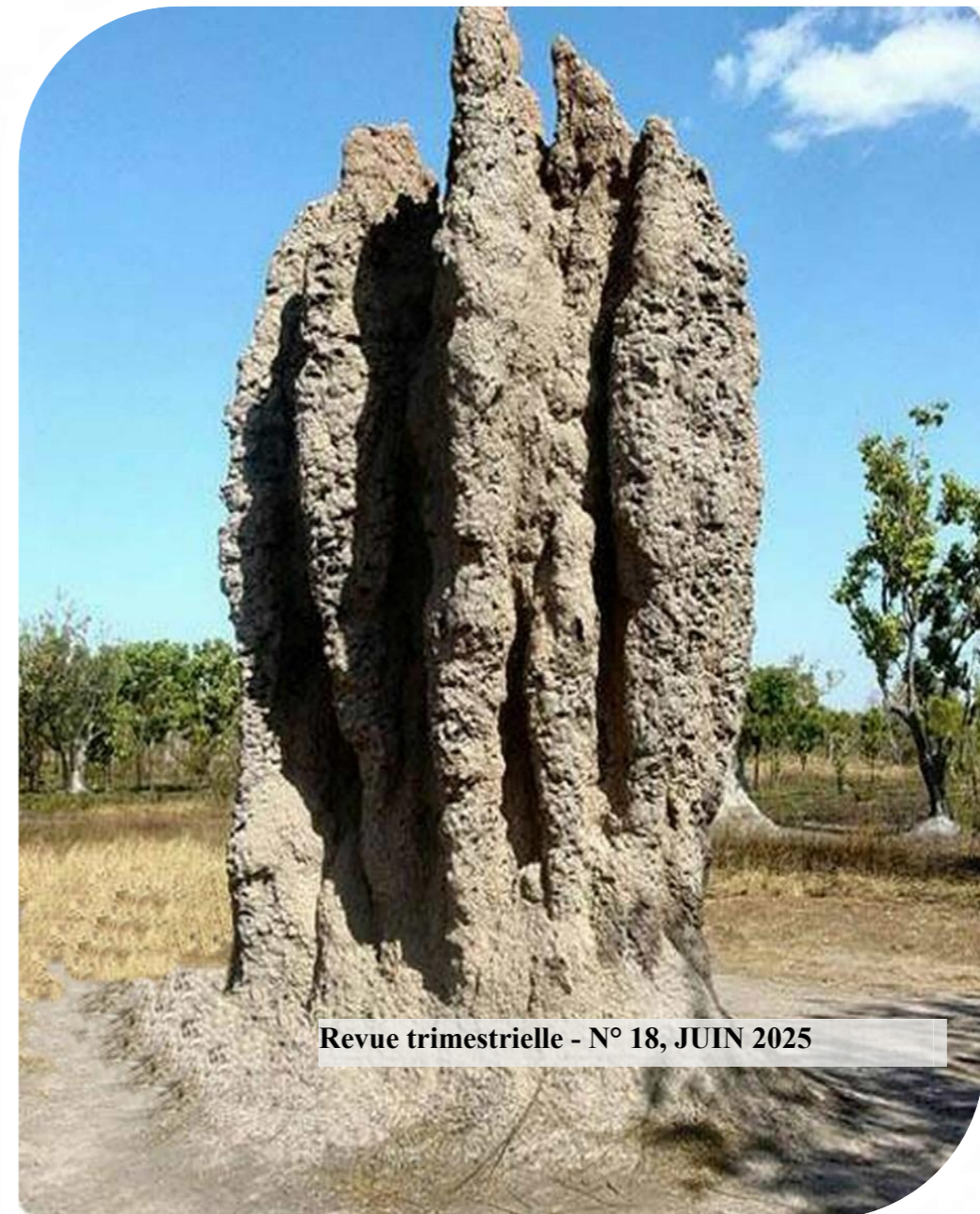


Print ISSN: 2617-4766

E-ISSN: 2617-4774

Đamá Nínau

REVUE INTERDISCIPLINAIRE
LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES



Revue trimestrielle - N° 18, JUIN 2025

REVUE TRIMESTRIELLE - N° 18 Đamá Nínau | REVUE INTERDISCIPLINAIRE LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES

Mise en page et Impression
IMPRIMERIE ST LOUIS

53, Rue N'ZARA Doulassamé Face Première Eglise Baptiste du TOGO
BP: 61536 / Tel Bureau: (228) 22 22 10 45 / Mobile : (228) 90 12 37 30
E-mail: imprimerie.stlouis@yahoo.fr



SJIFactor - Scientific Journal Impact Factor

E-mail : evaluation@sjifactor.com

Website : <http://sjifactor.com/>

SJIF 2025 = 6.907 (Scientific Journal Impact Factor Value for 2025).

SJIF Impact Factor Evaluation [SJIF 2025 = 6.907]

"Dama Ninao" est une revue scientifique interdisciplinaire qui accepte et publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines. A cet effet, elle s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques. La Revue "Dama Ninao", entendu "L'Entente" en langue kabyè du Nord Togo, est créée dans l'intention de matérialiser la mondialisation ou la globalisation qui s'opère avec l'esprit d'équipe et d'échanges et la désuétude du monde autarcique. Le monde scientifique universitaire ne peut échapper à cet esprit d'équipe qui fonde un creuset où « le fer aiguisé le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité.

La Revue Dama Ninao nous renvoie à la Civilisation de l'Universel du poète sénégalais Léopold Sédar Senghor, qui prône la porosité des âmes avec l'acceptation de l'autre, de ce qu'il dispose d'utile pour mon avancement : sa civilisation, sa culture, sa langue ... Elle se fonde notamment sur la philosophie de Paul Ricœur qui préconise la perception de Soi-même comme un autre. Considérer soi-même comme un autre aux yeux de l'autre, nous amènerait à faire taire nos distensions et ressentiments afin de redimensionner notre espace, reconstruire notre histoire et notre société.

La Revue Dama Ninao s'est inspirée de la nature. Des insectes en miniature nous produisent de bels chefs-d'œuvre architecturaux, conjuguent leur génie créateur et leur force dans la patience et dans la tolérance. Ils créent des œuvres monumentales qui dépassent l'entendement humain, les termitières. A cet effet, la nature semble nous parler, nous guider, nous instruire dans le silence. Seules ces créations nous interpellent sans autant faire de nous des disciples. Comme la termitière qui, pour la plupart du temps, est une composante de maillons surgissant de la même matière, la Revue Dama Ninao se veut une termitière scientifique dont les enseignants-chercheurs en sont les maillons.

Au confluent de diverses sciences, la Revue Dama Ninao se propose de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

ADMINISTRATION DE LA REVUE

Directeur de publication et rédacteur en chef :

Professeur TCHASSIM Koutchoukalo, Université de Lomé

Directeur de rédaction :

SILUE Léfara (Maître de Conférences), Université Félix Houphouët Boigny

Comité Scientifique

Professeur Yaovi AKAKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjona KADANGA, Université de Lomé (Togo), Professeur Xavier GARNIER, Université Paris 3 (France), Professeur Norbert VIGNONDE, Université de Bordeaux (France), Professeur Adama COULIBALY, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Okri Pascal TOSSOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur Mamadou KANDJI, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Komla Messan NUBUKPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Amadou LY, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Kazaro TASSOU, Université de Lomé (Togo), Professeur Dotsè YIGBE, Université de Lomé (Togo), Professeur Kodjo AFAGLA, Université de Lomé (Togo), Professeur Alain-Joseph SISSAO, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso), Professeur Komla Essowè ESSIZEWA, Université de Lomé (Togo), Professeur Gneba KOKORA, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Louis OBOU, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire), Professeur Atafèi PEWISSI, Université de Lomé (Togo), Professeur Vicente Enrique Montes Nogales, Universidad de Oviedo (Espagne), Professeur Mamadou FAYE, Université Cheikh Anta Diop (Sénégal), Professeur Akila AHOULI, Université de Lomé.

Comité de lecture

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Université de Lomé (Togo), Professeur Gbati NAPO, Université de Lomé (Togo), Professeur Didier AMELA, Université de Lomé (Togo), Professeur Komi KOUVON, Université de Lomé (Togo), Dr Komi BEGEDOU, Université de Lomé (Togo), Dr Koffi Dodzi NOUVLO, Dr Kpatimbi TYR, Université de Lomé (Togo), Dr Madis KROUMA, Université de Lomé, Professeur Arthur MUKENGE, Université de Rhodes (Afrique du Sud), Professeur Xolali MOUMOUNI-AGBOKE, Université de Lomé (Togo), Dr Anoumou AMEKUDJI, Université de Lomé (Togo), Professeur Raphaël YEBOU, Université d'Abomey-Calavi (Bénin), Professeur PERE-KEZIMA, Université de Lomé.

Comité de rédaction

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM, Docteur Wonouvo GNAGNON (Assistant), Docteur DOUHADJI Kossi, Université de Lomé.

Contact : revuedamaninao@gmail.com

Site Internet de la Revue Dama Ninao : <https://revuedamaninao.net/>

LIGNE EDITORIALE DE LA REVUE DAMA NINAO

Dama Ninao est une revue scientifique internationale. Dans cette perspective, les textes que nous acceptons en français ou anglais sont sélectionnés par le comité scientifique et de lecture en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

La taille des articles

Volume : 10 à 15 pages ; interligne 1.5, police 12 pour le corps du texte et les courtes citations ; police 11 pour les longues citations, Times New Roman, les références des citations doivent être incorporées dans le texte. Exemple : Guy Rocher (1968, p. 29), pas de référence en foot-notes à l'exception de quelques commentaires.

Ordre logique du texte

- Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long ;
- **Nom et prénom(s)** du contributeur ou des contributeurs, **nom de l'institution** d'appartenance, **adresse mail**
- Un **Résumé (Abstract)** de 8 lignes en français et anglais, en interligne simple, suivi de 6 **Mots clés (Key words)**
- Une **Introduction** : elle doit avoir une problématique, une méthode et une structure.
- Un **Développement** : les articulations du développement du texte doivent-être titrées comme suit :

1-Pour le **Titre** de la première section

1-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

1-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

2- Pour le **Titre** de la deuxième section

2-1-Pour le **Titre** de la première sous-section

2-2- Pour le **Titre** de la deuxième sous-section

3- Pour le **Titre** de la troisième section (si l'auteur de l'article le souhaite)

-Une **Conclusion** : elle doit être courte, précise et concise en mettant en relief l'authenticité des résultats de la recherche.

- **Références bibliographiques** (Mentionner uniquement les auteurs cités)

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur. Exemples :

- AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

- BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

- DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène*, 202, p. 145-151. (Pour les articles).

Typographie française

- La Revue Dama Ninao s'interdit tout soulignement et toute mise de quelque caractère que ce soit en gras.

- Les auteurs doivent respecter la typographie française concernant la ponctuation, l'écriture des noms, les abréviations...

Tableaux, schémas et illustrations

En cas d'utilisation des tableaux, ceux-ci doivent être numérotés en chiffre romains selon l'ordre de leur apparition dans le texte. Ils doivent comporter un titre précis et une source. Les schémas et illustrations doivent être numérotés en chiffres arabes selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

Soumission des manuscrits

Tous les manuscrits doivent être soumis uniquement par voie électronique à l'adresse suivante : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net. Tous les échanges entre le secrétariat de la revue et l'auteur se feront uniquement par internet, il importe donc de fournir un mail actif que l'auteur consulte très régulièrement et d'envoyer toutes les informations relatives au processus de publication des articles uniquement par mail. Les frais d'instruction de l'article sont de **20000f** payables immédiatement au moment de l'envoi de l'article. À l'issue de l'instruction, si l'article est retenu, l'auteur paie les frais d'insertion qui s'élèvent à **30.000f**. Les frais d'instruction et d'insertion s'élèvent donc à **50.000f** payables par transfert, frais de

transfert y compris. Le paiement des frais d'insertion donne droit à un tiré à part. Si un auteur achète un exemplaire, les frais d'envoi sont à sa charge. Les frais de gravure des clichés, des schémas et l'expédition des tirés à part (pour ceux qui voudraient les avoir par la poste) sont à la charge des auteurs. La Revue Dama Ninao paraît trimestriellement. Toute soumission doit parvenir au secrétariat de la rédaction un mois voire deux semaines (délai de rigueur) avant la publication du numéro dans lequel l'article pourra être inséré. Pour toute information, envoyez un mail à : revuedamaninao@gmail.com/infos@revuedamaninao.net ou visitez le site de la revue : www.revuedamaninao.net.

Evaluation par les pairs

Les instructeurs à qui la revue affecte les articles de leur spécialité, doivent les lire avec rigueur, rejeter tout article dont le contenu est en inadéquation avec le titre et/ou dont le raisonnement n'offre pas une qualité scientifique, faire des propositions pour l'amélioration dudit article, renvoyer l'auteur de l'article à la ligne éditoriale de la revue au cas où elle n'est pas respectée. Ils se doivent notamment de vérifier, par le biais d'internet, si le même article n'est pas déjà publié dans une revue en ligne.

Objectifs et portée

La revue Dama Ninao, de par son nom qui signifie « entente », a pour objectifs :

- de matérialiser le monde universitaire qui est un creuset où « le fer aiguise le fer », les échanges se croisent, puis s'entremêlent pour aboutir à une reconstruction des connaissances scientifiques individuelles dans la collectivité ;
- de promouvoir la recherche scientifique et universitaire en impulsant le dialogue interdisciplinaire, le dialogue entre divers champs disciplinaires et divers contributeurs du monde universitaire.

La revue Dama Ninao a une portée scientifique et sociale. A cet effet, elle publie tous les articles relevant des Lettres, Arts et Sciences Humaines et s'intéresse aux études et théories littéraires, linguistiques, sociologiques, philosophiques, anthropologiques et historico-géographiques sur appel à contribution thématique (colloque) ou varia. Elle est un espace de rencontre, de construction et de reconstruction des réseaux relationnels et scientifiques.

Professeur Koutchoukalo TCHASSIM

Université de Lomé

SOMMAIRE

1. **LES MÉTAMORPHOSES DU PERSONNAGE FÉMININ DANS LES ROMANS DE ZOLA ET DE ROBBE-GRILLET -----9**
ADJE Tanoh Linda Danielle épouse BAH, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
SAMAKÉ Famahan, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
2. **LA GOUVERNANCE POLITIQUE À L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : ANALYSE CRITIQUE D'UN MARXOLOGUE ----- 32**
AGAMAN N'gouan Mathieu, Université Peleforo Gon Coulibaly (Côte d'Ivoire)
DIOMAND Aikpa Benjamin, Université Peleforo Gon Coulibaly (Côte d'Ivoire)
3. **LE RÔLE DE L'ÂME DANS LE PROCESSUS DU TRANSHUMANISME -- 53**
ANGORA N'gouan Yah Pauline épouse ASSAMOI, Université Alassane Ouattara Bouaké (Côte d'Ivoire)
4. **ETUDE GÉOCRITIQUE DE L'ESPACE POST COLONIAL DANS LE ROMAN FEMININ TOGOLAIS ----- 65**
KPATCHA Komi, Université de Kara, (Togo)
OURO-KPASSOUA Nadiya, Université de Kara (Togo)
5. **CONTRIBUTION DES FEMMES AUX ÉCHANGES COMMERCIAUX DANS LE BASSIN OCCIDENTAL DE LA LAGUNE ÉBRIÉ (XVIII^e - XIX^e SIECLE) ----- 81**
AZAGNI Blath Esther, Université Alassane Ouattara-Bouaké (Côte d'Ivoire)
ESSOH Jean-Jacques, Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan (Côte d'Ivoire)
6. **LA QUESTION DU GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT MINIER LOCAL DE LA RÉGION DU BAFING (NORD-OUEST DE LA COTE D'IVOIRE)----- 101**
DIOMANDE Karidia, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
TRAORÉ Fanta, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
DIARRASSOURA Bazoumana, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
7. **L'IMPLANTATION DE LA MINE DE ZINC DE PERKOA ET LA RÉSILIENCE SOCIALE DES MÉNAGES ----- 117**
BASSONO Cleofa Pascal, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
BASSOLE Alexis Clotaire, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

8. CONTRIBUTIONS DU CONTE IVOIRIEN AU DEVELOPPEMENT HUMAIN : CAS DE LA HOUE MAGIQUE DE BOUNDOU KONE -----135
FOFANA Daouda, Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)
Cocody/Abidjan (Côte d'Ivoire)
KOUADIO Adjoua Michelle, Université Félix Houphouët-Boigny (UFHB)
Cocody/Abidjan (Côte d'Ivoire)
9. L'INDUSTRIE LITHIQUE SUR LES RIVES DU MOUHOUN AVAL (BRANCHE INFERIEURE) : LES SITES DE BEKEYOU ET DE BWO ----150
BATIENO Désiré, Université Yembli Abdoulaye TOGUVEND (Burkina Faso)
10. RENONCIATIONS ET APPROPRIATIONS SUBSEQUENTES AUX MANIPULATIONS DANS *DESTINS DE CLANDESTINS* DE JOSUE GUEBO -----173
ASSOH Dingny Yannick, Université Alassane Ouattara Bouaké (Côte d'Ivoire)
11. DU PROFESSIONNALISME AMATEUR DANS LES TELEVISIONS IVOIRIENNES : ENTRE QUETE INOUÏE DE VISIBILITE ET LEGITIMITE MEDIATIQUE -----192
ZERBO Tiémoko Euloge Konan, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
12. LITTÉRATURE-FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE : ENTRE ÉMERGENCE ET PÉRIPHÉRIE-----216
POUNTUNYINYI MACHE Henriette, Université de Douala (Cameroun)
13. PATRIARCHY AS A GENDERLESS PRAXIS IN MAXINE HONG KINGSTON'S *THE WOMEN WARRIOR*-----232
HIEN Ollo Desiré, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
SORO Adama, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
SANOKO Bakary, Institut National Polytechnique Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)
KONÉ Vamara, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
14. INTERACTIONS ET PRATIQUES DE REFERENCE ENTRE GUERISSEURS TRADITIONNELS ET SPECIALISTES EN SANTE MENTALE A NIAMEY -----246
ADAMOU Housseini, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)

15. LES PISTES CHRONOLOGIQUES DE DATATION DE L'HISTOIRE DES NUNA (DU XV^e AU XVIII^e SIÈCLE) -----263
OUÉDRAOGO Hyacinthe Wendlarima, Université Nazi BONI, Bobo-Dioulasso (Burkina Faso)
16. LA DÉCONSTRUCTION DE L'ARABO-MUSULMAN COMME IDENTITÉ TERRORISTE DANS L'*ATTENTAT* DE YASMINA KHADRA -----282
KONATE Mamadou, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
OUATTARA Salamata, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
17. ADDRESSING CORPUS-BASED ENGLISH WRITING ERRORS IN FIRST-YEAR ENGLISH MAJORS AT FÉLIX HOUPHOUËT-BOIGNY UNIVERSITY: A METAOPERATIONAL GRAMMAR APPROACH -----296
KONDRO Kouakou Yannick, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
KONE Kiyofon Antoine, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
18. LA TRANSCENDANCE POÉTIQUE CHEZ RIMBAUD -----311
KOPOIN KOPOIN Francois, Université Félix-Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
19. CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS ET QUALITE DU SYSTEME EDUCATIF DANS LA PREFECTURE DE HAHO AU TOGO --330
ALÉZA Sohou, Université de Lomé (Togo)
ALIDJINO Kossi Raymond, Université de Lomé (Togo)
20. DETERMINANTS PSYCHOSOCIOLOGIQUES DE LA DEPENDANCE A LA CIGARETTE CHEZ DES USAGERS MINEURS A ABIDJAN -----350
DÉDOU Zozo Alain, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
KOUAKOU Konan Isidore, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
KOUAMÉ Kouakou Justin, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
21. QUAND L'AFRIQUE RICHE SE DIT PAUVRE : DÉCONSTRUCTION D'UN IMAGINAIRE POSTCOLONIAL AU PRISME DE *VILLE CRUELLE* D'EZA BOTO ET DE *SOUS LE POUVOIR DES BLAKOROS I - TRAITES* D'AMADOU KONÉ-----368
KOUAMÉ Kouakou Serge-Romarc, Université Alassane Ouattara de Bouaké (Côte d'Ivoire)

22. « GOUYOU ZOU » OU DROIT D'ASILE EN PAYS KABYE (Nord Togo) :
UNE INSTITUTION AU SERVICE DE LA PAIX ET DE LA COHESION
SOCIALE -----388
LOKOU Rabiou, Université de Lomé (Togo)
23. LA NOTION DE VOCATION DANS L'AUGUSTINISME -----403
DOUA Lou Eliane Jeany, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
24. EMPLOYABILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
ISSUS DE « L'ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE » DANS LES
MÉTIERES DE LA GRANDE DISTRIBUTION EN CÔTE D'IVOIRE -----419
DIARRASSOUBA Mamadou, Université Péléforo Gon Coulibaly Korhogo
(Côte d'Ivoire)
25. LOGIQUES MARCHANDES DE L'INTERACTION DE LA MAIN-
D'ŒUVRE MIGRANTE DANS L'AGRICULTURE URBAINE ET
PÉRIURBAINE À ABIDJAN -----441
MONEHAHUE Attoumo Daniel, Université Peleforo Gon Coulibaly de
Korhogo (Côte d'Ivoire)
DJANE Kabran Aristide, Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo (Côte
d'Ivoire)
26. IMPLICATIONS DE L'EXPLOITATION INDUSTRIELLE AURIFÈRE DE
MORILA SUR LES RESSOURCES EN EAU -----468
BOCOUM Moussa Fadiala, Institut Post Universitaire (Mali)
N'DIAYE Baba Faradji, Faculté d'Histoire et de Géographie (Mali)
TRAORE Hamadoun, Faculté d'Histoire et de Géographie (Mali)
27. ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE DANS LA COMMUNICATION INTERNE
DES GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS PRIVÉES EN CÔTE
D'IVOIRE : UN DÉFI À RELEVER -----486
N'DA Yao Jean-Claude, Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)
28. PROBLEMATIQUE DE REDUCTION DES DECHETS SOLIDES DANS LA
COMMUNE URBAINE DE OUAGADOUGOU (BURKINA FASO) : ETATS
DES LIEUX, CONTRAINTES ET PERSPECTIVES -----503
NAGALO Nebilma P., Université Norbert ZONGO de Koudougou (Burkina
Faso)
IDANI Fulgence T., Université Norbert ZONGO de Koudougou (Burkina Faso)

- 29. LA NUIT DE LA VERITE, UNE EIPHANIE DU LEADERSHIP FEMININ.**
-----520
SAM Yacinte, Université Joseph Ki-Zerbo (Burkina Faso)
- 30. FAMILLE ET CRISE DE L'EDUCATION : REPENSER LA PLACE DE LA FAMILLE SOUS L'ECLAIRAGE HEGELIEN** -----535
SANA Boureima, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)
- 31. ÉTUDE COMPARATIVE DES EMPLOYEES DE MAISON DANS LE DISTRICT AUTONOME D'ABIDJAN (COTE D'IVOIRE), ENTRE PRATIQUES AFRICAINES ET LIBANAISES (1960-2025)** -----554
SIDIBE Nohan, Université de San Pedro (Côte d'Ivoire)
- 32. PARLERS URBAINS, TERRITORIALITÉ ET ETHNICITÉ : AFRIK'ATTITUDE ET SOCIAL LANGUAGING** -----574
SOW Ndiémé, Université Amadou Mahtar Mbow (Sénégal)
- 33. CORPS ET DEFERLEMENT DE LA VIOLENCE DANS FEMME NUE, FEMME DE CALIXTE BEYALA : CATEGORISATION ET INTERPRETATION** -----596
TOTI AHDJE Zahui Gondey, Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire)
MONSIA Epouse SAHOUAN Gouelou Sandrine Audrey Flora, Université virtuelle d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
- 34. SACRALITÉ, BIODIVERSITÉ ET ENJEUX ÉTHIQUES EN AFRIQUE** ---615
KOUASSI N'guessan Jonas, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
YAO Kouadio, Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)
- 35. PLANIFICATION SPATIALE MARINE AU TOGO : ENTRE IMPÉRATIFS DE DURABILITÉ ET RÉALITÉS INSTITUTIONNELLES** -----633
PENN Laré Batouth, Université de Lomé (Togo)

**ÉTUDE COMPARATIVE DES EMPLOYEES DE MAISON DANS LE
DISTRICT AUTONOME D'ABIDJAN (COTE D'IVOIRE), ENTRE
PRATIQUES AFRICAINES ET LIBANAISES (1960-2025)**

Nohan SIDIBE,

**Docteur en Histoire contemporaine, UFR Logistique, Tourisme, Hôtellerie et
Restauration (LTHR), Département Tourisme, Espace et Société (TES),
Université de San Pedro, Côte d'Ivoire,
nohan.sidibe@usp.edu.ci**

Résumé : Cette étude retrace la condition des employées de maison dans le District Autonome d'Abidjan entre 1960 et 2025, en confrontant les réalités africaines et libanaises à travers une méthodologie combinant recherche documentaire, entretiens, observation directe et approche socio-historique. Elle montre que, bien que la domesticité soit ancienne, elle s'est structurée sous l'influence européenne pour devenir un pilier du fonctionnement des ménages abidjanais. Poussées par des nécessités économiques, les employées se retrouvent dans des ménages où elles accomplissent un travail exigeant souvent dévalorisé, subissent une exploitation parfois inhumaine, pour des rémunérations dérisoires ; et leurs droits fondamentaux sont régulièrement ignorés, malgré l'existence de textes réglementaires.

Mots clés : Etude comparative, employées de maison, ménages africains et libanais, Côte d'Ivoire, District Autonome d'Abidjan

**Comparative Study of Domestic Workers in the Autonomous District of Abidjan
(Côte d'Ivoire): African and Lebanese Practices (1960–2025)**

Abstract : This study chronicles the condition of domestic workers in the Autonomous District of Abidjan from 1960 to 2025, juxtaposing African and Lebanese contexts through a methodology combining documentary research, interviews, direct observation, and a socio-historical approach. It demonstrates that although domestic service is an age-old phenomenon, it has been shaped under European influence to become a cornerstone of household functioning in Abidjan. Driven by economic necessity, these workers find themselves in households where they perform arduous and often devalued labor, endure sometimes inhumane exploitation for paltry wages, and have their fundamental rights regularly disregarded despite the existence of regulatory frameworks.

Keywords : Comparative study, domestic workers, African and Lebanese households, Côte d'Ivoire, Autonomous District of Abidjan

Introduction

Cette étude retrace l'évolution des employées de maison en Côte d'Ivoire, depuis leur introduction au contact de l'Europe jusqu'à leur situation actuelle dans le District Autonome d'Abidjan (DAA). D'abord introduites de manière timide par les administrateurs, missionnaires et négociants européens, ces travailleuses domestiques ont été institutionnalisées par l'arrêté local du 15 juin 1944, instaurant la catégorie socioprofessionnelle du personnel domestique.⁹⁰ Après l'indépendance, elles ont continué à jouer un rôle central dans les foyers abidjanais, devenant omniprésentes dans les ménages tant africains que libanais. Toutefois, malgré leur présence quotidienne, rares sont les recherches universitaires qui leur sont consacrées, et les représentations médiatiques restent souvent stéréotypées (N. Sidibé, 2019, p. 315).

Cette étude s'inscrit dans une démarche visant à analyser les employées de maison du DAA en explorant plusieurs axes : l'évolution de leurs origines géographiques et sociales, leurs activités, leur mode de vie, leurs conditions de travail, ainsi que la place qu'elles occupent dans la société abidjanaise. Elle met en lumière les dynamiques d'exploitation, les enjeux de reconnaissance professionnelle et les violences auxquelles ces travailleuses domestiques sont confrontées.

Une question principale structure cette étude : **comment les pratiques d'emploi et les conditions de travail des employées de maison, au sein des ménages africains et libanais du District Autonome d'Abidjan, ont-elles évolué entre 1960 et 2025 ?**

Pour y répondre, une méthodologie mixte a été déployée, combinant approches socio-historiques, qualitatives et quantitatives : entretiens semi-directifs et immersion

⁹⁰Par l'arrêté local du 15 juin 1944, il a été créé la catégorie socioprofessionnelle de personnel domestique en Côte d'Ivoire. Ainsi, aucune formation préalable n'était exigée pour être petit boy ou aide cuisinier. Pour être boy ou blanchisseur, il fallait avoir été petit boy pendant un an au moins ou bien avoir servi pendant six mois au moins et un an au plus, avec un salaire inférieur de 50 francs à celui des boys ou des blanchisseurs. Par contre, pour être cuisinier, il fallait avoir été aide-cuisinier pendant un an au moins ou deux ans au plus, dont six mois au moins chez le même employeur(JOCI, 1944, p.300).

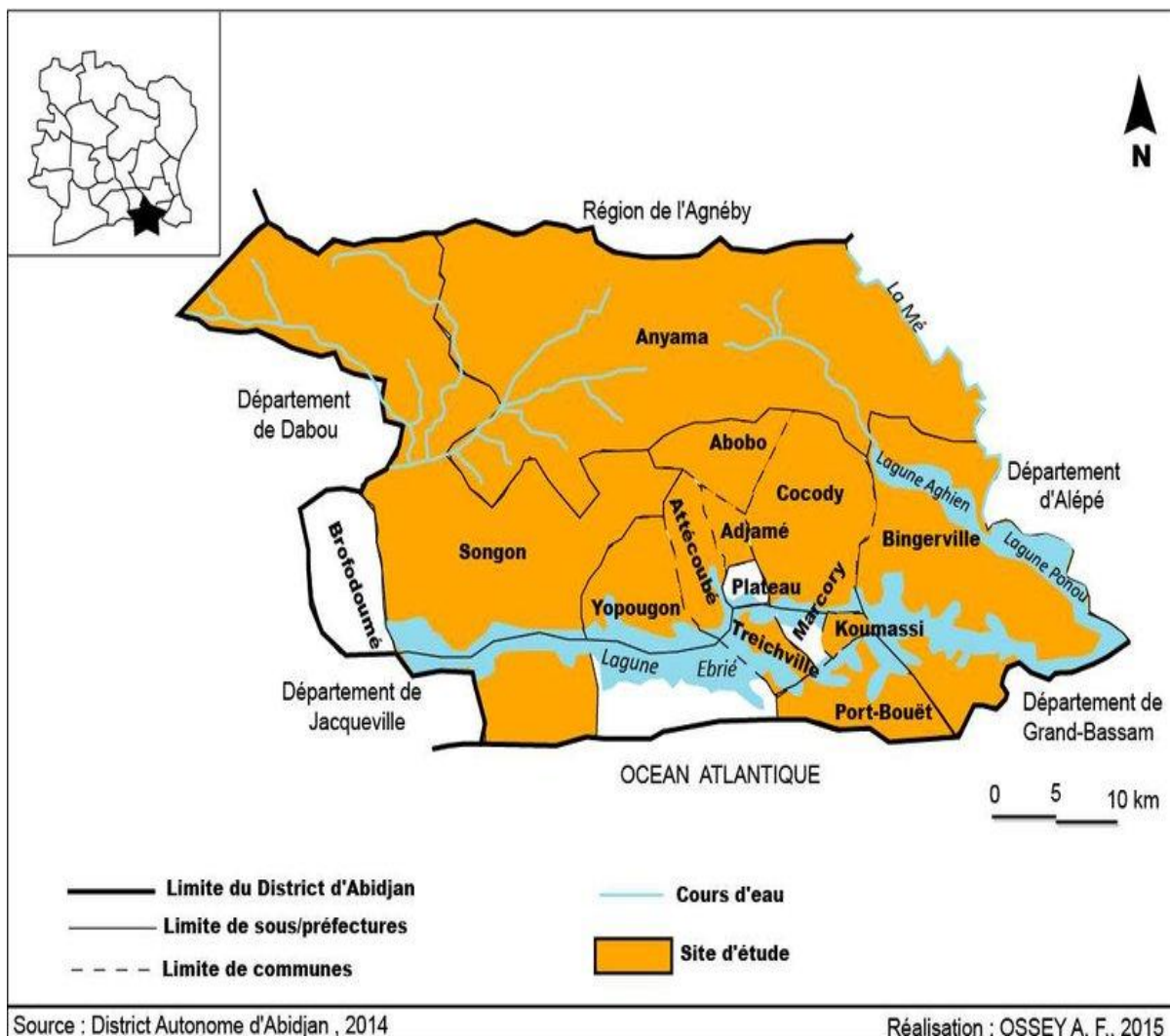
sur le terrain. Cette démarche a permis de dresser un portrait global et nuancé des réalités de l'emploi domestique féminin en Côte d'Ivoire, en intégrant les dimensions sociales, économiques, culturelles et juridiques.

L'étude se structure en trois articulations : le contexte de l'étude et les caractéristiques des ménages analysés, les profils socio-géographiques, la typologie et les modalités de recrutement des employées de maison, et les conditions de travail de ces employées dans les ménages africains et libanais du DAA, entre contrainte et abus systématiques.

1. Cadre de l'étude et caractéristiques des ménages analysés

Cette rubrique du travail est consacrée à la présentation du District Autonome d'Abidjan (DAA), des ménages africains et des ménages libanais.

1.1. Présentation du cadre de l'étude



Source : https://www.researchgate.net/figure/Carte-de-localisation-du-district-autonome-dAbidjan-et-des-communes-echantillonnees_fig1_303745121

Situé dans le Sud du pays sur une superficie de 2119 km², en bordure de l’Océan Atlantique, précisément dans le Golfe de Guinée⁹¹, le DAA regroupe sur son territoire 10 communes avec 1 261 750 de ménages (Abobo, Adjamé, Attécoubé, Cocody, Koumassi, Marcory, Plateau, Port-Bouët, Treichville et Yopougon) et quatre sous-préfectures comprenant 152 386 ménages (Anyama, Brofodoumé, Songon et Bingerville) (RGPH, 2021).

⁹¹ <https://www.economie-ivoirienne.ci/pole-competitif/district-autonome-dabidjan.html>

Depuis 2001, la ville n'est plus dirigée par une mairie centrale : Abidjan a été érigée en district autonome sur le plan décisionnel et financier. Le poste de maire d'Abidjan a été remplacé par celui de Gouverneur du district, nommé par le chef de l'État, poste actuellement occupé par Cissé Ibrahim Baongo. Chacune des 10 communes possède son propre conseil municipal dirigé par un maire⁹².

Cerné de plans d'eaux représentant environ 15% de sa superficie totale, le DAA a un climat de type équatorial, deux saisons sèches et deux saisons des pluies, avec une température moyenne de 27°C⁹³. Sa population cosmopolite est estimée à 6 321 017 habitants (1 414 136 ménages) selon le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2021, soit 21,5 % de la population du pays, avec la présence d'une forte communauté étrangère provenant en majorité des pays de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Pratiquement toutes les nationalités y sont présentes.

Au plan économique, le DAA est l'un des plus importants centres urbains de l'Afrique Subsaharienne. Elle abrite l'essentiel des institutions de la République, les institutions financières, les grandes entreprises du pays, les Ambassades et les organismes internationaux. Elle possède un port classé parmi le top 10 d'Afrique les plus compétitifs. Par ailleurs, le Port Autonome d'Abidjan est le plus important de la sous-région ouest-africaine en termes de capacité d'accueil, de trafic et de transit pour les pays de l'hinterland. La quasi-totalité des installations industrielles de la Côte d'Ivoire y est établie, et dans l'ensemble, on y dénombre quatre (04) grandes zones industrielles : Yopougon sur 469 ha avec 349 entreprises en activité, Koumassi sur 120 ha avec environ 300 entreprises en activité, Vridi sur 120 ha avec 132 entreprises en activité, Akoupé-Zeudji PK24 (autoroute du nord) d'une superficie de 940 ha avec 115 entreprises en activité occupant une superficie totale de 156 ha⁹⁴.

⁹² <https://www.pnmin.gouv.ci/info-detail.php?ID=2&lang=>

⁹³ <https://www.economie-ivoirienne.ci/pole-competitif/district-autonome-dabidjan.html>

⁹⁴ <https://www.economie-ivoirienne.ci/pole-competitif/district-autonome-dabidjan.html>

Son port, son aéroport, son réseau routier et ferroviaire constituent des points de desserte du pays et de toute la sous-région. Par l'importance de son trafic, le DAA se positionne incontestablement comme la plaque tournante de l'Afrique de l'ouest, et où toutes les institutions nationales et internationales y sont représentées. Le défi du vivre ensemble pour le DAA consiste à garantir à toutes les populations, qu'elles soient locales ou étrangères, la possibilité de mener leurs activités économiques librement, en toute quiétude et dans le respect des lois en vigueur. L'objectif est qu'elles vivent en paix et en harmonie, comme le font les ménages africains.

1.2. Portraits socio-économiques des ménages africains dans le DAA : structures familiales et dynamiques résidentielles

La communauté africaine du DAA est composée de populations autochtones (Ebrié, Attié) qui sont les propriétaires terriens d'Abidjan et ses alentours ; de populations allochtones (Mlinké, Yacouba, Senoufo, Baoulé, Agni, Dida, Bété, etc.) ; de populations étrangères venues en partie des pays limitrophes comme le Mali et le Burkina Faso. En effet, durant les trente premières années de son existence, la Côte d'Ivoire a produit un véritable creuset en accueillant environ 26 % d'étrangers des pays limitrophes en 2014 (RGPH, 2014).

Le recensement général effectué en 1998 a révélé un taux d'étrangers de 26 %, soit plus du quart de la population totale (RGPH, 1998). Ces immigrés, en quête de mieux-être, sont attirés par le développement économique rapide et la stabilité sociale et politique que connaissait le pays avant le début des crises sociopolitiques et militaires. Ils proviennent majoritairement des pays voisins membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Malgré la crise politico-militaire de 2002 et les crises successives qui l'ont fortement ébranlé, le pays compte encore aujourd'hui de nombreux étrangers originaires de la CEDEAO. Parmi les non-africains, figurent les Libanais, objet de notre étude.

1.3. Portraits des ménages libanais dans le DAA : dynamiques communautaires et enjeux socio-économiques

Descendants des Phéniciens, eux-mêmes descendants des Cananéens, les premiers immigrants libanais en Côte d'Ivoire étaient connus sous le nom de Syriens, puis de Syro-Libanais pour se résumer aujourd'hui au seul terme libanais que les Ivoiriens emploient pour désigner tous les ressortissants arabes présents en Côte d'Ivoire (N. Serhan, 2015, p.58).

De 1960 à 1975, l'effectif de la communauté libanaise a pratiquement triplé, passant de 1854 à 5223, puis à 9071 en 1988 et à 10 800 en 1998. Aujourd'hui on estime officiellement à environ 12000, le nombre de libanais vivant en Côte d'Ivoire. Au service des grandes sociétés d'import-export aux premières heures de la colonisation, les Libanais ont progressivement exercé des activités telles que la collecte du café et du cacao et le commerce de détail. Ils exercent aujourd'hui dans tous les secteurs d'activité.

Abidjan est de très loin la première « ville libanaise » en Côte d'Ivoire avec plus de 75% de la communauté (N. Serhan, 2015, p.58). Près de 80 000 Libanais sont installés en Côte d'Ivoire, dont 90 %, soit 72 000 (16 000 ménages) résident dans le seul DAA (RGPH, 2021). Disséminés à travers toutes les communes d'Abidjan, ils sont essentiellement concentrés dans la commune de Marcory, surnommé « le petit Beyrouth⁹⁵ », et accueillent des employés d'origines géographique et sociologique diverses, à travers des modes de recrutement variés.

2. Profils socio-géographiques et modalités de recrutement des employés de maison dans le District Autonome d'Abidjan

Cette partie s'intéresse aux origines géographique et sociologique, à la typologie et modes de recrutement des employés de maisons.

⁹⁵ <https://www.jeuneafrique.com/695940/societe/qui-sont-les-libanais-de-cote-divoire/>

2.1. Profils géographiques et sociologiques des employées de maison dans le District Autonome d'Abidjan : trajectoires migratoires et insertion sociale

Entre 1960 et la fin des années 1980, les ménages libanais engageaient principalement des femmes originaires du Soudan et de l'ancienne Haute-Volta en raison de leur accessibilité (recrutement facilité), du coût modéré de leur service, de leur disponibilité à travailler sans relâche, ainsi que de leur discipline et du respect dont elles faisaient preuve⁹⁶.

À partir de 1980, en réponse à la crise économique, les jeunes femmes originaires des zones forestières ivoiriennes ont commencé à se tourner vers l'emploi domestique à Abidjan, particulièrement dans les foyers libanais, réputés plus stables financièrement. Entre 1980 et 2000, ces emplois concernent principalement des femmes issues des groupes Akan (Baoulé, Abron), mais aussi des Malinké et d'autres ethnies. Puis, de 2000 à 2025, les familles libanaises privilégient les femmes burkinabè et baoulé, appréciées pour leur qualité de service et leur efficacité. Interrogée à ce sujet, madame Diab (Marcory résidentiel) dit ceci :

Je préfère les filles baoulé et burkinabè parce qu'elles travaillent sans relâche et sont pour la plupart respectueuses et sans histoire. En plus, elles ne volent ni ne se mêlent des affaires de couple des gens. Par contre les autres sont en général paresseuses, elles aiment l'argent mais n'aiment pas travailler ; elles volent et n'ont pas un bon comportement⁹⁷.

Sur la même période, les ménages libanais se tournent de plus en plus vers les femmes mariées, considérées comme plus responsables. Comme l'explique M. Cowpli Boni, responsable d'agence de placement : « *Depuis les années 2000, les familles libanaises préfèrent les femmes matures qui savent s'occuper de leurs enfants et sont dignes de confiance. Les femmes que je leur propose sont des quarantennaires, parfois au-delà*⁹⁸ ». Dans le même registre, Mme Khalil confie :

⁹⁶ KONE Ibrahim, 67 ans, ancien agent de placement, entretien réalisé à Adjamé, quartier Bracody, le 29 octobre 2022.

⁹⁷ Diab, Maîtresse de maison au quartier résidentiel de Marcory, entretien réalisé le 10 octobre 2022.

⁹⁸ Cowpli Boni, chef d'agence de placement, entretien oral du 17 mars 2022 à Abidjan (II Plateaux).

« depuis près de vingt ans, j'emploie trois femmes burkinabè qui ont vu naître tous mes enfants. Je n'ai jamais eu de problème avec elles ; elles font désormais partie de ma famille. D'ailleurs, lorsque je me rends au Liban, je voyage toujours avec l'une d'entre elles ».

Dans les ménages africains, entre 1960 et 2000, les employées, souvent mineures et illettrées, étaient généralement issues des milieux ruraux et avaient des liens familiaux ou villageois (cousines, nièces, petites sœurs, filles d'une connaissance) avec leurs employeurs-tuteurs. Mais cette proximité n'a pas toujours été sans tension : les parents de ces jeunes filles réclamaient fréquemment une compensation, financière ou en nature, ce qui donnait parfois lieu à des conflits au sein du foyer d'accueil⁹⁹. Depuis 2000, les ménages africains privilégient désormais de rémunérer des employées sans lien familial. On y retrouve ainsi des jeunes femmes baoulé¹⁰⁰ travaillant au sein de familles malinké, des Burkinabè dans des foyers bété ou dida¹⁰¹, des forestières chez des familles nordistes, ainsi que des employées musulmanes chez des foyers chrétiens, et inversement. Il est maintenant essentiel de se pencher sur l'évolution de cette typologie d'employées.

2.2. Catégorisation des employées de maison dans le District Autonome d'Abidjan : profils, parcours et vulnérabilités

Entre 1960 et 2000, la majorité des employées de maison dans le District Autonome d'Abidjan (DAA) étaient des jeunes filles, généralement âgées de 10 à 14 ans, issues des zones rurales. Elles étaient souvent liées par des liens de parenté ou de voisinage avec les ménages qui les accueillaient. Ces employées n'étaient pas rémunérées en numéraire, mais bénéficiaient d'un logement, de nourriture, de vêtements et d'une assistance de la part de leurs employeurs. De plus, lors de leur départ, notamment en cas de mariage ou de retour définitif au village, elles recevaient

⁹⁹ Tro Alain, chef de famille et inspecteur du travail à la retraite, entretien réalisé 18 octobre 2022 à Treichville, Abidjan.

¹⁰⁰ Les Baoulé sont un groupe ethnique de la Côte d'Ivoire, faisant partie de l'aire culturelle Akan occupant les régions sud, sud-est et centre du pays.

¹⁰¹ Les Bété et Dida sont également des groupes ethniques de la Côte d'Ivoire, appartenant au grand groupe Krou et occupant le sud-ouest ivoirien.

souvent un trousseau en guise de soutien. Cette organisation reposait sur des relations familiales et communautaires, valorisées par la solidarité, mais elle n'était pas sans poser des problèmes. Les attentes des familles d'origine des employées pouvaient parfois entraîner des tensions avec les ménages d'accueil, notamment en ce qui concerne les compensations financières ou en nature. Ces pratiques ont progressivement évolué, notamment avec l'émergence de nouveaux modèles d'emploi domestique¹⁰².

À partir de 2000, une évolution notable s'est produite : les employées de maison n'avaient plus de liens de parenté avec leurs employeurs. Elles étaient désormais rémunérées en numéraire, avec un salaire fixé lors de leur recrutement, prenant en compte des critères tels que l'âge, le niveau de revenu de l'employeur et les qualifications requises. Ce changement a marqué une transition vers un modèle d'emploi domestique plus formel et professionnel¹⁰³. Pour faciliter ce processus, les agences de placement se sont multipliées dans le DAA. Ces agences jouent un rôle central dans le recrutement et le placement des employées domestiques, assurant une traçabilité et une gestion plus transparentes des relations de travail.

2.3. Modalités de recrutement des employées de maison : pratiques informelles et enjeux sociaux à Abidjan

Entre 1960 et 2000, les ménages libanais en Côte d'Ivoire privilégiaient le recrutement d'employées domestiques âgées d'au moins 18 ans, souvent des femmes matures ou en situation précaire à la recherche d'emploi. De 2000 à 2025, l'âge des employées dans ces foyers varie généralement entre 30 et 50 ans, incluant des mères célibataires ou des femmes mariées souhaitant soutenir financièrement leur famille. Le choix de ces employées repose sur l'avis du chef de famille et des enfants mâles, bien que la décision finale revienne à la maîtresse de maison¹⁰⁴. En revanche, dans

¹⁰² Traoré, maîtresse de maison, entretien réalisé le 10 novembre 2022 à Cocody Angré huitième tranche.

¹⁰³ Koné Ibrahim, ancien agent de placement, entretien réalisé à Adjamé, quartier Bracody, le 29 octobre 2022.

¹⁰⁴ Kouassi Konan, responsable d'agence de placement, entretien réalisé le 31 octobre 2022 à Marcory-Biétry.

les ménages africains, la préférence s'est orientée vers des filles mineures, âgées de 10 à 14 ans, en raison de leur moralité, soumission et respect. Cette tendance persiste jusqu'à aujourd'hui, avec une préférence pour des filles sans expérience sexuelle, obéissantes et sans prétention esthétique¹⁰⁵.

Trois principaux modes de recrutement des employées domestiques se distinguent : **recrutement direct**(la maîtresse de maison contacte directement les parents de la fille, souvent sans contrepartie immédiate, dans l'espoir d'améliorer leur situation), **porte-à-porte**(les jeunes filles se rendent elles-mêmes chez les employeurs potentiels, accompagnées de leurs parents ou tuteurs, pour négocier les termes du contrat), **recrutement par intermédiaire**(un tiers, tel qu'un membre de la famille ou une connaissance, trouve une employée pour le ménage)(M. Jacquemin, 2002, p.314). Les intermédiaires peuvent être rémunérés ponctuellement ou régulièrement, selon les arrangements. Certains intermédiaires se présentent comme tuteurs des employées et perçoivent leur salaire mensuel, le reversant partiellement ou non aux parents. Cette pratique, bien que tendant à disparaître, demeure présente dans certaines régions (M. Jacquemin, 2002, p.315).

Depuis 2000, le recours aux agences de placement, formelles ou informelles, s'est multiplié dans le DAA, facilitant le recrutement d'employées domestiques. Ces agences offrent des services de placement de personnel qualifié, répondant aux besoins variés des employeurs. Malgré cette évolution vers une formalisation du recrutement, les conditions de travail des employées domestiques restent marquées par des inégalités et des défis, nécessitant une attention continue pour garantir leurs droits et leur bien-être.

¹⁰⁵ Idem.

3. Conditions de travail des employées de maison africaines et libanaises dans le DAA : entre contraintes sociales et dérives systémiques

Cette rubrique s'intéresse aux réalités salariales, effectifs, activités et environnement du travail de ces employées intervenant dans les ménages libanais et africains.

3.1. Conditions salariales et effectifs des employées de maison : une analyse des disparités et des enjeux sociaux

Dans les foyers africains comme libanais, les disparités salariales persistent malgré l'existence de codes du travail censés encadrer les rémunérations des « gens de maison » ou « filles domestiques ». Les salaires perçus sont dérisoires et souvent versés de façon tardive ou partielle. Parfois, certains employeurs refusent purement et simplement de rémunérer leurs employées et les congédient sous de faux prétextes, sans aucun scrupule¹⁰⁶. De 1960 à 2025, les rémunérations versées en Liban restent systématiquement supérieures à celles observées en Afrique, quel que soit le quartier. Au sein d'une même communauté, d'un même quartier ou foyer, les écarts entre ménages et entre employées demeurent sensibles¹⁰⁷.

Entre 1960 et 2000, dans la majorité des foyers modestes africains, aucun salaire n'était véritablement versé : la relation était basée sur le lien familial ou communautaire, et les « récompenses » prenaient la forme de dons en nature, offerts à la jeune fille ou à sa famille au moment de son départ. Seuls quelques ménages aisés versaient des salaires rarement supérieurs à 3 000 F entre 1960 et 1980. Avec les crises des années 1980 et la dévaluation du franc CFA en janvier 1994, ces rémunérations, comprises entre 5 000 F et 6 000 F, n'ont guère amélioré les conditions de vie des employées¹⁰⁸. Dans les ménages libanais, pour leur part, les

¹⁰⁶ Koné Awa, employée de maison depuis 2015, entretien réalisé le 4 novembre 2022 à Marcory, Abidjan.

¹⁰⁷ Ouédraogo Moussa, Responsable d'agence de placement, entretien réalisé le 20 août 2021

¹⁰⁸ Ouattara Véronique, ex-employée des années 60-70, entretien réalisé le 13 novembre 2022 à Koumassi, Abidjan.

salaires atteignaient généralement 5 000 F à 10 000 F sur cette même période¹⁰⁹. De 2000 à 2010, les salaires mensuels moyens variaient dans les ménages africains selon les quartiers : entre 10 000 F et 13 000 F en zones populaires, 15 000 F à 18 000 F en quartiers mixtes, et 18 000 F à 30 000 F en milieux plus aisés (M. E. Asseman, 2006, p.37). Chez les Libanais, ils se situaient entre 30 000 F et 60 000 F dans les foyers modestes, et entre 50 000 F et 100 000 F dans les foyers aisés¹¹⁰.

De 2012 à 2025, dans les ménages africains, les salaires évoluent entre 20 000 F et 30 000 F en quartiers populaires, 30 000 F à 50 000 F en milieux mixtes, et 60 000 F à 80 000 F, voire davantage, en foyers aisés¹¹¹. Chez les Libanais, les salaires varient entre 60 000 F et 80 000 F dans les ménages modestes, et entre 80 000 F et 120 000 F dans les foyers nantis¹¹². Les statistiques précises sur le nombre d'employées de maison dans la zone du DAA font défaut. Toutefois, selon les enquêtes, on estime à environ 20 000 le nombre des employées dans les 16 000 ménages libanais du DAA, la plupart employant deux personnes, parfois davantage pour les ménages les plus fortunés. En revanche, pour les ménages africains, il est difficile d'obtenir des chiffres fiables. Toutefois, même les ménages les plus modestes ont recours à une employée de maison, condition essentielle à leur fonctionnement, généralement une seule, sauf dans quelques quartiers aisés où le recours est multiple. Dans l'ensemble, le nombre d'employées dans les ménages africains reste supérieur à celui des foyers libanais, en raison du nombre plus élevé de ces ménages. Quels que soient leur nombre et leur origine, toutes ces employées sont régulièrement assignées aux mêmes tâches et traitées de manière similaire, indépendamment de l'époque ou du type de ménage.

¹⁰⁹ Fadiga Fatoumata, ancienne employée de maison des années 70 et 80, entretien réalisé le 17 octobre 2022 à Abobo Dokoui, Abidjan.

¹¹⁰ Kouassi Konan, responsable d'agence de placement, entretien réalisé le 31 octobre 2022 à Marcory-Biétry, Abidjan.

¹¹¹ Touré Mariam, responsable d'agence de placement, entretien réalisé le 27 octobre 2022 à Cocody-Angré, Abidjan.

¹¹² Cissé Karim, Brou Georges, Sylla Adama et Sangaré Ousmane, agents de placement à Marcory, entretien collectif réalisé le 8 novembre 2022.

3.2. Conditions de travail : entre tâches dégradantes et dignité bafouée

Dans les ménages africains comme libanais, les employées domestiques doivent cumuler de multiples activités (courses, ménage, cuisine, vaisselle, repassage, garde d'enfants) sans bénéficier de repos quotidien, souvent de 5 h à 23 h, y compris en cas de maladie, ce qui constitue une exploitation systématique. Leurs journées, surchargées, sont ponctuées d'insultes et de violences physiques même mineures, génératrices d'un stress constant¹¹³. Beaucoup, épuisées et déprimées, démissionnent sans percevoir de salaire, avant d'être parfois expulsées pour des motifs fallacieux tels que vol ou incompétence. Les demandes de repos, y compris pour des raisons impérieuses, sont systématiquement rejetées, en violation de l'article 21 du Code du travail ivoirien.

Les vecteurs de l'abus incluent l'excès d'heures, la rétention de salaire, la confiscation de documents et des violences verbales, physiques ou sexuelles. Les encadrements juridiques sont insuffisants : l'exclusion des travailleuses domestiques de la protection légale, et l'absence de revendication syndicale maintiennent leurs conditions dans un cadre de servitude moderne¹¹⁴. Au final, qu'ils soient africains ou libanais, les contextes témoignent d'une exploitation structurelle, une surcharge de travail sans repos, un environnement violent et une négation des droits fondamentaux malgré les instruments juridiques existants.

3.3. Environnement de travail des employées de maison : entre conditions inhumaines et dérives systématiques

Dans la zone du DAA, les employées de maison sont fréquemment impliquées dans des incidents conjugaux, lesquels constituent la principale cause de licenciements, de fugues ou d'abandons du lieu de travail¹¹⁵. Dans les ménages africains comme libanais, elles subissent parfois du harcèlement sexuel émanant du

¹¹³ Kouassi Christelle, employée, entretien réalisé le 3 novembre 2022 à Marcory.

¹¹⁴ https://www.theguardian.com/global-development/2024/apr/25/kafala-labour-system-gulf-women-talk-about-life-as-a-domestic-worker-in-the-gulf?utm_source=chatgpt.com

¹¹⁵ AKRAAH Yasmine, 39 ans, maîtresse de maison à Marcory, entretien réalisé le 14 juillet 2022.

chef de ménage, de l'époux ou des fils mineurs. Si certaines employées adoptent une attitude provocatrice, ces comportements sont le plus souvent initiés par les hommes de la maison. Un refus ferme d'acceptation expose l'employée à des violences physiques, voire à un viol. Entre 2021 et 2023, le Comité Intersyndical pour la Transition vers l'Économie Formelle (CITEF-CI) en Côte d'Ivoire a enregistré 673 plaintes concernant ces conditions : 178 cas de maltraitance, 61 de violence physique, 6 de viol, 100 d'agression verbale, et un cas de non-paiement de salaire¹¹⁶.

Dans les ménages libanais, les enquêtes révèlent qu'environ deux tiers des employées domestiques sont victimes de harcèlement sexuel de la part de leur employeur, avec des attouchements, baisers non consentis, voire des cas de viol. Dans certaines familles, le père et les fils proposent systématiquement de l'argent aux employées en échange de faveurs sexuelles, provoquant chez celles-ci deux réactions extrêmes : soit elles deviennent la « compagne de circonstance » au sein du foyer, soit elles fuient ou sont renvoyées pour avoir refusé ces avances. C'est que révèle cette déclaration de Mariam Ouédraogo, employée chez un couple libanais en 2011, à Marcory résidentiel :

Chaque jour, le petit Ali, seul enfant du couple chez qui je travaillais en 2011, et âgé de huit ans, passait tout son temps à soulever mon pagne. Parfois quand je suis couchée, il vient monter sur moi bien bandé et se met à tirer violemment mon pagne ou à soulever la robe que je porte. Quand je repousse, il s'en prend violemment à moi en me frappant avec toutes sortes d'objets à sa portée. Plus grave, ses parents le soutenaient dans ses bêtises et trouvaient même cela normal. Pour eux, je devais me laisser faire. Ils n'avaient aucune considération ni respect pour ma personne. Ils voulaient que je devienne l'objet ou le jouet sexuel de leur petit garçon Ali. Quand la maman n'est pas là, le monsieur aussi cherche à me violer, parfois même il venait dans ma chambre les nuit et me proposait de l'argent moyennant un rapport sexuel non protégé. Comme j'ai refusé d'être l'objet sexuel du père et du fils, j'ai été chassée sans même mon salaire¹¹⁷.

¹¹⁶https://www.koaci.com/article/2021/08/18/cote-divoire/societe/cote-divoire-non-respect-des-droits-des-travailleuses-et-travailleurs-domestiques-syndicats-plaident-pour-la-ratification-de-la-convention-n0189-de-loit_153294.html?utm_source=chatgpt.com

¹¹⁷ OUEDROGO Mariam, 55 ans ancienne employée de maison, entretien réalisé le 4 janvier 2024 à Marcory Anoumambo.

Conclusion

Cette étude compare les modalités d'emploi, la gestion et les conditions de vie des employées de maison africaines et libanaises dans le District Autonome d'Abidjan (1960–2025) via questionnaires, entretiens et immersion de terrain, intégrant dimensions historiques et dynamiques de recrutement. Malgré un cadre légal prévu par le Code du travail, son application est déficiente, bridée par des rapports inégalitaires et des stéréotypes sociaux. Les droits, salaires, horaires et sécurité varient fortement selon l'origine des employeurs, révélant des discriminations culturelles et économiques. Les pratiques abusives, comme longues heures, non-paiement et violences, se perpétuent sous une régulation institutionnelle fragile. L'étude remplit une lacune documentaire en offrant une vision nuancée du travail domestique dans le DAA. Elle appelle à des réformes concrètes pour renforcer la protection juridique, améliorer les conditions de travail et promouvoir une reconnaissance professionnelle accrue.

Sources et bibliographie

Sources

Sources orales

AKAFOU Victorine, 33 ans, employée de maison à Marcory, représentante des employées de maisons de Biétry, entretien réalisé le 20 Août 2022.

AKRAAH Yasmine, 39 ans, maîtresse de maison à Marcory, entretien réalisé le 14 juillet 2022.

BROU Georges, 55 ans, agent de placement, entretien réalisé à Port-Bouët le 23 décembre 2021.

CISSE Karim, 59 ans, agents de placement à Marcory, entretien réalisé le 8 novembre 2022.

COWPLI Boni Philipe, 34 ans, responsable d'agence de placement à Cocody-deux Plateaux, entretien oral du 17 novembre 2022.

DIAB, 61 ans, maîtresse de maison à Marcory-résidentiel, entretien réalisé le 10 octobre 2021.

DJEHI BI Irié, 54 ans, chef d'agence de placement à Anyama, entretien réalisé le 2 octobre 2022.

DOUHO BI Iritié Roger, 51 ans, agent de placement à Abobo, entretien oral du 14 octobre 2022.

FADIGA Fatoumata, 65 ans, ancienne employée de maison, entretien réalisé le 17 octobre 2022 à Abobo-Dokoui.

FOFANA Bintou, 32 ans, employée, entretien réalisé à Bingerville le 7 novembre 2022.

IRA Sanata, 45 ans, employée à Marcory résidentiel depuis 25 ans, entretien réalisé le 15 septembre 2021.

KHALIL Aziz, 45ans, responsable d'agence de recrutement à Songon, entretien réalisé le 11 novembre 2021.

KONATE Adama, 57 ans, responsable d'Agence de placement à Yopougon-Maroc, entretien réalisé le 3 octobre 2022.

KONE Awa, 21 ans, employée de maison depuis 2015, entretien réalisé le 4 novembre 2022 à Marcory.

KONE Ibrahim, 67 ans, ancien agent de placement, entretien réalisé à Adjamé, quartier Bracody, le 29 octobre 2022.

KOUAKOU Léa, 39 ans, employée, présidente de l'association des employées de maisons des ménages libanais de Marcory, entretien réalisé le 2 novembre 2024.

KOUAME Viviane, 48 ans, ex employée, responsable d'agence de placement à Vridi, entretien réalisé le 13 Août 2024.

KOUASSI Konan, 54 ans, responsable d'agence de placement à Marcory-Biétry, entretien réalisé le 31 octobre 2022.

KOUASSI Christelle, 36 ans, employée, entretien réalisé le 3 novembre 2021 à Marcory-zone 4.

NABI Joseph, 48 ans, responsable d'agence de placement à Adjamé-Liberté, entretien réalisé le 10 novembre 2022.

OUATTARA Véronique, 70 ans, ex-employée de maison et ex responsable d'agence de placement de filles, entretien réalisé le 13 novembre 2022 à Koumassi.

OUEDROGO Mariam, 55 ans ancienne employée de maison, entretien réalisé le 4 janvier 2024 à Marcory Anoumambo.

SANGARE Ousmane, 45 ans, agent de placement à Marcory zone 4, entretien réalisé le 13 mai 2021.

SYLLA Adama, 38 ans, agent de placement à Bingerville, entretien réalisé le 10 avril 2021.

SOHORE Séni, 63 ans, agent de placement à Treichville, entretien réalisé le 12 octobre 2022.

TI KOFFI Kouakou Lazard, 57 ans, chef d'agence de placement à Vridi, entretien réalisé le 18 octobre 2021.

TOURE Mariam, 61 ans, responsable d'agence de placement à Cocody-Angré, entretien réalisé le 27 octobre 2022.

TRAORE Aïcha, 42 ans, maîtresse de maison à Cocody-Riviera palmeraie, entretien réalisé le 10 novembre 2022.

TRO Alain, 71 ans, chef de famille et inspecteur du travail à la retraite, entretien réalisé 18 octobre 2022 à Treichville.

YAO Virginie, 14 ans, employée de maison, entretien réalisé le 24 octobre 2022 à Attécoubé.

ZADI Caroline, 46 ans, ex employée de maison, responsable d'agence de placement d'employées de maisons à Adjamé, entretien réalisé le 23 septembre 2024.

Sources électroniques

<https://www.economie-ivoirienne.ci/pole-competitif/district-autonome-dabidjan.html>

<https://www.pnmin.gouv.ci/info-detail.php?ID=2&lang=>

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/elfenbeinkueste/20804.pdf>

https://www.researchgate.net/figure/Carte-de-localisation-du-district-autonome-dAbidjan-et-des-communes-echantillonnees_fig1_303745121

https://www.theguardian.com/global-development/2024/apr/25/kafala-labour-system-gulf-women-talk-about-life-as-a-domestic-worker-in-the-gulf?utm_source=chatgpt.com

https://www.koaci.com/article/2021/08/18/cote-divoire/societe/cote-divoire-non-respect-des-droits-des-travailleuses-et-travailleurs-domestiques-syndicats-plaident-pour-la-ratification-de-la-convention-n0189-de-loit_153294.html?utm_source=chatgpt.com

Bibliographie

ASSEMIAN Mossouma Emma (2006), « Domesticité et mobilité des « bonnes » dans l'agglomération abidjanaise, Rev. ivoir. anthropol. sociol. Kasa Bya Kasa, n°9, pp.28-41.

Bureau International du Travail(2011), *Rapport du travail domestique décent pour les enfants en Côte d'Ivoire : Pratiques et réglementations*, Genève, 99p.

Côte d'Ivoire, *Le code du travail + convention collective interprofessionnel*, 2021.

Côte d'Ivoire, *Droit du travail et Obligations des employeurs*, Décret n° 96-209 du 7 mars 1996.

Direction générale du Travail du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, *La législation en Côte d'Ivoire relative au travail des filles domestiques*, 2015.

D'SOUZA Asha (2010), *Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT*, OIT.

Journal Officiel de la Côte d'Ivoire, 1944.

MELANIE Jacquemin (2002), « Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire) », *Revue Tiers Monde, Armand Colin, Femmes en domesticité : les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, 43(170), pp.307-326.

Organisation International du Travail (OIT), *Convention N° 189 de 2011, portant sur la définition des modalités de travail, de rémunération, les droits, les obligations et les mesures de protection sociale des travailleurs et travailleuses domestiques*.

Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), 1998, 2014, 2021.

SERHAN Nasser (2015), « Les libanais en Côte d'Ivoire : qui sont-ils ? Combien sont-ils ? Que font-ils ? Et où sont-ils ? », *Revue de Géographie Tropicale et d'Environnement*, n° 1, pp.58-66.

SIDIBE Nohan (2019), *Histoire du travail salarié indigène en Côte d'Ivoire à l'époque coloniale : le cas des moniteurs d'agriculture (1910 1959)*, Thèse Doctorat unique, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan.