gute ? • Abakoresha bawe bagufata gute iyo bamenye ko umaze gukora ahantu henshi ?
Ingaruka ku myitwarire y'abakobwa barera abana zo guhindagura aho bakorera	• Nashaka umbwire ivyo wiyumvira kubona wama wahindaguye aho ukorera. • Wiyumva gute ufatiye ku kuntu wama wahindaguye aho ukorera ? • Wiyumvira ko abandi bakubona gute ? • Ubona gute kazoza kawe ?

PRESENTATION ET CONSIGNE EN FRANÇAIS

Bonjour,

Je m'appelle Jean Claude SIBOMANA, étudiant à l'Université du Burundi, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education. Je suis en train de réaliser un travail de fin d'Etudes Universitaires. J'aimerais avoir votre collaboration en m'accordant un entretien sur *« les effets de l'instabilité professionnelle chez les bonnes d'enfants en Mairie de Bujumbura »*. Comme la mémoire n'est pas fidèle, j'aimerais utiliser cet appareil enregistreur afin d'éviter toute déformation ou tout oubli de l'un ou l'autre élément d'information. Ne vous inquiétez pas également, notre entretien est anonyme.

Je vous remercie d'avance pour votre contribution.

Merci.

GUIDE D'ENTRETIEN EN FRANÇAIS

1. Identification

- Age
- Ancienneté dans le métier
- Quartier
- Région d'origine
- Nombre de ménages fréquentés

2. Guide d'entretien proprement dit

Thèmes	Sous thèmes
Effets socioéconomiques de l'instabilité professionnelle chez la bonne d'enfants	• En s'appuyant sur l'aspect socioéconomique. quels sont les effets inhérents à la situation d'être en instabilité professionnelle ? • En cas de perte d'emploi, quelles sont les difficultés rencontrées pendant le moment de chômage ? • Quelle comparaison fais-tu de la vie que tu as menée dans les différents ménages fréquentés ?
Conséquences de l'instabilité professionnelle de la bonne d'enfants sur la dynamique relationnelle	• Quelles sont les conséquences en rapport avec le changement fréquent du lieu de travail sur tes relations sociales ? • Comment noues-tu tes relations sociales avec ton entourage ? • Comment tes employeurs considèrent-ils le fait que tu as travaillé dans beaucoup de ménages ?
Incidence de l'instabilité professionnelle sur la vie psychologique de la bonne d'enfants	• J'aimerais que tu me parles de ce que tu penses sur le fait que tu es fréquemment en instabilité au travail. • Quel sentiment as-tu de ton changement fréquent du lieu de travail ? • Comment penses-tu que les autres te considèrent ? • Comment perçois-tu ton avenir ?