

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de cycle**

**En vue d'obtention du diplôme de Master en sciences sociales L.M.D**

**Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines**

**Thème:**

**La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des  
femmes enseignantes.**

**Etude sociologique : sur les établissements scolaires de la commune de Bejaia**

**Présenté par :**

AKZIZ Djamal

AMARA Meriem

**Encadré par :**

M<sup>r</sup>.AMEUR

**Année universitaire:**

**2014/2015.**

## **Remerciement**

*Tous d'abord nous remercions le bon dieu, de nous avoir donné cette opportunité et permis de réaliser notre projet de fin d'étude dans des bonnes conditions.*

*Nous adressons tous nous sincères et respectueux remerciements à toute personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce projet.*

*Particulièrement à vous **Mr AMEUR**, notre encadreur, qui malgré ses nombreuses occupations, n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail. Votre respectueuse personnalité, vos conseils, vos encouragements nous sont d'un apport considérable dans notre travail, merci d'avoir accepté de nous encadrer.*

*Nous tenons également à remercier **MOUSSA** et **LYLY** qui nous a aidé, sincèrement, nous ne trouvons pas les mots suffisants pour vous remercier, nous sommes très reconnaissant pour votre disponibilité.*

*Enfin, nous tenons à remercier tous le personnel de la faculté des sciences humaines et sociales.*

**Meriem, Djamal.**



## *Dédicace*

**Je dédie ce modeste travail tout d'abord :**

- ❖ **A mes très chers parents, avec qui j'ai partagé les moments de joie et de peine.ils n'ont jamais hésité à me parvenir en aide, à chaque fois que j'en ai besoin, tout en m'apportant beaucoup d'amour et d'affection. Ils ont su me soutenir, et parfois me supporter. Qu'ils soient certains de toute ma reconnaissance et de tout mon amour.**
- ❖ **A ma chère sœur Fatiha et son marie Farid et leurs petits anges Amine et Nore el Houda.**
- ❖ **A ma chère sœur Fouzia et son marie Mouhou et leurs petits anges Islam, Sahim et Aridj.**
- ❖ **A mon frère Karim et sa femme Hakima et ma chère Chaima et Sirine.**
- ❖ **A mon frère sofian et sa femme Rima et mon chère Racim.**
- ❖ **A mon binôme Djamal et à sa famille.**
- ❖ **A tout mes cousins et cousines, sans exception, surtout Meriem et Nabila.**
- ❖ **A tout mes amis (es), sans exception surtout à : Nassira, Yasmina, Siham, Amel, Bilal, Hakou, Dalil, Yassine, Mami.**

**Sans oublié mon frère GHANI ROUGI, je vous remercie pour tous, ton soutien, tes encouragements, et ta présence a mes côté lors j'ai besoin tout au longue de ces années.**

**Meriem**

## *Dédicace*

**Je dédie ce modeste travail tout d'abord :**

- ❖ **A mes très chers parents, avec qui j'ai partagé les moments de joie et de peine.ils n'ont jamais hésité à me parvenir en aide, à chaque fois que j'en ai besoin, tout en m'apportant beaucoup d'amour et d'affection. Ils ont su me soutenir, et parfois me supporter. Qu'ils soient certains de toute ma reconnaissance et de tout mon amour.**
  
- ❖ **A ma chère sœur Nawal et son marie Karim et leurs petites anges Nassira, Cristel, Milina .**
- ❖ **A ma chère sœur Nabila et son marie Tayeb et leure petite ange Ouisa.**
- ❖ **A ma chère sœur Linda et son marie Khaled.**
- ❖ **A ma petite sœur Aicha.**
- ❖ **A mes frères Ali, Hakim, Bilal que j'adore.**
- ❖ **A tout mes cousins et cousines, sans exception.**
- ❖ **A tout mes amis (es), sans exception surtout à : Hakou, Bihmane, Sissih, a mes meilleures amies Meriem, Baya, Hakima, Chacha.**
- ❖ **Et enfin, et mes très agréable dédia à toutes les personnes, qui près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce travail et surtout à ceux qui œuvrent pour un lendemain meilleur.**

**Djamal**

## La liste des tableaux

tableau	Titre des tableaux	page
1	La répartition des enquêtées selon l'âge	63
2	La répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale	64
3	La répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction	65
4	La répartition des enquêtées selon type de famille	66
5	La répartition des enquêtées selon nombre d'enfant	67
6	Répartition des enquêtées selon leurs ancienneté	68
7	Le rapport entre l'organisation du temps comme un moyen de conciliation et la situation matrimoniale	69
8	La répartition des enquêtées selon leurs temps de loisir par apport aux heures du travail par semaine	71
9	Le rapport entre l'avis des enseignantes sur l'arrangement des horaires du travail et leur situation matrimoniale	73
10	L'avis des enseignantes sur leur travail par apport aux heures du travail	77
11	La capacité des enseignantes a concilié entre leur vie privée et leur vie professionnelle selon leurs âges.	77

12	Le rapport entre la situation matrimoniale et la capacité des enseignantes à concilier.	79
13	Le rapport entre nombre de fois à cuisinier par semaine et la capacité des enseignantes à concilier	81
14	Le rapport entre la situation matrimoniale et la fréquence de l'absentéisme	83
15	Le rapport entre l'aide du conjoint dans l'éducation des enfants et le nombre d'enfant	85
16	La participation des membres de la famille dans l'exécution des taches ménagers selon leur situation matrimoniale	87
17	Le rapport entre le nombre d'enfant et la capacité à concilier	89
18	Le rapport entre l'aide du conjoint dans l'éducation des enfants et la capacité de l'enseignante à concilier.	91
19	Le rapport entre l'aide des membres de la famille dans l'exécution des tâches ménagers et la capacité à concilier	93
20	Le rapport entre les obstacles de la conciliation et la situation matrimoniale	95
21	Les solutions proposées par les enseignantes selon leurs anciennetés	97

# **Sommaire**

# Sommaire

Liste des tableaux

Introduction

## Chapitre I : cadre méthodologique de l'étude

### Section 1 : détermination de sujet de l'étude

Préambule .....	04
1. Les raisons du choix du thème.....	04
2. Les objectifs de la recherche.....	04
3. Problématique.....	05
4. Les hypothèses.....	07
5. L'explication des deux hypothèses .....	07
6. Définition des concepts et notions clés .....	08
7. Les études antérieures.....	15
8. Discussion des études antérieures.....	24

### Section 2 : les méthodes et les techniques de la collecte des données

1. La pré-enquête.....	25
2. Les résultats de la pré-enquête.....	25
3. La méthode adoptée.....	26
4. La technique utilisée.....	27
5. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude.....	28
6. Les difficultés rencontrées.....	29
Conclusion.....	30



## **Chapitre II : cadre théorique**

### **Section 1 : données générale sur la femme et la famille Algérienne**

Préambule.....	32
1. L’histoire du travail des femmes en Algérie.....	32
2. Evolution du travail des femmes en Algérie.....	34
3. La scolarisation des filles.....	37
4. L’accès des femmes Algérienne au travail .....	38
5. La femme Algérienne entre le travail domestique et le travail salarie.....	39

### **Section 2 : la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle**

1. La signification de la conciliation pour les enseignantes.....	42
2. La sphère privée et la sphère professionnelle ... ..	42
3. Les enfants, une préoccupation centrale.....	44
4. Le rapport domestique, et l’identité.....	44

### **Section 3 : l’aménagement du temps de travail et l’engagement au travail**

1. L’aménagement du temps de travail.....	47
2. La réduction du temps de travail.....	48
3. Les femmes enseignantes face à une double activité.....	49
4. Les obstacles rencontrés par la femme active.....	50
5. Les impacts de l’incapacité à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle.....	53
Conclusion.....	56

### **Chapitre III : partie pratique :**

1. Présentation des établissements d'accueilles .....	59
2. Analyse des deux hypothèses.....	62
3. Interprétation des deux hypothèses.....	99

Conclusion

Liste bibliographie

Annexe

# **Introduction**

## **Introduction :**

La question conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas nouvelle, elle est déjà présentée au début des années 1970, avec la montée massive de l'activité féminine. Mais elle se trouve aujourd'hui exacerbée, du fait des profondes transformations de l'organisation du travail, identification et développement de la flexibilité du temps de travail.

Certains changements dans la famille telle que l'accroissement du nombre de familles monoparentales, prise en charge des parents dépendants, développement des exigences quant à l'éducation des enfants, cumulent la vie au travail et la vie hors travail qui relève le développement personnel de la famille et de l'engagement dans la société.

La vie active pour la femme en générale et l'enseignante en particulier se montre parfois contraignante, on rentre en conflit avec les exigences et les attentes de sa vie privée. Bien que le travail soit synonyme d'une certaine sécurité financière, il se traduit le plus souvent par de nouvelles exigences en termes de soins et d'attention aux enfants, au conjoint, et pour tous les membres de la famille.

En Algérie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est devenu un sujet de société, et un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une question qui concerne majoritairement les femmes car sont-elles qui sont sanctionnées par le fait d'avoir des enfants, ce sont elles qui assument la majorité des tâches éducatives et domestiques, donc la difficulté de conciliation entre les deux sphères privée et professionnelle est très élevée chez les femmes.

La femme vit donc un dilemme, elle est divisée entre le temps alloué à la famille et celui accordé aux engagements professionnels. Dès lors, la conciliation entre la vie privée et professionnelle.

Sur ce fait nous allons exposer notre travail qui traite la problématique suivante « comment la femme enseignante doit-elle concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle ? Et quel est l'impacte de cette conciliation sur l'engagement au travail ? »

Dans ce contexte, notre recherche se divise en trois grands chapitres : méthodologique, théorique, et pratique.

### **I- la partie méthodologique :**

Elle représente d'abord, les raisons et les objectifs de la recherche, après la problématique, ensuite les hypothèses de la recherche, puis la définition des concepts clés, enfin la démarche méthodologique qui comporte en elle-même : la méthode et la technique utilisée, la population d'étude, l'échantillon et la méthode de choisir l'échantillon.

### **II- la partie théorique :**

Elle représente trois sections dont la première consiste en l'étude des données générales sur la femme et la famille Algérienne. La deuxième section se résume à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de la femme. Et enfin la troisième section s'intéresse à l'aménagement du temps et à l'engagement au travail.

**III- La partie pratique de l'étude :** elle représente les établissements d'étude, et l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus d'après le questionnaire.

Enfin nous terminons notre travail par une conclusion.

# **Le cadre méthodologique de l'étude**

**Préambule :**

Dans ce chapitre on va présenter le cadre conceptuel et méthodologique de notre étude, commençant d'abord par les raisons et les objectifs de recherche, la problématique ensuite les hypothèses de recherche, la définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisée, et enfin on termine par les études effectuées en Europe et en Algérie.

**1. Les raisons du choix du thème :**

- Le sujet de la femme est devenu un sujet d'actualité.
- Le statut professionnel de la femme qui ne cesse d'évoluer.
- Analyser la condition des femmes salariées en tenant compte de leur confrontation à deux réalités, l'une familiale et l'autre professionnelle.
- Connaitre comment résoudre les problèmes dont nous pouvons être nous même confronter dans notre vie professionnelle.
- Comment concilier entre la vie privée et la vie professionnelle.

**2. Les objectifs de la recherche :**

- Savoir si les femmes enseignantes arrivent a concilié entre leur fonction et leurs obligations familiales.
- S'avoir comment les femmes enseignantes s'organisent elles et gèrent leurs temps afin de mieux articuler entre la vie privée et la vie professionnelle.
- Déterminer les raisons qui incitent les femmes à choisir l'enseignement autrement que les autres métiers et activités.
- Découvrir les contraintes rencontrées par les femmes enseignantes au travail et hors travail.

### 3. Problématique :

Depuis l'indépendance, l'Algérie a connu des changements et des mutations dans des différents secteurs ; social, économique, et politique, on peut parler de nouvelles méthodes d'organisation du travail, des structurations administratives et organisationnelles, de changement technologique ou encore de la mondialisation.

Cependant, ces changements permettent à la femme de bénéficier de certains acquis tel que ; la scolarisation à travers l'alphabétisation qui lui permet d'établir une relation avec le réel, et de sortir de son isolement social, elle se base essentiellement sur la construction du son « moi » et de l'identité personnelle. « La scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur, par les débouchés culturels ou professionnels qu'elles ouvrent, constituent un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouve ainsi mieux armées afin d'acquies leurs droits»<sup>1</sup>. Ainsi l'accès au travail salarié et l'occupation de l'activité productive valorise son existence et lui permet de modifier sa vie quotidienne.

Selon l'étude menée par le ministère chargé de la famille et de la condition féminine, la féminisation du marché du travail, est accélérée suite à l'urbanisation et la désarticulation de l'organisation traditionnelle après l'indépendance, Le travail des femmes a pris de l'ampleur, en 1980 la population active féminine ne présentait que 7%, évoluant jusqu'à 14,3% en 2003, et en 2004 la population active totale a été estimée à 7,81 millions dont presque 1,4 millions de femme, c'est-à-dire que le taux de l'emploi des femmes a atteint 17,7% en 2004 ; et à la fin de 2013 le taux de l'emploi est arrivé à 29,1%. Ces données enregistrées en 2013 indiquent une évolution relativement positive de taux d'activité des femmes qui occupent des postes dans des secteurs féminins ; l'enseignement, la santé,

<sup>1</sup> KHODJA Souad, A comme Algérienne, Ed ENAL, Alger, 1991, P93.



l'administration et les services. Plus de 64% des emplois occupés par des femmes sont dans le secteur tertiaire<sup>1</sup>.

Ces chiffres qui amènent à penser que la situation actuelle correspond à une mutation profonde rendue désormais irréversible par le droit des femmes à l'égalité dans le monde de travail.

Les changements qu'a connus la femme algérienne, ont toujours suscités l'interrogation de plusieurs sociologues, dont BENATIA qui a mené une recherche sur « le travail féminin en Algérie »<sup>2</sup>, mais ce n'est pas cette thèse qui nous intéresse. Nous allons aborder la question d'une autre façon, c'est la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle qui se transforme avec l'évolution de la relation travail/hors travail, cette dernière connaît un intérêt médiatique croissant, TREMBLAY montre que le défi de conciliation est de plus en plus difficile à relever. Les femmes au foyer essayent de réussir à être capables comme les hommes de tirer un trait sur leurs vies privées et d'avoir une responsabilité totale pour leurs travaux. D'après MERABTIN, les femmes ont des difficultés d'évolution dans la carrière à cause de leurs difficultés à gérer à la fois leurs vies professionnelles et leurs vies familiales ; « c'est à elles seules de partager leurs temps entre leurs professions et la famille, au travail elles pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail »<sup>3</sup>.

Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, une femme active doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu familial.

Cela signifie que chacune veut désormais pouvoir choisir l'intensité de sa vie professionnelle en fonction des impératifs de sa vie personnelle. Et qui permet

<sup>1</sup>Ministère délégué auprès du chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine, « **RISSALAT EL OUSSRA** », étude exploratoire sur le travail féminin en Algérie, N°13, 2014, P8.

<sup>2</sup>BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, Ed SUER, Alger, 1970.

<sup>3</sup> Doria MERABTINE CHERIFATI, **Femme cadre entre sphère professionnelle et familiale**, CREAD, N°74 Algérie, 2005, P104.

d'optimiser chacune de ces moments, pour un bien-être personnel augmenté, mais aussi familial, et en fin pour l'ensemble de la collectivité.

Parmi les femmes qui travaillent, notre choix porte sur la femme enseignante ; en trouve l'effectif des enseignantes dans le secteur de l'éducation national est estimé «43,64% selon l'étude faite par la tutelle en 2010 »<sup>1</sup>. L'enseignante joue un double rôle dans sa vie, c'est elle qui s'occupe de son foyer et satisfait tous ces besoins, et c'est elle qui assure les engagements de son travail à l'école, donc la femme enseignante se trouve contrainte à faire preuve d'une bonne organisation de son temps, et une bonne répartition de son énergie physique et mentale, pour s'efforcer de se rendre utile pour elle et pour les autres.

Il nous semble pertinent de s'intéresser à cette thématique, afin de comprendre :

-Comment la femme enseignante doit- elle concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle ?

-quel est l'impact de cette conciliation sur l'engagement au travail ?

#### **4. Hypothèses :**

1. l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle dépend de la mise en place de l'aménagement du temps de travail.
2. il existe un impact entre la conciliation des deux sphères privée et professionnelle et le niveau d'engagement professionnel des enseignantes.

#### **5. L'explication des deux hypothèses :**

##### **➤ Pour la première hypothèse :**

Elle cherche à expliquer l'aménagement du temps de travail, qui permet aux enseignantes de mieux concilier entre la vie privée et professionnelle.

---

<sup>1</sup>MEZIANI Selma. « Condition féminin en Algérie » El-Djazairia, Janvier 2014, P10.  
[http:// www.ELDZAIR.com/doc/journal/](http://www.ELDZAIR.com/doc/journal/) (Page consulté le : 18/02/2015)

Savoir si la répartition des rôles sociaux, sur l'aménagement du temps de la vie quotidienne des enseignantes permet la conciliation entre les deux sphères, la participation de la famille et du conjoint aux tâches ménagères, l'éducation des enfants, est une façon de concilier le familial et le professionnel pour les femmes enseignantes.

Les enseignantes souhaitent réaliser l'aménagement du temps de travail, puisque elles leurs induisent une grande responsabilité qui influent sur leurs vies familiales, ce qui peut causer une dissension entre les deux vies.

➤ **Pour la deuxième hypothèse :**

La conciliation travail/famille a suscité de nombreuses recherches en raison de leurs conséquences sur des variables importantes en termes de l'engagement au travail.

Dans cette hypothèse, on cherche à savoir si la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes enseignantes permet l'amélioration de leurs engagements au travail par l'indicateur de disponibilité et aussi de l'ambition professionnelle.

**6. La définition des concepts et notions clés :**

**a. Travail féminin :**

Nous entendons par travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique, c'est-à-dire le travail rémunéré, dans les usines par exemple, mais aussi le travail aux champs (puisque les denrées produites pourront ensuite être vendues ou consommées). Est ainsi exclu tout ce qui est travail ménager, le travail domestique d'une femme chez elle, qui n'est pas directement productif et qui est, lui, reconnu depuis longtemps aux femmes<sup>1</sup>.

La place des femmes dans le monde du travail n'a pas été reconnue avant longtemps. Ainsi, à l'aube de la période de révolution industrielle, elles étaient

<sup>1</sup> KELKOUL Souad, Participation de la femme au développement économique et sociale, éd CNEAP-ENUAP, Alger, 2001, P77.

encore invisibles, cantonnées à leur image femme idéale, identifiée à la maîtrise de maison, mère et éducatrice des enfants. « La femme assure toujours le rôle féminin au foyer dans la gestion domestique, et elle occupe un statut de femme compétente, même lorsqu'elle possède un salaire professionnel »<sup>1</sup>.

Les femmes traversent les deux sphères privée et professionnelle, et l'application de ces dernières n'est pas la même pour les deux sexes car l'identité des femmes au travail professionnelle ne se construit pas sans intégrer les exigences familiales, contrairement à l'homme, c'est pourquoi le travail domestique se pratique par les femmes quelque soit leur niveau de responsabilité. Selon M. GUILBERT : « la différence entre le travail féminin et le travail masculin dans l'industrie existe, elle évoque ce qui soutient la négation de la qualification féminine car ses compétence (la rapidité, la capacité d'effectuer plusieurs tâches) sont acquise dans le milieu familiale, dans le travail domestique »<sup>2</sup>, c'est pour cette raison qu'on préfère les embaucher dans des travaux parcellisés et répétitifs puisqu'elles réalisent un rendement supérieur, et ce pouvoir qu'ont les femmes de faire plusieurs choses à la fois sont des qualités particulières qui montrent leur rapidité au travail. Les femmes occupent majoritairement des emplois dans le secteur tertiaire.

### **b. La conciliation :**

Ce concept est d'origine biologique, il fait allusion aux mécanismes d'adaptations d'un système social quelque soit sa taille allant de la famille comme microcosme de la société à la société en générale.<sup>3</sup>

Du point de vue étymologique, le mot conciliation qui est apparu au XIV<sup>ème</sup> siècle, revêt trois sens, il s'agit d'une action qui vise à rétablir la bonne entente entre des personnes dont les avis, les intérêts s'opposent.

---

<sup>1</sup> KELKOUL Souad, op-cit, P81

<sup>2</sup> -<http://www.google-books.fr> : Le harcèlement sexuel, CNRS, France, 13 Janvier 2006. Consulté le (17/04/2015) 14:12

<sup>3</sup>PRETTI Jean Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2001, P39.

Dans son emploi juridique, le mot désigne l'action d'un juge pour mettre d'accord les parties en litige. Dans une troisième approche, la conciliation est le résultat d'une action qui tente de rapprocher des choses opposés, contraire pour les mettre en accord les faire coexister harmonieusement, le rendre compatible.

Le charme de la nation, sans doute à l'origine de ralliement et du consensus qu'elle suscite, réside dans cette idée de la coexistence harmonieuse entre des personnes, des intérêts, voir le cas présent, des univers, opposées.

Appliquée aux relations entre le travail et la famille, le coté séduisant la conciliation ne doit pas occulter un certain nombre de ses limites<sup>1</sup> :

- D'une part elle tend à nier la part d'antagonisme, de conflits qui traversent ses relations au profit d'une représentation idéalisée de la famille et de travail.
- D'autre part, elle semble privilégier la dimension individuelle de l'articulation travail/famille sur la dimension collective, et mettre plutôt l'accent sur les mesures, les pratiques, que sur les processus et les modalités selon lesquelles s'opère l'articulation entre les deux univers.

Conciliation entre vie privée et professionnelle ce place dans une perspective globale d'équilibre entre ces deux sphères de vie, elle est définie comme « la tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences et des demandes caractérisant le travail et la vie familiale de manière que soient satisfaites le plus possible, non seulement le travailleur (travailleuse) lui-même mais également les autres membres importants de son réseau social, dont plusieurs doivent également composer avec leurs propres exigences familiales et professionnelles.»<sup>2</sup>

Conciliation travail-famille est une forme d'équilibre les conflits qui existent entre les différent rôles occupés par une personne, ces conflits se présentent sous trois formes ; le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles, et le conflit de comportement. Malgré leurs phases de concordance, l'évolution de la famille ne

<sup>1</sup>ANNIE Junter-l'oiseau, **Temporalité et sexualité**, éd L'Harmattan, P75

<sup>2</sup> NAULT Meacha et al, **enjeux et solutions québécoise à la conciliation famille-travail, in revue des écrits sur les mesures offertes au Québec**, Mars 2007, P13. [www.Aspq.org/inf.org](http://www.Aspq.org/inf.org). Consulté le (17/04/2015) 11:02

suit pas forcément le même rythme que celle du travail ni l'inverse, les deux sont dans une certaine mesure séparées l'une de l'autre<sup>1</sup>.

### **Définition opérationnelle :**

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes la vie professionnelle et la vie familiale, elle renvoie à un paradigme famille-travail plutôt stable que l'on s'efforce de combiner. La femme enseignante est face à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, et de la carrière, il s'agit de rendre compatible les deux sphères professionnelle et familiale, elle donne aussi autant d'importance à chacune de ces vies, c'est-à-dire que la question de la conciliation se fera plus cruciale selon les périodes de sa vie : jeunes, femmes célibataires, femmes avec ou sans enfants etc.

#### **c. La vie privée :**

La notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles, elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié.<sup>2</sup>

On parle de la vie privée des femmes qui s'articule généralement dans le travail domestique qui est considéré comme ensembles des activités ménagères à but non lucratif est précisé que ce genre de travail se fait pour le bénéfice de l'ensemble des membres de ménage intérêt collectif, il se réalise dans un cadre familial afin d'assurer la survie de ses membres, des conditions d'organisation et d'hygiène<sup>3</sup>.

Tandis que le bureau international du travail, dans une enquête ; emploi du temps ou budget-temps, en 2000, définit, l'activité domestique comme toute activité de production hors marché pour l'autoconsommation des ménages,

---

<sup>1</sup> Ibid, P16.

<sup>2</sup> BOUTAFNOUCHET Moustafa, **La famille Algérienne, évolution et caractéristique**, éd SNED, Alger, 1980, P19.

<sup>3</sup> DIANE Gabrielle Tremblay, **conciliation emploi-famille et temps de travail : de nouveaux enjeux sociétaux**, de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie de savoir, Télé-Université, Québec, note de recherche 2003-7, P30. [www.telq.UQuebec.ca:dgtrembl.courriel](http://www.telq.UQuebec.ca:dgtrembl.courriel). Consulté le (10/03/2015) 15 :05

précisant que ce travail peut être confié à une tierce contre un salaire, ce qui rend susceptible d'être marchand.<sup>1</sup>

La vie privée est le temps consacré par la femme en dehors de travail aux tâches domestiques, ce qui l'a fatigue et l'a démotive, et cela dû au problème de non partage des tâches à la maison ce qui génère en générale à des tensions et des difficultés au sein de foyer et au travail.

### **Définition opérationnelle :**

La vie privée est tout ce qui est strictement intime, personnelle et qui n'est pas ouvert à tout le public, en effet la vie privée d'une femme englobe ses responsabilités ses devoirs et ses droits...au sein de sa famille, il s'agit de la préparation des repas, au soin et la garde apporté aux personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace domestique, tâches ménagères etc. C'est un avantage de définir clairement leurs priorités à gérer leurs temps et dans quelles activités.

#### **d. La vie professionnelle :**

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier d'une activité exercée pour assurer ses besoins.<sup>2</sup>

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et le temps de déplacement de lieu de résidence vers le lieu de travail.

La vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et de l'autonomie liée à ses fonctions<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>KELKOUL Souad, op-cit, P94.

<sup>2</sup> KOLSI Mohamed et JAMOUI, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, 2007, P5.

<sup>3</sup> KOLSI Mohamed et JAMOUI, op-cit, P10 .

**Définition opérationnelle :**

Quand à la vie professionnelle de la femme enseignante, ou on va étudier la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, ce dernier est utilisé pour déterminer le travail des femmes en dehors du foyer qui veut dire ces activités professionnelles, sa fonction et sa carrière dans un établissement scolaire et éducatif.

**e. L'aménagement du temps :**

L'aménagement du temps de travail est l'adaptation des horaires et des rythmes de travail aux besoins de l'entreprise, répartition de la durée normale de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.<sup>1</sup>

L'aménagement du temps de travail se définit comme la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités, un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations, son objectif est l'organisation des dispositions légales ou conventionnelles, des aspirations des salaires et des possibilités de négociation.<sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :**

Le temps loin d'être un absolu, apparaissait comme une construction sociale, s'enracinant dans un système de valeurs qui s'est longtemps modifié au cours des siècles dans le cadre d'une dialectique entre le travail et le loisir mais le temps est devenu un enjeu social, la femme enseignante est face à organiser son temps en appliquant l'aménagement du temps à travers un ensemble des structures et des changements qui servent à réduire les heures de travail qui apparaissent comme une réponse au problème posé des enseignantes qui souhaitent plus de rigidité des temps de travail pour avoir plus du temps libre.

<sup>1</sup> WWW. Edition-TISSOT-FR/ droit-travail, **Dictionnaire droit de travail-Définition** (29.Novembre.2014)

<sup>2</sup> NOGUERA Florian, **Management du temps de travail**, éd DUNOD, Paris, 2006, P23.



**f. Enseignante :**

Devenir enseignant c'est avoir une formation qui permet la transmission de ce capital culturel à la jeune génération dans le but de leur donner une éducation au sein de l'école, en ce moment l'enseignante est en contact permanent avec les élèves, à l'école elle est à l'abri des pressions masculines.<sup>1</sup>

En outre, le métier d'enseignant est perçu comme convenir naturellement à la femme, il est estimé que son rôle est d'éduquer les enfants.

Elle élargit son activité d'éducatrice à des enfants qui ne sont pas les siens et le plus clair de son temps du travail est dépensé avec ses élèves : filles où garçons.<sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :**

Une enseignante c'est celle qui transmet des connaissances dans le but de développer une compétence pratique, en effet chaque élève est en droit de recevoir une formation, enseigner ce n'est pas uniquement de transmettre mais aussi accompagner l'enfant dans ses apprentissages, c'est de le prendre avec soin d'une manière volontaire, et aussi d'aider l'élève et être avec lui.

**7. Les études antérieures :****Les différentes études antérieures :**

Notre recherche s'inscrit dans cet angle d'idées, c'est pour cela que nous avons essayées de résumer quelques études antérieures effectuées sur notre thème par d'autres chercheurs.

---

<sup>1</sup> PROST Antoine, **Eloge des pédagogues**, éd DU SEUIL, Paris, P40.

<sup>2</sup> ADDI Lhouari, **Les mutations de la société Algérienne : famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine**, éd La découverte, Paris, 1999, P32.

➤ **COENEN-HUTHER Josette « Femme au travail femmes au chômage »<sup>1</sup> :**

Les analyses conduites à partir de l'enquête suisse sur la famille de 1994/1995 montrent que les femmes sont bien conscientes de la difficulté à concilier leur rôle de mère avec une vie professionnelle. L'une des raisons les plus fréquemment retenues pour expliquer le refus d'avoir un enfant de plus, est précisément celle-là. Près de 54% des personnes sans enfant et de 60% des personnes qui en ont déjà, déclarent que cette difficulté de conciliation est une raison importante de leur propre refus d'avoir un enfant ou d'en avoir davantage qu'elles n'en ont. C'est la raison la plus importante pour un quart des premières et 18% des la crainte du temps que prennent les enfants compte également beaucoup pour les personnes qui n'en ont pas : près d'une sur deux affirme que cette raison est importante de ne pas vouloir d'enfant.

C'est donc très clairement en termes de temps que la question de l'enfant est posée, et non en termes d'affectivité. En effet, la grande majorité des personnes interrogées (74% des femmes et 64% des hommes) se déclarent « d'accord » ou « tout à fait d'accord ». Les données ci-dessous peuvent apparaître contradictoires.

En fait, elles renvoient à deux normes présentes dans la société suisse : l'une voulant que la mère reste à la maison, surtout lorsqu'elle a de jeunes enfants, l'autre lui reconnaissant le droit à une activité professionnelle, même lorsque ses enfants sont petits. Que 80% environ des personnes interrogées lors de cette enquête estiment que l'enfant n'est pas indispensable au bonheur indique qu'elles conçoivent d'autres voies pour atteindre celui-ci. Le refus d'enfant des femmes et des hommes de moins de trente ans ayant répondu à l'enquête suisse sur la famille correspondait à un taux à peu près égal aux femmes sans enfants :

---

<sup>1</sup> COENEN-HUTHER Josette, **Femme au travail femmes au chômage**, éd l'Harmanttan, 2004, Paris, P 167-168.

22,5% de celles qui avaient quarante à quarante-cinq ans au moment des entretiens. La décision finale varie toutefois fortement selon le niveau de formation des mères.

La concordance entre opinion et réalité en matière d'activité professionnelle des mères de jeunes enfants est moins bonne que le parallèle entre désir d'enfant et natalité effective. On l'a vu plus haut, en 1994/95, une femme sur deux estimait que leurs enfants avaient entre quatre à six ans. En ce domaine, les contraintes

pèsent en effet lourdement sur les options possibles, comme nous allons le voir à travers les expériences de nos interlocutrices.

➤ **TREMBLAY Diane-Gabrielle « La conciliation emploi-famille et temps de travail »<sup>1</sup> :**

Une recherche menée auprès de divers groupes d'hommes et de femmes de divers milieux de travail (secteurs de l'éducation, de la santé et de gouvernement, ainsi que nombre d'entreprises privées, emplois de bureaux et de services surtout), c'est une note de recherche effectuée 2003-7 au Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, université de Québec.

La recherche a été menée par questionnaire postal, et pour répondre au questionnaire, les personnes devaient avoir au moins un enfant ou une personne (handicapée ou âgée) à leur charge.

Les femmes répondantes au questionnaire sont des employées de bureau (50,5%), des professionnelles (35,5%), des techniciennes (5,4%), des employées de soutien (5,1%), des cadres (1,4%), et d'ouvrières. Les hommes sont principalement des professionnels (42%), des techniciens (16,8%), des ouvriers (13,2%), des cadres (11,4%), des employés de soutien (7,5%), des employés de bureaux (5,7%).

---

<sup>1</sup>TREMBLAY Diane-Gabrielle, op-cit., (30/03/2015)

**Les différences entre les hommes et les femmes :**

Ils ont voulu voir s'il existait des différences significatives entre les hommes et les femmes sous différents angles pertinents du point de vue de la conciliation emploi-famille

Ce qui concerne les données descriptives sur l'emploi, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes ; en moyenne 3500S pour les femmes et 4600S pour les hommes. La durée hebdomadaire du travail est également significativement différente : 34,5 heures en moyenne pour les femmes, contre 40,1 heures pour les hommes, ce qui s'apparente à l'écart de 6 heures (33 contre 39 heures) que l'on retrouve sur le marché du travail en général. On note aussi que les pourcentages de responsabilités familiales assumées par le conjoint sont significativement différents, soit 39,02% en moyenne pour les conjoints des femmes et 55,22% pour les conjoints des hommes. Les milliers de répondants (1045 pour être précis) travaillent souvent en horaires décalés, hors du 9à5. C'est le cas de 55% des femmes et de 47% des hommes. Ces derniers sont toutefois plus nombreux à travailler le soir (18% contre 12% pour les femmes), de nuit (11% contre 3% pour les hommes). Le nombre de semaine de vacance est très semblable.

D'après cette recherche les femmes travaillent plus souvent à temps partiel (13% contre 3,3% pour les hommes), elles sont plus souvent temporaires dans leur emploi (6,3% contre 3% pour le temps plein temporaire et 2,6% contre 0,9% pour le temps partiel). Les femmes transportent davantage les enfants, surtout en fins de journées, et elles utilisent davantage pour rattraper des tâches familiales. On note aussi que les femmes ont moins d'attitude et d'autonomie que les hommes dans l'organisation de leurs travaux, ce qui complexifie la conciliation emploi-famille.

➤ **Ministère délégué aux prés du chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine: l'intégration socio-économique des femmes<sup>1</sup>**

Il s'agit d'une étude exploratoire auprès d'un échantillon de 419 femmes travailleuses réparties selon le secteur d'activité ainsi que leurs niveaux d'instruction, afin de faire le point sur la question de l'intégration socio-économique des femmes.

Les résultats de cette enquête montrent que :

Plus le niveau d'instruction des enquêtées est élevé plus elles ont un parcours professionnel longitudinal.

Le niveau d'instruction joue un rôle différentiel dans les modalités et le temps d'accès au travail; 60,3% des enquêtes de niveau d'instruction supérieur ont intégrées le travail grâce à une demande ou un concours, contre 25% des femmes sans instruction.

La part des sans instructions qui ont accédé au travail grâce à une connaissance est de 65% par contre elle est de 24% chez celles de niveau d'instruction supérieur. En ce qui concerne la durée de recherche du travail selon le niveau d'instruction 62% des travailleuses de niveau supérieur ont cherché du travail durant moins d'une année contrairement au 45% des sans instructions. En ce qui concerne l'égalité des conditions d'accès à la responsabilité pour les femmes et pour les hommes, les avis sont partagés ; 54,3% on dit oui contre 45,7% on dit non.

Les femmes célibataires n'ont pas l'intention d'arrêter de travailler au moment du mariage et cela en fonction de la situation de l'époux et son niveau d'instruction, plus le niveau d'instruction est élevé plus l'attachement au travail est

---

<sup>1</sup>Ministère délégué aux prés du chef du gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine, op-cit, P 5-17.

plus important, donc le statut de la femme mariée constitue de moins au moins un facteur de suspension dans l'investissement au travail.

Le niveau d'instruction ne semble pas jouer un rôle différentiel dans la détermination des rôles étant donné que 56% des travailleuses de niveau supérieur considèrent qu'avoir un foyer et des enfants comme étant plus important qu'avoir un travail.

A la question relative à l'attitude de l'époux à l'égard du travail de la femme, l'étude relevée 55,22% des femmes ont répondu que leurs époux sont compréhensifs à leur égard, d'autres femmes d'un taux de 25,87% déclarent que leurs époux les soutiennent. Par contre 3% déclarent que leurs époux sont hostiles. Cela démontre une tendance positive chez les hommes, un progrès au sein de la famille par rapport à leurs attitudes relatives dans les études menées durant les années 80-86, mais un fait paradoxal, seulement 18 des femmes mariées sur 205 soit 8,75% déclarent que leurs époux et belles mères ne représentent plus un facteur de freinage dans les aspirations des femmes à une carrière socioprofessionnelle.

L'aspiration à progresser dans leurs carrières révèle chez les femmes travailleuses ont une dimension nouvelle en rupture avec celles qui étaient dominées auparavant c'est-à-dire par rapport au schéma de pensées traditionnelles.

Parmi les activités des femmes durant le temps hors travail, la garde des enfants semble de plus en plus revenir à un mode non traditionnel, puisqu'elle relève d'une transaction financière que cela soit pour les crèches ou pour les nourrices à la maison, 53,48% des enquêtées placent leurs enfants dans une crèche, chez une nourrice ou font recours à une nourrice à domicile. Toutefois 46,51% placent leurs enfants chez leurs mères et consacrent entre 3 à 4 heures par jours aux enfants et 32,45% des femmes consacrent 1 à 2 heures par jours.

Les difficultés rencontrés par les femmes : les problèmes majeurs perçus par les enquêtées sont le transport, les horaires du travail, le statut juridique, l'absence de promotion dans le travail, l'indispensable des crèches etc.

➤ **BOUTEFNOUCHET Moustapha « la famille algérienne évolution et caractéristique récente »<sup>1</sup>:**

Dans les trois grandes villes algériennes Alger, Oran et Annaba, au près de 69 familles dans les quelles la femme exerce un travail salarié, a fin de reprendre à la question de départ qui comporte les principaux aspects de l'évolution des structures familiales en Algérie.

BOUTEFNOUCHET a souligné à propos de l'évolution du statut de la femme que celle-ci est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur et l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, c'est-à-dire que la femme occupe un statu de femme au foyer s'ajoute celui de la femme qui travail<sup>2</sup>.

Dans cette étude BOUTEFNOUCHET<sup>3</sup> a constaté que la plus part des familles comportent des femmes qui travaillent et cela donne une nouvelle image de la femme algérienne dans une évaluation vers le salariat comparativement au statut de la femme dans la famille traditionnelle, qui travail dans l'agriculture sur des terres familiales.

Selon cette étude, la plus part des femmes interrogées versent entièrement ou partiellement leurs salaires dans le budget familiale, voyant une certaine responsabilité économique en aident leurs familles à subvenir à leurs besoins par contre 8,2% seulement ont déclarées ne pas contribuer, préfèrent garder leurs argents à elles-mêmes.

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHT Mustapha, op-cit, P119.

<sup>3</sup> Ibid, P125.

Dans la structure traditionnelle, la femme, la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice, elle mène une vie propre à elle, dans le monde des femmes marquées de valeurs.

D'après BOUTEFNOUCHET<sup>1</sup>, il existe deux facteurs qui ont contribué aux changements de la situation féminine en Algérie :

- **L'éducation :**

L'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est due à la conscience des parents de l'importance pour l'avenir de leurs enfants, avec les études (fille, mère) s'impose au sein de la société globale en jouant un rôle socioculturel et socio-économique très important.

- **L'accès des femmes au monde du travail :**

Le travail salarié permet à la femme de se situer dans la société mais cette dernière ne trouve pas d'encouragement et d'acceptation au sein de sa famille.

Pour BOUTEFNOUCHET<sup>2</sup>, il existe trois niveaux d'introduction de la femme à la vie professionnelle :

-La nécessité vitale : la femme pour subvenir à ses besoins vitaux avec ceux de sa famille.

-Par souci de l'amélioration de train de vie d'une famille moyenne.

-Par besoins d'indépendance financière par rapport au budget de la famille.

---

<sup>1</sup>BOUTEFNOUCHET Mustapha, op-cit, P166.

<sup>2</sup> Ibid, P200.



➤ **KHODJA Souad « les Algériennes du quotidien »<sup>1</sup> :**

Dans son ouvrage, S.KHOUDJA, à évoqué le problème rencontré par les femmes salariées, l'enquête s'était déroulée durant les années 1984-1985, dans les grandes villes algériennes, où les possibilités de travail des femmes sont les plus aisées et les plus nombreuses. En interrogeant quelques femmes salariées, l'auteur a déduit que :

Les femmes salariées se trouvent en face d'un grand problème, c'est comment avoir un temps suffisant pour leur travail et leur famille.

L'absence de l'aide du mari dans le travail domestique, dans le cas où un homme aide sa femme « le milieu dans lequel il vit verrait aide avec mépris » Toutes les femmes réclament un manque de temps.

Pour mieux comprendre cette situation, on reprend l'exemple exposé par, S.KHODJA, de cette femme salariée qui raconte comment elle passe sa journée :

Elle se lève à 5h 45m, elle fait tôt le ménage, elle prend son bébé chez la nourrice, et vers 8h 45m elle se rend au lieu de travail. A 12h, elle rentre et prépare le déjeuner et le dîner au même temps, à 14h, elle retourne au travail jusqu'à 17h30m, elle récupère son bébé, sert à manger, elle avoue qu'à 21h « j'étais complètement épuisée. »

Donc le travail salarié des femmes provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, pour leurs enfants, parce qu'elles reçoivent rarement l'aide de la part de leurs maris : chose qui les pousse à se retrouver face à une double journée de travail.

---

<sup>1</sup> KHOUDJA Souad, les Algériennes du quotidien, ENAL, Alger, 1985, P43.

**Discussions des études antérieures :**

Donc, entre les études effectuées en Europe et celles réalisées en Algérie, il apparait que la difficulté de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est quasiment la même avec des différences en terme de degré, puisque la pression de la famille est plus importante en Algérie ajoutant à cela le manque de structures sociales de prise en charge des enfants et l'absence quasi-totale de partage des tâches domestique entre les conjoints.

### 1. La pré-enquête :

Le but de mener la pré-enquête est de recueillir plus d'informations et de préciser la problématique de l'enquête et fixer les hypothèses, voir les questions, la méthode et la technique les plus adéquates à notre thème de recherche ainsi que l'organisation de notre questionnaire. « La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel est d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer une meilleure connaissance de causes, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses.»<sup>1</sup>

Donc la pré-enquête est une étape indispensable dans toute recherche scientifique. Nous avons effectué une pré-enquête qui a porté sur les femmes enseignantes, dans des différents établissements scolaires (CEM-Primaires-Lycées), qui s'est déroulée pendant cinq jours du 21 au 25 Février 2015, après avoir l'autorisation de la part des directeurs de certains établissements. On a pu poser quelques questions auprès de quelques enseignantes à fin de bien mesurer les aspects à prendre en compte durant notre recherche sur le terrain.

### 2. Les résultats de la pré-enquête :

Nous avons effectués une pré-enquête qui a porté sur des enseignantes dans différents établissements scolaire.

Lorsque nous avons récoltés toutes les données nécessaires sur notre thème de recherche, et après avoir observés nos enquêtées sur le terrain, la pré-enquête nous à permis :

-De déterminer la technique la plus adéquate à utiliser.

---

<sup>1</sup> AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, éd Québec, 1987, P90.

-D'avoir une idée sur notre terrain d'enquête, cela nous a permis de savoir s'il est accessible ou pas.

-Cerner la population d'enquête.

-Avoir une idée sur la façon dont on va structurer les questions de notre questionnaire.

### 3. La méthode et la technique utilisées :

A l'instar des sciences de la nature, les sciences humaines ont mis au point des moyens pour découvrir la réalité. Une fois est fixé le problème de recherche, il importe de s'organiser pour recueillir les données nécessaires à la vérification des hypothèses<sup>1</sup>.

Donc, pour un chercheur, l'utilisation de la méthode et la technique sont indispensables pour le bon fonctionnement de sa recherche et afin de réaliser les objectifs visés.

Mais, ce qui est souhaitable avant de décider de lancer tel ou tel type enquête, c'est de savoir quels sont les objectifs<sup>1</sup>.

#### a. La méthode adoptée :

La méthode est souvent connu comme étant la manière que le chercheur utilise pour arriver à la résolution de la problématique qui est considéré comme « l'art de bien organisé l'enchaînement de plusieurs idées, que ce soit pour arriver à une vérité qu'on ignore ou pour la démontrer aux autres, car nous la connaissons.»<sup>2</sup>

Notre étude s'inscrit dans le cadre de « la méthode quantitative qui vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinales de genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calculs.»<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ETIENNE J et autres, dictionnaire de sociologie les notions les mécanismes, Ed Hatier, Paris, 1997, Page87.

<sup>1</sup> FRANÇOIS D, l'enquête et ses méthodes (le questionnaire), 2<sup>ème</sup> Ed, Ed Armand Colin, Paris 2006, Page 20.

<sup>2</sup> Le petit Larousse illustré, 2001.

<sup>3</sup> ANGERS M, initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, Ed CEC INC, Québec, 1996. Page 60.

L'utilisation de la méthode quantitative, peut autoriser les traitements où apparaît l'appropriation différentielle d'une pratique, d'une institution, et même d'une position sociale<sup>1</sup>, elle nous permet d'avoir l'explication et la vérification de nos hypothèses par la mise en relation des variables indépendantes et dépendantes.

**b. La technique utilisée :**

La technique est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche<sup>2</sup>.

Pour notre enquête nous avons choisi la technique de questionnaire qu'est utilisé afin de connaître certaines caractéristiques des personnes examinées<sup>3</sup>.

Le questionnaire doit être retenu si les effets de certains facteurs sociaux doivent être repérés. Le critère du bon choix, pour nous, est la cohérence entre les deux niveaux, celui de la vision théorique et celui de la méthode de recueil de données<sup>4</sup>.

On a choisi cette technique puisqu'elle permet d'interroger les femmes de façon directe :

- La rapidité d'exécution.
- Application aux grands nombres des femmes.

Notre questionnaire est de type administré directe c'est-à-dire que l'enquêteur distribue le questionnaire à l'enquêtée pour répondre librement aux questions, tout en respectant l'anonymat de la personne interrogée.

Cependant on a disposé d'un questionnaire avec lequel nous l'avons adressé uniquement aux enseignantes. Nous avons utilisé dans notre questionnaire, deux types de question : des questions fermées et des questions ouvertes. Les premières sont celles où les personnes interrogées doivent choisir entre les réponses déjà

---

<sup>1</sup> FRANÇOIS D, op cit. Page 22.

<sup>2</sup> AKTOUF Omar, op-cit, P58.

<sup>3</sup> ANGERS M, op-cit. P202.

<sup>4</sup> FRANÇOIS D, op cit. P 202.

formulées à l'avance, et les secondes, sont celles où, au contraire, les personnes interrogées sont libres de répondre comme elles le veulent<sup>1</sup>.

Dans le but d'avoir le maximum d'information sur la vie privée et la vie familiale des enseignantes, nous avons réalisé notre questionnaire qui contient les parties suivantes :

- **Partie I** : concerne les données personnelles.
- **Partie II** : les données concernant la vie familiale.
- **Partie III** : les données concernant la vie professionnelle.
- **Partie IV** : les données concernant l'engagement au travail.

#### **4. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :**

##### **a. L'échantillon :**

Un échantillon est une partie ou un sous ensemble d'une population mère, la population mère qu'on nomme parfois simplement la «population» correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude<sup>2</sup>.

L'idéale dans une recherche scientifique est de renseigner auprès de toute la population à la quelle on s'intéresse. Cela devient difficile des que l'effectif dépasse quelque centaine d'élément. Notre terrain nous a imposé a appliqué l'échantillonnage « non probabiliste d'un élément soit choisie pour faire partie de l'échantillon n'est pas connu ni déterminé à l'avance, chacun a une chance d'être choisie »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> FRONCOIS D, op-cit, P66.

<sup>2</sup> ANGERS M, op-cit, P322.

<sup>3</sup> Ibid, P323.

**b. La population d'étude :**

Dans notre étude nous avons ciblés comme population les enseignantes exerçant activité salariale<sup>2</sup> au niveau des différents établissements (Primaires, CEM, Lycées) de la commune de Bejaia, au on a accédé à plusieurs établissements a cause de la non autorisation et de la non coopération de la part de la direction de l'éducation de la wilaya de Bejaia, c'est ce que nous a imposé d'utilisé la technique accidentel qui va nous permettre de comprendre le moins de contraintes dans la sélection des éléments qu'on veut. Dans notre enquête on a approché des établissements porte à porte, mais s'était très difficile de parler avec les enseignantes, on a distribué une centaine (100) de questionnaires dont on a récupéré 90.

**5. Les difficultés rencontrées :**

Tout au long de la réalisation de notre recherche, nous sommes confrontés à certaines contraintes et difficultés telles que :

- Le manque d'ouvrage concernant le sujet de la recherche.
- Le manque de l'expérience sur le terrain.
- La période de grève qui a causé la perte de beaucoup du temps.
- La difficulté dans la passation du questionnaire, et la récupération qui a était plus difficile.
- Le refus de quelques chefs d'établissement de nous permettre de réaliser notre enquête.
- Le manque d'enthousiasme et d'aide de la part de la tutelle de l'éducation de la wilaya de Bejaia.

**Conclusion**

Pour conclure, nous pouvons dire qu'à chaque fois on fait preuve que la conception méthodologique (l'ensemble des méthodes et les techniques) est un pont impérieux et inévitable pour toute œuvre scientifique. Ils constituent à cet effet les seuls outils dont le chercheur en science sociale dispose, ce n'est pas comme les sciences exactes ou le scientifique dispose de tout un matériel pour tester son échantillon.



# *Chapitre II :*

## **Cadre théorique**

**Préambule :**

Dans ce chapitre, nous allons exposer notre travail en trois sections la première qui aborde le travail de la femme algérienne et son évolution, la deuxième section possède, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et la troisième c'est l'aménagement du temps de travail et l'engagement au travail.

**1. L'histoire du travail des femmes en Algérie :**

La femme dans la société algérienne traditionnelle était caractérisée par l'effacement, la réservation, la discrétion par rapport à l'homme qui est plus dominant et plus puissant. Dans cette société traditionnelle, la femme est valorisée seulement par les autres femmes et dans sa famille d'origine. « La femme a un rôle très précis à jouer, c'est-à-dire, elle doit être une fierté et apporter honneur à sa famille, elle doit préserver toute son intégrité physique et morale, doit s'occuper de tout le travail domestique et assurer le bon entretien de la maison, doit jouer un rôle très important qui est celui de la mère par la transmission d'une bonne éducation pour ses enfants. »<sup>1</sup>

La place de la femme a changé à travers les siècles contrairement aux préjugés qu'on peut avoir, le travail féminin n'est pas nouveau en Algérie, nos grands-mères partagent le travail agricole avec le reste de la famille, la petite fille, la jeune fille avaient déjà un rôle économique au sein de la famille élargie. Pour revenir à l'histoire plus récente, nous distinguons trois périodes ; la première qui a suivi l'indépendance ; ou la fille avait un accès limité à cause notamment du poids de la tradition de la religion mais surtout des conditions matérielles de scolarisation, en effet beaucoup de parents empêcher leurs filles d'aller à l'école<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHET Mustafa, op-cit, P71.

<sup>2</sup> Ibid, P79.

Après l'indépendance le travail féminin n'était pas valorisé, son rôle était limité à celui de jeune fille au foyer en attente de mariage ou d'épouse et mère des enfants, dans les milieux ruraux elle aide aux travaux agricoles saisonniers.

Mais durant les années soixante-dix beaucoup de femmes sont intégrées dans le monde de travail, notamment dans les industries électroniques, les textiles et autres, cependant les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, et leurs nombres a pris une évolution remarquable, et cette évolution est le résultat de l'instruction des femmes au processus de développement<sup>1</sup>.

Et durant les années 1990 et 2000, la place de la femme dans la société est revue en discutant de certains droits, de même la constitution algérienne de 1996 est basée sur la démocratie et la justice où ils ont entamé certains droits qui ont une relation avec les conventions internationales.

Donc, après ces différents changements ainsi que la crise économique qu'a connue l'Algérie, les femmes se retrouvent dans l'obligation de subvenir aux besoins de leurs familles, et de les aider financièrement.

Ce qui a permis à la femme algérienne d'avoir le droit d'exercer une fonction qui est même mentionnée dans l'article 12 de la constitution de la république algérienne démocratique et populaire où il était bien annoncé que tous les citoyens des deux sexes ont les mêmes droits et devoirs.

A présent, la femme algérienne dans la société ne présente pas seulement une ménagère reproductrice, mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société, et plusieurs études et recherches confirment qu'aujourd'hui on peut considérer que la femme pourrait être une meilleure force de production et du développement d'une nation, et peut être présentée partout sur le

---

<sup>1</sup> KHOUDJA Souad, A comme Algériennes, op -cit, P 90

marché du travail ce qui incite tous les algériens à accepter de vivre avec cette nouvelle réalité qui s'oppose à la société traditionnelle<sup>1</sup>.

## **2. Evolution du travail des femmes en Algérie :**

Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité productive. Selon les régions, les femmes s'occupent de la cueillette des olives, du ramassage du bois, du battage du lait etc. Ce travail apparemment secondaire et généralement refusé par les hommes n'en constituait pas une tâche harassante et répétitive.

Cependant, la colonisation d'abord et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement algérien, ensuite, ont largement participé à la destruction de ces formes de production et de vie.

La séparation du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail etc. ont été quelques uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme, mais la femme qui travaille pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue, par conséquent, elle est amenée à subir toutes les vexations, qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservé.

Les hommes étant toujours, prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille menée par les femmes, et elles seules contre toute une série de blocage ou le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale.

---

<sup>1</sup>KHOUDJA Souad, A comme Algériennes, op -cit, P100.

En effet, les femmes devenues travailleuses salariées se trouvent soumises aux deux systèmes de normes, celui de la société industrielle au travail et celui de la société traditionnelle au foyer<sup>1</sup>.

La destruction progressive des liens communautaires traditionnels qui aboutissent à la famille nucléaire, fait peser sur la femme salariée le poids du travail domestique et du travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les tâches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes vivantes sous le même toit. L'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ces tâches. Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activités anciennement réservées au mari comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin ! Ceci n'est nullement accompagné par le développement de l'utilisation d'appareils électroménagers, qui pourraient rendre les tâches domestiques plus aisées ou des crèches et garderie d'enfants.

D'autre part, les modes de consommation ne sont pas variés. Les femmes continuent à préparer des conserves des confitures et des repas tout prêts. L'aide des enfants et du mari étant pratiquement inexistant. Ainsi, outre les tâches professionnelles, les femmes qui travaillent s'occupent de certaines tâches du mari et du ménage, c'est pourquoi, « la double journée de travail », déjà dénoncée par les femmes travailleuses dans les sociétés industrielles et chez nous plus lourde qu'ailleurs. M. BOUCEBCI note dans sa réflexion sur le travail féminin et compensation psychiatrique : « ces décompensations sont particulièrement nettes et fréquentées dans les grandes villes où les possibilités de travail de la femme sont les plus pathogènes compte tenu des problèmes liées à<sup>2</sup> :

- ✓ La difficulté d'être une femme vécue comme « émancipée » par les autres.

<sup>1</sup> KHOUDJA Souad, A comme Algériennes, op -cit, P 117.

<sup>2</sup> BOUCEBCI Mahfoud, Psychiatrie, Société et développement, éd SNED, Alger, 1979, P 51.

- ✓ Aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre les lieux de travail et l'habitat.
- ✓ Aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler et celles d'assumer son rôle de mère d'une famille souvent nombreuse.
- ✓ Aux aléas propres au type de travail qu'elle assure.
- ✓ Aux différents stress d'une vie moderne et trépidante à laquelle n'a, dans la plupart des cas, pas été préparée.

Malgré l'introduction du féminin dans le monde de travail, la règle générale demeure, celle de la sous-représentation de la femme dans les secteurs d'activités économiques. Généralement l'emploi de la femme se situe à des niveaux sous-qualifiés<sup>1</sup>.

Un autre paramètre de l'évolution de la société est, le double rôle joué par la femme qui d'une part dans la nouvelle situation (professionnelle), d'autre part dans son rôle de femme au foyer. Cette double vacation, travail salarié de jour, femme au foyer de fin de journée, est révélatrice de la permanence d'une double culture familiale et par voie d'effet social, la femme est toujours considérée comme femme au foyer alors même qu'elle exerce un emploi salarié à l'extérieur de la maison. Cette concomitance, preuve de permanence de présupposés traditionnels dans le contexte même des pratiques modernes, signale le prolongement et la permanence des pratiques et des normes traditionnelles dans le contexte économique et culturel moderne.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHET Moustafa, **la société algérienne en transition**, éd OPU, Alger, 2004, P38.

<sup>2</sup> AKEB F, **Algérie actualité**, Janvier, 1998, in KHOUDJA Souad, « A comme Algériennes », éd ENAL, 1991, P 38.

### 3. La scolarisation des filles :

En Algérie, la scolarisation a des répercussions aussi profondes, c'est celle qui modifie non seulement le comportement des personnes qui ont reçu une instruction mais les attitudes des autres envers elles.

Bien avant et après l'indépendance, les fillettes algériennes n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité scolarisée n'a pas eu la chance de continuer ses études, car dès qu'elles atteignent l'âge de puberté, le père finit par arrêter sa scolarisation.

Mais la politique de la scolarisation après l'indépendance «permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel. »<sup>1</sup>

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées. »<sup>2</sup>

Donc l'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, avec les études, la fille ou la femme, s'impose au sein de la famille, et au sein de la société globale en ajoutant un rôle socioculturel, et socio-économique très important.

Cependant, la scolarisation a bien aidé la femme d'être indépendante et émancipée, en refusant de jouer le rôle de la femme traditionnelle soumise, et de

<sup>1</sup> KHOUDJA Souad, A comme Algériennes, op-cit, P91.

<sup>2</sup>Ibid, P92.

lutter pour l'acquisition de ses droits en émergent en tant qu'acteur socio-économique à part entière.

#### **4. L'accès des femmes Algériennes au travail salarié :**

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, telle que, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin au travail où on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et d'après M BENNOUNE, cette évolution «est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »<sup>1</sup>

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariales, on les trouve dans l'administration, l'éducation et la santé. Malgré que la tradition d'exercer une activité rémunérée, la communauté le reconnaît.

À l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leur accès au travail salarié, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

Mais, ce qu'il ne faut pas nier dans tout ça c'est la discrimination dont, plusieurs auteurs ont parlé et que subissent les femmes, soit au niveau des salaires ou dans la non considération de leurs performances. Ce qui signifie, malgré l'augmentation du taux d'occupation féminine, il reste que le statut de la femme ou la fonction qu'elle exerce est toujours subordonné à celle de l'homme.

---

<sup>1</sup> BENNOUNE Mahfoud, Les Algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, édition MARINOOR, Alger, 1999, P86.



Brièvement, l'évolution du statut de la femme algérienne, sa fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et l'accès au travail salarié est la conséquence du changement social introduit dans la société algérienne.

## **5. La femme algérienne entre le travail domestique et le travail salarié :**

### **5.1. Le travail domestique chez la femme algérienne :**

Selon BATTAGLIOLA. F<sup>1</sup>, le travail domestique, sert les jeunes et notamment les filles qui contribuent à des pratiques anciennes, qui ne réalisent dans le cycle familiale, et la nature des tâches concerne en premier lieu les tâches ménagères et l'éducation des enfants etc.

De tout ça on trouve que la femme peut exercer plusieurs rôles au sein de foyer :

Par rapport à l'époux, la femme est l'associée et la compagne de toute vie, elle va supporter avec lui une multitude d'obstacles pour construire l'ensemble de cet édifice familial qui n'est jamais une simple affaire, elle est pour le mari le confident au quelle il ne cache rien, le bras droit qui l'assiste dans la résolution des problèmes aussi nombreux que complexes qu'affronte un foyer.

Mais avant tout, la femme qui devient mère passe d'abord par la difficile phase de la grossesse et de l'accouchement, avant d'assumer la lourde et difficile mission d'élever les enfants de les éduquer et de leur faire traverser les différentes épreuves qui attendent.<sup>2</sup>

La femme aussi s'occupe de l'éducation de ces enfants avant l'école et de les accompagner durant leur scolarité, cette éducation recouvre l'ensemble des matériaux fondamentaux qui forment la personnalité de l'individu, tout d'abord, l'éducation spirituelle de base qui va permettre à l'enfant de savoir qui est une créature de Dieu au quel il doit bien et se soumettre, c'est la mère en premier lieu et le père en deuxième lieu, d'enseigner les préceptes de la religion à leurs enfants des

<sup>1</sup> BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, éd La découverte, 2000, P 37.

<sup>2</sup> Ibid, P119.

leurs jeune âge, c'est un grand pas qui facilite les autres phase dans la formation de l'homme et du citoyen.

La tradition fait que la place des femmes est à la maison et leur rôle c'est de s'occuper de leurs familles et tout le travail domestique, malgré certaines modifications et changement dans la société algérienne et l'évolution du statut de la femme, c'est toujours sur elle que repose toutes les charges et l'entretien de la maison, pourtant le travail domestique n'a jamais était valorisé.

### **5.2. Le travail salarié chez la femme algérienne :**

Après l'indépendance et avec la modification dans la structure de la famille algérienne suite à l'urbanisation et à la dégradation de l'organisation traditionnelle ainsi que la croissance démographique et économique, le statut de la femme s'approche de celui de l'homme par son accès au marché du travail, d'après BOUTEFNOUCHET, cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, d'urbanisation et du processus du développement »<sup>1</sup>

Avec ces changements sociaux et politiques très importants qu'a connus l'Algérie, la femme algérienne aujourd'hui est appelée à jouer plusieurs rôles dans les différents domaines, on la trouve dans l'administration, l'éducation et la santé. Le travail salarié des femmes est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques en obtenant leurs indépendance financière, avoir un métier mais aussi que cet investissement professionnel qu'elles souhaitaient aussi bien que les hommes et caractérisé l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

Aujourd'hui la présentation du rôle de la femme continue de puiser assez fortement dans celle du modèle traditionnel, mais il n'en demeure pas moins que le discours sur le rôle est assez ambivalent, perturbé qu'il est par l'irruption des femmes dans le monde de travail rémunéré et à l'extérieur du foyer. Dès lors, on

---

<sup>1</sup>BOUTEFNOUCHET M, la société algérienne en transition, op-cit, P86.

commence progressivement à évoquer que le rôle de la femme soit aussi de travailler surtout pour des raisons familiales, mais à une condition qu'elle continue à bien remplir son rôle de ménagère et éducatrice<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> TRIKI Souad et autre, **Le travail magrébines**: l'autre enjeu situation économique et social, éd ENAL, Alger, 1984, P73.

### **1. La signification de la conciliation pour les enseignantes :**

Le travail occupe beaucoup de temps, il assure la sécurité financière il procure un sentiment d'appartenance, mais par dessus tout, c'est encore à tort ou à raison le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi même, la famille et aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaire aux enfants et conjoint par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacrés à la famille entrent en concurrence, l'enseignante doit alors revoir ses manières de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille.

Beaucoup d'enseignantes ressentent de la pression au cours de l'intense heure de pointe de la vie, lorsque les enfants, l'éducation et le travail imposent des contraintes contradictoires et que le temps disponible, lui, demeure limité.

En générale, les enseignantes souhaitent à trouver un meilleur équilibre entre leurs vies professionnelles et leurs vies privées, ont l'avantage à définir clairement et gérer leurs priorités, à gérer leur temps en fonction de ces priorités et à bien réfléchir à la manière dont elles souhaitent utiliser leur temps et dans quelles activités. Et pour celles qui engagent dans une relation de couple, le partage des tâches, l'appréciation et le respect mutuels sont importants.

### **2. La sphère professionnelle et la sphère privée :**

La carrière professionnelle des femmes enseignantes notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruptions tel que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions sont expliqués par l'arrivée d'un bébé dans la famille, en premier lieu on commence par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car c'est à la femme à elle seule de s'occuper de son enfant, en plus

## Chapitre II : la conciliation entre la vie privée et professionnelle

---

de sa la gestion du foyer comme si elle lui revient de droit et demeure une préoccupation constante et intégrée comme une donnée de vie.

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes qui travaillent en générale et les enseignantes en particulier, on ne peut pas parler de son travail sans se référer à l'activité domestique, a la famille, il ya comme une difficile dichotomie.

La femme enseignante oblige par ses responsabilités, de se déplacer régulièrement et assister à des réunions tardives s'ajoute à elles des obligations familiales car la gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie familiale, l'éducation des enfants, le travail domestique font partie des préoccupations. Cependant on constate tout de même nature que « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilités. On peut expliquer leur refus de s'investir à « plein temps dans une fonction à responsabilité par leur désir »<sup>1</sup> l'articulation entre vie familiale et professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes enseignantes on ne peut pas parler de son travail sans se référer à l'activité domestique, a la famille, il y'a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces pour cette catégorie de femme.

En effet, la femme enseignante souffre d'une pénibilité et d'une surcharge des travaux qu'elle doit assurer, contrairement à l'homme qui exerce une seul tâche, celle de travail professionnelle.

---

<sup>1</sup>BATTAGLIOLA Françoise, op-cit, P11.

### 3. Les enfants, une préoccupation centrale :

La première difficulté rencontrée pour les enseignantes réside dans le peu d'infrastructure d'accueil pour les enfants, la difficulté va s'accroître puisque une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liés à l'organisation du système scolaire avec sa double vacation et l'absence de certaines scolaires, cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand on a des enfants dans les différents paliers du système scolaire. Les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées.

Les enseignantes sont porteuses d'un projet scolaire, dans le développement de leur culture générale c'est pour cela que les femmes enseignantes se préoccupent de l'organisation du temps des enfants, leur absence, l'équilibre de leur repas à la sortie de l'école, leurs santé et leurs loisirs... autant de préoccupations la gestion n'est pas laissée au hasard ce qui nous mène à parler de la qualité du temps et non pas la quantité du temps accordée à l'enfant, cela explique l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des enseignantes se structure bien autour du couple rupture continuité<sup>1</sup>.

### 4. Le rapport domestique, et l'identité :

La place qu'occupe le champ domestique dans la vie des femmes enseignantes montre que cette activité est l'expression d'un rapport social.

Selon DUSSET « le rapport domestique n'est pas un simple rapport c'est un rapport de sexe, c'est-à-dire qu'il lie entre eux, à l'occasion d'une activité sociale de production, des individus, compte tenu de leur sexe »<sup>2</sup>. La place qu'occupe le

---

<sup>1</sup> MERABTINE CHERIFATI Doria, op-cit, PP 109, 111.

<sup>2</sup> DUSSET Annie, Logique domestique essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives du milieu populaire, éd l'harmattan, Paris, 1997, P36.

travail domestique dans la définition de soi indique les femmes ont intériorisé l'assignation du travail domestique comme activité féminine.

Selon la position occupée dans ou hors espace privée, il permet une place plus au moins centrale dans la définition de l'identité féminine même si l'activité salariée modifier le caractère centrale du ménage dans la vie de ces femmes, cette modification touche à la réorganisation des priorités, sans pour autant remettre en question le rapport social établie entre les hommes et les femmes par le mariage, plus qu'un simple instrument de négociation. L'internalisation de l'assignation des femmes à la sphère domestique et les activités qui la caractérisent participe de l'identité féminine. La conciliation entre tâches intérieures et celles d'extérieures dictées aux femmes travailleuses par la société est prise en considération.

Toute fois le vécu de cette assignation révèle que pour ces femmes, voire pour l'ensemble des travailleuses, le travail domestique est important parce qu'il constitue le lien au sein de la famille, le travail salarié a influé sur le temps domestique. La conciliation permanente qu'elles opèrent à des incidences sur leurs itinéraires professionnels sur leurs évolutions des carrières. Bien que conscientes de cet état de fait le domestique n'est a aucun moment remis en cause lien de permanence, il est réfractaire a tout changement et la difficulté qu'il a s'y soustraire vient du fait qu'il est support d'identité incontournable de la vie familiale car le travail domestique ne peut être rejeté en bloc par les femmes, sauf à s'isoler, à rejeté la conjugalité et même la paternité il constitue à titre une part importante de l'identité sociale féminine.

Les enseignantes se trouvent plus engagées dans un processus de légitimation face à une société qui les culpabilise et ne les juge par apport à leur capacité à gérer l'intérieur et l'extérieure comme le dit MARIE Anagnés et BERRERE Mourisson : « aujourd'hui la conciliation entre le travail et famille est la clé du bon

## Chapitre II : la conciliation entre la vie privée et professionnelle

---

fonctionnement économique et sociale, et la solution c'est de trouver un bon équilibre entre les deux sphères.»<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BARRERE Mourisson et MARIE Angnés, Travail famille le niveau, édition Gallimard, Paris, 2003, P31.



### 1. L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part, et de prévention de l'emploi d'autre part.

C'est une opération qui répond aux besoins des salariés « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou par un droit étendu aux loisirs, en leurs permettant plus de temps libre et de choisir leurs temps de travail »<sup>1</sup>. Il a plusieurs dimensions, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés, afin de limiter les encombrements. Il s'est inscrit ensuite dans l'aspiration de certains salariés notamment les femmes, à disposer d'horaires variables, facilitant la conciliation entre les charges familiales et professionnelles.

L'aménagement du temps de travail est un mouvement qui s'est effectué, en suivant un certain ordre chronologique, dont, la première réduction du temps de travail, en 1840 était une initiative des patrons dans le but d'accroître la productivité. Puis, à la fin de XIV<sup>ème</sup> siècle, les mouvements ouvriers revendiquent le droit d'amélioration des conditions de vie. C'était eux à cette période qui est à l'origine de la réduction du temps de travail. Vers les années soixante du XIX<sup>ème</sup> siècle, c'était les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains permettaient l'amélioration de la condition salariale des ouvriers<sup>2</sup>.

Dans les années quatre-vingts, les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par les gouvernements afin d'absorber les problèmes du chômage.

En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail à plusieurs formes particulières qui sont : l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le

---

<sup>1</sup> DE COSTER Michel, La sociologie du travail et la gestion des ressources humaines, 3<sup>ème</sup> édition, DE Boeck université, Paris, 1999, P248.

<sup>2</sup> Ibid, P250.

travail posté, la télé travail, la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.

Tous les accords sur la réduction du temps de travail permettant de nouveaux aménagements bénéfique à l'entreprise et aux salariés, notamment aux femmes salariées, en leur permettant ainsi plus de temps libre à consacrer aux occupations familiales<sup>1</sup>.

## **2. La réduction du temps du travail :**

La réduction progressive du temps de travail, est un fait marquant du marché du travail au cours du 20<sup>ème</sup> siècle, qui veut dire la réduction de la durée conventionnelle de travail, ainsi qu'un outil de flexibilité des horaires d'annualisation et de modulation. Elle s'est faite par grande étapes dont les plus importantes sont : 40 heures par semaine en 1936, 39 heures par semaine en 1981, et 35 heures par semaine en 1997<sup>2</sup>.

Mais au delà de ce mouvement, le contexte actuel de cette réduction « passe surtout par la promotion du temps partiel »<sup>3</sup>, qui est dans la majorité des cas, spécifique au féminin.

Devant cet état de fait, la réduction du temps de travail constitue un thème de mobilisation pour les enseignantes, notamment pour les femmes qui sont aujourd'hui porteuse de nouvelles aspirations pour une meilleure harmonie des temps sociaux, ainsi qu'une articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

---

<sup>1</sup> LUNGHI Christina, **Et si les femmes réinventaient le travail**, éd Eyrolle, Paris, 1999, P41.

<sup>2</sup> DE COSTER Michel, op-cit, P249.

<sup>3</sup> KADIM Loïc, **Gestion des ressources humaines**, Du Nord, Paris, 1997, P116.

On constate donc, que ce mouvement permet aux enseignantes de modifier leur rythme de vie, prendre leurs temps et leurs souffles. C'est encore plus vrai pour celles ayant une charge de famille, dont le travail domestique est resté le domaine réservé. Cela confirme que les enjeux de cet effet mobilisent les femmes plus que d'autre thème, parce que cette question concerne surtout l'organisation de la vie au travail, et aussi celle de la vie hors travail. Ainsi le passage à 35 heures est un moyen de mieux répartir les différentes tâches de la vie quotidienne.

D'une manière générale, les femmes marquent une satisfaction à l'égard de ce mouvement, car réduire temps de travail, c'est organiser le partage du travail en facilitant la conciliation entre la vie privée et professionnelle et d'autres activités. La réduction du temps de travail permet donc de tromper avec le schéma traditionnel qui faisait de la femme un salarié moins indispensable et d'avantage, demandeur d'emplois.<sup>1</sup>

### **3. Les femmes enseignantes face à une double activité :**

Pour les ruraux comme pour les citadins, la division sexuelle du travail produite de la société patriarcale, fait que les tâches ménagères et éducationnelles demeurent pour l'essentiel des tâches féminines. Ceci se trouve à l'origine de l'allongement des journées de travail des femmes et de leur pénibilité. Cette surcharge de travail due à l'importance du temps consacré aux tâches familiales diverses, et la nature de ces tâches ne peuvent être sans influence sur le travail des femmes.

Une enquête réalisée par la direction de Madeline Guibert, en 1966, indique que si on additionne le temps consacré au travail rémunéré, au transport, aux tâches ménagères et aux soins des enfants on trouve que les femmes travaillent 12h40

---

<sup>1</sup> LUNGI Christina, op-cit, P51.

contre 10h50 pour les hommes, l'auteur affirme que cette moyenne change selon la situation sociale du ménage et les catégories des travailleurs<sup>1</sup>.

La femme ne se trouve donc pas dans les mêmes conditions de travail que les hommes, la femme enseignante reste aussi une femme au foyer. Certes que la double journée est un phénomène commun pour toutes les femmes qui exerçant une activité rémunérée. Mais il est nécessaire de mesurer les degrés de contraintes de ce phénomène, qui peut être un obstacle à l'insertion des femmes dans le monde de travail.

Dans ce contexte, ce travail invisible qui n'est ni valorisant ni comptabilisé provoque une surcharge et une pénibilité qui se traduit pour les travailleuses par des pressions psychologiques et physiques quotidiennes. Ce que fait en tant que mère et épouse, l'enseignante arrive au lieu de travail déjà sous pression, son énergie déjà grignote, et sa force de travail en grande partie consommée par ce travail invisible. La femme enseignante ne peut échapper au problème de la double journée.

#### **4. Les obstacles rencontrés par la femme active :**

Avec l'entrée de la femme au monde du travail, elle est affrontée au lieu public, ou elle doit concurrencer l'homme dans différents secteurs d'activités.

Cependant la femme a un double rôle à jouer celui de la femme active d'une part et de la femme au foyer d'autre part, ce qu'il la pousse à confrontées des difficultés au sein de la maison et au lieu de travail.

---

<sup>1</sup>BELLOING G, Culture, personnalité et sociétés, éd Sociales, Paris, 1973, P50-51.

#### 4.1. Les difficultés familiales :

Malgré son insertion au monde de travail, la femme jusqu'à aujourd'hui subie des difficultés surtout familiales, car les membres de la famille souffrent de son absence surtout les enfants qui exigent une prise en charge et une surveillance continue, alors la femme active dans la famille algérienne n'est pas absolument admise et on peut trouver se refus dans le taux d'activité féminin ; et la majorité des femmes qui travaillent sont celles qui ont un faible revenu donc leurs travail sera un aide pour la famille, « la participation des femmes aux ressources financières du ménage correspond à une nécessité inéluctable.»<sup>1</sup>

Il est observé que dans la famille magrébines en générale et l'Algérie en particulier, que dans les familles algériennes les difficultés résident au niveau des exigences de l'époux et de l'entourage familiale, en d'autres termes le fait qu'elle exerce un travail rémunéré ou qu'elle soit au foyer, le rôle de la femme ne doit pas changer c'est-à-dire continuer à prendre en charge les taches domestiques et l'éducation des enfants, tandis que l'homme doit subvenir aux besoins de la famille.

La femme doit s'occuper de ses enfants, dans le but de maintenir l'équilibre au sein de la collectivité. Dans le cas ou elle faillit à son devoir de mère, d'épouse et de belle fille, elle met en péril sa place dans la famille en risquant d'être répudiée<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> COENEN-HUTHER Josette, Femme au travail femme au chômage, éd Harmattan, 2004, P55.

<sup>2</sup> TRIKI Souad et autre, op-cit, P73.

#### 4.2. Les difficultés socioprofessionnelles :

La femme même dans le cadre du travail, subie des contraintes au sein du lieu de son travail, les écrits juridiques et officiels pourrait tromper n'importe quel regard étranger non averti, du fait que l'égalité politique et sociale annoncée dans les textes n'est qu'une façade de la société algérienne.

Cette conjoncture est soutenue par les modèles culturels développés au sein de la collectivité et qui peuvent être transmis à travers les discours explicites, par exemple, sur les droits et les rôles de la femme. Ceci lors d'une prêche ou d'un discours politique et à travers les actions les individus de manière coutumière, mais aussi, par des discours implicites qui ne traitent pas directement du rôle ou du statut de la femme, mais qui contribuent à la banalisation des conceptions et des représentations sociales, ce qui peut se faire à travers les films, pièces théâtrales, et les chansons etc.

La difficulté se trouve dans le fait qu'un discours explicite peut faire l'objet de critique et de contradiction, il est amené à être un jour ou l'autre réfuté, contrairement au langage implicite qui est difficilement nié, car la plus part du temps, il est assimilé et spontanément spécifié ce qui engendre la difficulté de s'en libérer ou d'en amendé certaines allures.

Aujourd'hui, dans la plus part des familles ce processus d'intériorisation et de légitimation de ces règles de conduite se poursuit à un tel point que les hommes s'identifient à leurs pères et les femmes à leurs mères, ce qui influence en grande partie leur personnalité, facilitant de cette manière la transmission des anciennes valeurs. Ces représentation peuvent rentre en conflits avec la réalité contemporaine, notamment celle du travail féminin qui est en plein essor par apport à de qu'il était auparavant<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ROSIE W, **Femme et économie : enjeux de genre**, Bulletin N°8-avril 2009, P7.

## **5. Les impacts de l'incapacité à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle :**

Les résultats de plusieurs études révèlent que la conciliation famille-travail représente une situation éprouvante pour de nombreux travailleurs. Au Canada, une recherche menée par Linda Duxbury et Chris Higgins auprès de parents occupant un emploi démontrent qu'une proportion majoritaire d'individus éprouve des difficultés à concilier famille-travail.

La difficulté des parents à harmoniser les exigences de leurs différents rôles familiaux et professionnels engendre ce qui peut être désigné comme le conflit famille-travail, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards, à la fois sur la famille, et sur le milieu de travail<sup>1</sup>.

### **5.1. Les impacts sur la famille :**

#### **❖ Les incidences sur la santé mentale :**

Un grand nombre de personnes vivent quotidiennement les tensions qui émanent du cumul de leurs rôles de parent, de conjoint, de travailleur et de membre d'une collectivité. L'étendue de cette problématique interpelle les intervenants et décideurs préoccupés par la santé de la population, car les chercheurs ont démontré les effets négatifs de la tentative d'articuler les différentes sphères de la vie d'un individu sur sa santé et son bien-être, sa vie conjugale et familiale.

La prochaine section fait état des études qui se sont intéressées aux incidences du conflit travail-famille, sur la santé et le bien-être des individus. Précisément, les études recensées se sont penchées sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la satisfaction face à la vie en général, et face à la vie familiale, sur la santé

---

<sup>1</sup> DUXBURY Linda et HIGGINS Christ, **Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada** ; Durant le nouveau millénaire ; Etat de la question, Ottawa, santé Canada, P18.

mentale et physique des parents ainsi que sur la qualité de leurs relations avec le conjoint et les enfants.<sup>1</sup>

### ❖ Les incidences sur la santé physique :

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des problèmes de santé mentale chez les parents/travailleurs mais son impact va au-delà de ces troubles. En effet, les enseignantes qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe d'âge. Cette évaluation subjective est corroborée par d'autres études qui démontrent que le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol sériques élevés, à des troubles cardio-vasculaires, à des allergies et à des migraines. La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit.<sup>2</sup>

### 5.2. Les impacts sur le travail :

La conciliation vie privée et vie professionnelle a aussi un impact sur la vie professionnelle des individus. Les femmes actives qui vivent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale sont moins satisfaites de leurs emplois que ceux qui n'éprouvent pas de difficultés à équilibrer ces deux sphères de leur vie. Une étude de Duxburry et Higgins (1998) soulève une différence significative du degré de satisfaction au travail de ces deux groupes. Ceux qui vivent un conflit travail-famille important sont 27% sont satisfaits de leur travail alors que les employés du second groupe le sont à 80% l'insatisfaction professionnelle des employés entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour le système de santé, car elle est associée à un absentéisme

---

<sup>1</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle, De la conciliation emploi-famille a une politique des temps, presses de l'université du Québec, P76.

<sup>2</sup> Ibid, P77.



accru, à un roulement du personnel et aux problèmes de santé des travailleurs. Les employeurs satisfaits de leur emploi vivent plus longtemps et sont moins susceptibles d'être malades (Robbins, 1993 dans Duxbury et Higgins, 1999).

La méta-analyse d'Allen et coll, démontre que les employés qui vivent des problèmes de conciliation travail-famille songent davantage à changer d'emploi et sont plus susceptibles de vivre l'épuisement professionnel. Les résultats de l'étude de Duxbury et Higgins (1998) auprès des employés de la Saskatchewan vont dans le même sens. A cet effet, 30% des employés qui éprouvent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leurs vies familiales pensent à changer d'emploi, alors que 4% de ceux qui ne disent pas vivre un tel conflit songent à le faire. La conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel inférieur, à une augmentation de l'absentéisme, à un roulement élevé du personnel et a une absence de motivation.

Le conflit travail-famille semble également associé à la perception que les employés ont de leur rendement au travail. En effet, plus que les employés estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, moins ils ont des opinions favorables à l'égard de leur rendements au travail.

## Conclusion

L'arrivée des femmes sur le marché du travail semble contredire le principe de la culture patriarcale, ce qui provoque des profonds changements dans la mentalité Algérienne pour ce qui concerne le rôle et le statut de la femme. En Algérie la scolarisation est l'un des facteurs les plus importants pour le développement de travail et sa maîtrise, on peut dire que l'instruction est le seul moyen pour son vrai libération. La femme qui demande d'avoir un travail à l'extérieur ce trouve aujourd'hui cumuler deux emplois à savoir le rôle traditionnelle de femme au foyer, et celui de salariée dans presque tout les secteurs d'activités, le travail a valorisée, l'interaction entre vie privée et vie professionnelle est a la fois complexe et centrale pour les femmes, elle est plus pénible et difficile, car l'enseignante doit assumer ses engagements professionnels et ses engagements familiaux.

# **Le cadre pratique de l'étude**

### 1. Présentation des organismes d'accueilles :

La difficulté qu'on a rencontrée du non acquis par les chefs des établissements, nous a imposé d'effectuer notre étude dans différents établissements dans la commune de Bejaia. Parmi ces établissements éducatifs on trouve :

- **CEM des « frères AMRANE » :**

- Adresse: cité oudali, Bejaia.
- Date d'ouverture: Octobre 1979.
- Numéro divisions : 20
- Nombres de salle : 20 classes, 2 labos.
- Nombres d'enseignants : 43hommes et 26 femmes.
- Nombres des élèves : 538 ; 269 Filles et 269 Garçons.
- Nombres de coures : 2.
- Nombres de sanitaire : 14 pour garçons, et 10 pour filles.
- Salle des enseignants : 1.
- Une salle de lecture.

- **CEM «Iben toumert» :**

- Adresse : face au port de Bejaia (ancienne daïra), ancienne ville.
- Date d'ouverture : 1976.
- Numéro division : 22.
- Nombres de salle : 18 classes, et 3 labos.
- Nombres d'enseignants : 33 ; 11hommes et 22femmes.

- Nombres de coure : 1.
- Nombres de sanitaires : 6 Garçon, et 6 pour fille.
- Une salle pour les enseignants.
- Et une salle de lecture.
- **CEM « SIDI Boudrahem »**
  - Adresse : sidi boudrahem, ihadaden oufala, Bejaia.
  - Date d'ouverture: 2007.
  - Numéro divisions : 15.
  - Nombres de salles: 15 classes et 2 labos.
  - Nombres d'enseignants : 28 ; 10 Hommes et 18 femmes.
  - Une coure, une salle de lecture, et une salle pour les enseignants.
  - Nombres de sanitaire: 4 pour fille, 5 pour garçon.
- **Ecole « Galilée » :**
  - Adresse : cité EDIMCO, Bejaia.
  - Date d'ouverture : 2000.
  - Nombres d'enseignants : 15 ; 03 Hommes, 12 Femmes.
  - Nombres de salle : 10 classes, 2 labos
  - Nombres de sanitaire : 4 pour fille et 4 pour garçon.
  - Deux salles pour les enseignants, une salle de lecture.

- **Ecole « chouhada Hitouche » :**

- Adresse : quartier SGHIR, Bejaia.
- Date d'ouverture : 1970.
- Numéro de divisions : 22.
- Nombres des salles : 18 classes.
- Nombres des enseignants : 27, 16 femmes, 11 hommes.
- Nombres d'élèves : 681 ; 383 filles, et 298 garçons.
- Nombres de sanitaire : 16.
- Une salle des enseignants et deux salles de lecture.

- **Lycée « El-hamadia » :**

- Adresse : 05, rue chemin des crêtes centre ville.
- Date d'ouverture : 1969.
- Numéro de divisions : 25.
- Nombres de salles : 40 classes, 4 labos
- Nombres des enseignants : 108 ; 43 hommes, 63 femmes.
- Nombres de sanitaire : 20.
- Une salle de lecture, trois salles des enseignants, et deux coures.

On a accédé à d'autres établissements, mais malheureusement leurs responsables nous n'ont pas donné l'accorde pour avoir une fiche de lecture sur leurs écoles donc on va juste site leurs nom :

- CEM de « chouhada ouarouf » au centre ville.
- CEM ancien « SIDI AHMED », à sidi ahmed.
- Ecole « FRERES SOUMARI », a cité oudali.
- CEM « KRIM BELKACEM », rue des aures, naciria.
- Lycée « Les OLIVIERS » a l'ancienne ville.

## 2. L'analyse des deux hypothèses :

Après avoir recueilli les informations à partir des questionnaires que nous avons distribués aux enseignantes, on a procédé directement au dépouillement et notre analyse qui se s'appuie sur l'approche quantitative, afin de vérifier nos hypothèses.

Nous allons d'abord dans ce qui suit présenté Les caractéristiques personnelles de la population étudiée :

**Tableau N°01: la répartition de la population étudiée selon l'âge :**

Age	Fréquence	Pourcentage
25-34 ans	43	47%
35-45 ans	32	36%
45 ans et plus	15	17%
Total	90	100%

D'après ce tableau, nous constatons que le taux le plus élevé concernant l'âge des enseignantes revient à celles qui se situent dans la catégorie d'âge [25-34ans [avec un taux de 37%, puisque cette catégorie est considérée la plus idéal pour assurer la performance de ce métier. Suivi de 33% pour la catégorie de [35-45ans [, et en fin celle de [45 et plus avec un pourcentage faible de 17%.



**TableauN°02 :****La répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale :**

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Mariée	65	72%
Célibataire	20	22%
Divorcée	5	6%
Veuve	/	/
Total	90	100%

A travers les résultats obtenus, on peut constater que la situation matrimoniale des enseignantes la plus dominante est celles des femmes mariée avec un pourcentage très élevé de 72%, et les femmes célibataires sont représentées avec 22% suivi des femmes divorcée avec 6%.

Dans les écoles où s'est déroulée notre enquête, les femmes mariées sont largement représentées par rapport aux autres. Cela est le cas de la société, vu que cet âge la majorité d'elles sont des mères au foyer.

**Tableau N°03 : La répartition de la population étudiée selon le niveau d'instruction.**

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Diplôme de l'institution supérieur de formation	19	21%
Licence	59	66%
Autres	12	13%
Total	90	100%

D'après notre étude, on constate l'importance de niveau d'instruction, parce que selon ce tableau la catégorie la plus élevée est celle des femmes licencié avec un pourcentage de 66%, en deuxième position vient la catégorie de diplôme de l'institution supérieure de formation avec 21%, et en dernier suivi par 13% pour d'autre diplôme comme le Master et l'ingénieur.

Enfin on peut dire que l'exercice de ce métier exige des capacités qui sont acquises par un parcours académique spécifique à nos jours.

**Tableau N°04 : la répartition de la population étudiée selon type de famille :**

Vivez avec	Fréquence	Pourcentage
Les parents	22	24%
Le mari et les enfants	57	63%
Les beaux parents	9	10%
Autres	2	2%
Total	90	100%

Nous avons remarqué suite aux informations collectées de notre enquête que la plus forte proposition avec 63% revient aux enseignantes qui vivent avec leur mari et les enfants. Cela est due au changement du mode de vie de la famille Algérienne qui explique cette réalité sociale, qui est la famille nucléaire, devenue par la force de développement une famille avec seulement le père, la mère et les enfants. On revanche les femmes qui vivent avec leurs parents en un taux de 24%, suivi par celles qui vivent avec les beaux parents avec 10%, et en dernier c'est la catégorie des femmes qui vivent seulement avec leurs enfants avec 2%.

**Tableau N°05 : la répartition de la population étudiée selon nombre d'enfant :**

Nombre d'enfant	Fréquence	Pourcentage
Sans enfant	10	14%
Un seul enfant	10	14%
Deux enfants	34	45%
Trois enfants et plus	6	9%
Total	70	100%

Suivant ce tableau, nous remarquons que la plus forte proportion revient aux enseignantes ayant deux enfants avec un taux de 45%, cela nous prouve que ces femmes se limitent à deux enfants pour la transition dans les conditions de vie, afin de les bien éduquer et les bien habiller, et de faciliter la conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle.

Par contre le taux de 14% revient respectivement à celles qui ont aucun enfant et aussi celles qui ont un seul enfant à cause de leur jeune mariage, et un taux très faible de 9% qui touche la catégorie de trois enfants et plus.

**Tableau N°06 : la répartition des enquêtées selon leurs ancienneté :**

Ancienneté	Fréquence	Total
Moins d'un an	5	6%
[1-6ans [	19	21%
[7-13ans [	24	27%
[14-20 ans [	21	23%
[20 ans et plus	21	23%
Total	90	100%

D'après la lecture de ce tableau, nous constatons que la plus part des femmes représentées dans la catégorie de [7-13 ans [avec un pourcentage de 27%, tandis que 23% représentent les enseignantes ayant l'ancienneté entre [14 ans- et 20 ans et plus, après c'est celles de [1-6ans [avec 21% , et le taux le plus diminue sont celles qui ont moins d'un an, ce qui nous prouve que le degrés d'ancienneté a un rôle essentielle dans l'enseignement.

**b. Présentation des données de la première hypothèse :**

La participation de la femme dans le monde du travail, est une donnée récente qui a fait changer leur situation dans la société en générale, et au sein de la famille en particulier, mais ce qui nous intéresse c'est de montrer dans quelle mesure l'aménagement du temps de travail permet aux enseignantes de mieux concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ?

**Tableau N°07: le rapport entre l'organisation du temps comme un moyen de conciliation et la situation matrimoniale.**

L'organisation de temps	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
situation matrimoniale						
<b>Mariée</b>	<b>56</b>	<b>86%</b>	<b>9</b>	<b>14%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Célibataire</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>15</b>	<b>75%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Divorcée</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>71%</b>	<b>26</b>	<b>29%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

La première observation qu'on peut tirer est celle que la majorité des enseignantes considèrent l'organisation du temps comme un moyen de conciliation entre les deux vies privée et professionnelle avec un pourcentage de 71%, suivi d'un taux de 29% pour celles qui ne le considèrent pas comme un moyen de conciliation.

Parmi cette majorité, on trouve 86% des femmes mariées sont les plus intéressées par l'organisation du temps, suivi de 60% pour les femmes divorcées, et en fin 25% pour les célibataires.

D'autre part celles qui négligent l'organisation du temps de travail, on remarque que 75% sont des célibataires, ensuite 40% pour les femmes divorcées, et un taux de 14% sont des enseignantes mariées.

Selon les résultats obtenus on constate que la majorité des enseignantes on répondu par « oui », c'est-à-dire que l'organisation du temps du travail aide la femme a mieux concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle.

On peut atteindre l'adéquation entre l'espace domestique et le travail professionnelle par une bonne organisation, a fin de combiner entre ces deux tâches, on trouve que les femmes mariées insistent sur l'organisation de leurs temps afin d'arriver a mieux concilier entre les deux sphères. Donc c'est l'une des solutions qui contribue à faire leurs devoirs familiaux et professionnels. Il existe aussi d'autres facteurs que les femmes doivent avoir afin d'arriver à concilier entre leurs deux sphères comme le sacrifice, le partage, des tâches ménagers avec leurs conjoint, la belle mère, la mère, et différents membres de la famille.

On constate que les moyens utilisés par l'enseignante afin de réaliser l'équilibre entre ces deux vies, varient entre l'organisation du temps, le partage des tâches au sein de la famille, et aussi le sacrifice.

Enfin, on déduit que l'organisation du temps de travail dépend de la situation matrimoniale de l'enseignante.

**Tableau N°08 : la répartition des enquêtées selon leur temps de loisir par apport aux heures du travail par semaine.**

<b>Trouvez du temps pour vous loisirs</b>	<b>OUI</b>		<b>NON</b>		<b>Total</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Les heures du travail par semaine</b>						
<b>12H-16H</b>	<b>10</b>	<b>71%</b>	<b>4</b>	<b>29%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>
<b>17H-21H</b>	<b>22</b>	<b>69%</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
<b>22H-26H</b>	<b>7</b>	<b>24%</b>	<b>22</b>	<b>76%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
<b>26H et plus</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>	<b>13</b>	<b>87%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>46%</b>	<b>49</b>	<b>54%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Nous avons remarqué, suite aux informations collectées de notre enquête que la forte proportion avec 54% revient aux enseignantes qui n'ont pas un temps libre pour leurs loisirs, et un taux de 46% à celles qui trouvent du temps pour leurs loisirs.

En effet, les enseignantes qui ne trouvent pas du temps de loisirs, représentent la majorité qui travaille de 26H et plus par semaine d'un taux très élevé 87%, suivi des femmes qui travaille de 22H-26H leurs taux est de 76%, et la troisième catégorie est celles qui travail de 17H-21H par semaine avec un pourcentage de



31%, en fin c'est celles de 29% représente les enseignantes qui travaillent de 12H-16H par semaine.

Par contre les femmes enseignantes qui trouvent de temps de loisirs est celles qui travaillent de 12H-16H représentent 71%, le deuxième pourcentage est de 69% pour la catégorie de 17H-21H, et le troisième c'est le 24% pour les enseignantes qui travaillent de 21H-26H, et en dernier que 13% qui arrivent à trouvé du temps de loisirs représentent celles qui travaillent de 26H et plus.

On déduit que le temps consacré au travail professionnel est le facteur essentiel qui assure aux enseignantes d'avoir le temps pour leurs loisirs. En revanche les femmes qui sont chargées par apports aux heures du travail ne trouvent pas de temps pour leurs loisirs. Ce la nous indique que cette catégorie de femmes arrivent à faire leurs loisirs seulement dans les périodes des vacances. Par contre celles qui travaillent moins trouvent toujours de temps pour leurs loisirs. Elles consacrent ce temps dans des sorties ou bien des visites pour la famille et aussi à faire des achats.

L'aménagement du temps du travail au sein des structures éducative n'est pas le seul facteur qui empêche les enseignantes de profité du loisir, la préparation des cours, les corrections des copies d'examens sont autant de facteurs qui peuvent entraver non seulement le loisir mais aussi la vie familiale, et le temps de se mettre après une longue semaine de travail à l'école. Cette dernière remarque ensuite une piste de recherche pertinente pour de futurs travaux sur le domaine.

**Tableau N°09: le rapport entre l'avis des enseignantes sur l'arrangement des horaires du travail et la situation matrimoniale :**

<b>Arrangement des horaires du situation travail matrimoniale</b>	<b>OUI</b>		<b>NON</b>		<b>Total</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Mariée</b>	<b>56</b>	<b>86%</b>	<b>9</b>	<b>14%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Célibataire</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>15</b>	<b>75%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Divorcée</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>70%</b>	<b>27</b>	<b>30%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

D'après les données de ce tableau, concernant la répartition des enquêtées selon la souplesse de l'établissement en matière d'arrangement de leurs horaires de travail suivant leurs situation matrimoniale, on constate que la majorité, qui représente 70% ont répondu par oui, par contre 30% ont répondu par non.

Parmi cette majorité, on trouve en première position 86% des femmes mariée qui sont pour l'arrangement des horaires du travail, suivi de celles qui sont divorcées avec 40%, et en dernière position c'est la catégorie des célibataires une taux de 25%.

Pour la minorité qui déclarent que l'établissement ne doit pas être souple avec les enseignantes en matière d'arrangement de leurs horaires de travail, on remarque que les femmes enseignantes célibataires viennent au premier lieu représentent 75%, en deuxième lieu celles qui sont divorcées avec 60%, en fin les femmes mariées avec un taux très faible de 14%.

A partir des données recueillies, concernant le rapport entre l'arrangement des horaires du travail selon la situation matrimoniale, on peut constater que les femmes mariées sont les plus intéressées par ces arrangements, afin qu'elles ne se fatiguent pas trop au travail, et pour qu'elles puissent s'occuper de ses enfants, le mari, et de faire ces tâches ménagères convenablement, et en dernière instance être à la hauteur de leurs responsabilités familiales. En effet les femmes célibataires ne font pas d'importance à ces arrangements puisqu'elles ont moins de responsabilité par rapport aux femmes mariées car elles trouvent toujours de l'aide à la maison.

On outre, la relation entre la situation matrimoniale et la demande d'arrangement des horaires de travail dépend aussi quand même la flexibilité des écoles (les responsables), on peut aussi noter que la majorité des enseignantes mariées, ont une demande importante de l'arrangement de temps de travail peut compliquer la question des emplois du temps des écoles et réduire on affecté la qualité des enseignements.

**Tableau N°10 : représentant l'avis des enseignantes sur leur travail par rapport aux heures du travail :**

Leurs avis sur travail  les heures du travail	Souple		Moins fatigant		Fatigant		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>12H-16H</b>	<b>5</b>	<b>36%</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>
<b>17H-21H</b>	<b>5</b>	<b>16%</b>	<b>13</b>	<b>41%</b>	<b>14</b>	<b>44%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
<b>22H-26H</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>25</b>	<b>86%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
<b>26H et plus</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>12%</b>	<b>23</b>	<b>26%</b>	<b>56</b>	<b>62%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

A travers les données de ce tableau on remarque que 62% des enseignantes trouvent que leurs métiers est fatigant, et 26% le trouvent moins fatigant, en dernier celles qui pensent que l'enseignement est souple avec taux faible de 12%.

Plus précisément, nous avons remarqués que les enseignantes qui trouvent leurs travail fatigant sont celles qui travaillent plus de 26H avec un pourcentage de 100%, et en deuxième lieu sont celles qui travaillent du 22H-26H par semaine avec 86%, la troisième position est marquée par les femmes qui travaillent de 17H-21H qui présentent 44%, en dernier sont celles qui travaillent de 12H-16H par 14%.

La moitié des enseignantes qui trouvent leur travail moins fatiguant sont celles qui travaillent de 12H-16H par semaine avec un taux de 50%, suivi par la catégorie de 17H-21H d'un pourcentage de 41%, en fin c'est celles de 22H-26H qui représentent 10%.

Pour les femmes qui déclarent que leurs travail est souple sont celles qui ont de 12H-16H par semaine représentent 35%, en suite celles qui travaille de 17H-21H avec 13% et on dernier celles du 22H-26H avec un taux très faible qui est de 3%.

A partir des réponses des enquêtées, nous avons constaté que la surcharge des heures de travail provoque la fatigue pour les enseignantes, on a observé que les femmes qui ont plus de 26H par semaine trouvent leur travail fatiguant, puisque elles travaillent plus que leurs capacités, et sans oublier leurs devoirs a la maison, et la satisfaction des besoins de sa famille, par contre les femmes qui travaillent moins d'heurs trouvent leur travail moins fatiguant ce qui leur permettent de s'occuper de leurs maison et de trouver de temps pour le loisirs.

La pénibilité du travail de l'enseignement, peut se reflétés dans la pression psychologique, les maladies professionnelles, ainsi que les mauvaises conditions de travail qui sont susceptible d'altérer, non pas la santé de la femme capacité de s'occuper de sa famille.

**Tableau N°11: La capacité des enseignantes a concilié entre leur vie privée et vie professionnelle selon leurs âges :**

Capacité à concilié l'Age	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[25-34[ans	19	58%	11	33%	3	9%	33	100%
[35-45[ans	15	50%	10	33%	5	17%	30	100%
45anset plus	6	22%	14	52%	7	26%	27	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>44%</b>	<b>35</b>	<b>39%</b>	<b>15</b>	<b>17%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Ce tableau représente le rapport entre l'âge et la capacité des enseignantes à concilier entre ses deux sphères privées et professionnelles, on peut constater que les femmes arrivent souvent à avoir un équilibre familiale et professionnelle d'un taux de 44%, suivi par 39% pour celles qui arrivent la plus part du temps, et en dernière position celles qui arrivent que dés fois représentent par 17%.

Parmi les femmes qui concilient souvent entre sa vie privée et professionnelle, on trouve 58% sont présentés par l'âge de 25-34ans, suivi de 50% pour la catégorie d'âge du 35-45ans, enfin celles de 45ans et plus avec 22%.

Par ailleurs, les enseignantes qui arrivent la plus part du temps à concilier entre ses deux sphères sont présentés par 52% pour les femmes âgées de 45ans et plus, en deuxième position c'est celles de 25-34 ans et de 35-45 ans d'un pourcentage 33%.

En revanche, 26% représentent les enseignantes âgées de 45ans et plus, suivi de 17% pour celles de 35-45 ans, et en dernier on trouve la catégorie d'âge de 25-34 ans d'un faible taux du 9%.

Suite aux réponses des enquêtées concernant leurs âges, et la capacité de concilier entre la vie privée et la vie professionnelle, la moitié des enseignantes ont répondu quelles arrivent à concilié entre les deux vies. Malgré les difficultés et les obstacles rencontrés, On peut constater que l'âge influe sur la capacité d'arriver à équilibrer entre la famille et le travail.

Comme en témoigne le tableau, les femmes qui arrivent à concilier entre les deux vies, familiale et professionnelle sont jeunes, pleines d'ambitions et surtout de motivation étant au début de leurs carrière professionnelle, entre autre on trouve d'autres facteurs qui peuvent influencer leurs capacités à balancé entre leurs deux vies telle, la distance entre leurs foyer et leurs lieu de travail, et aussi les moyens dont elles disposent pour s'y rendre étant donné la situation de la femme

Algérienne et le statut de la société patriarcale lui a assigné aux seins de la famille comme simple reproductrice et éleveuse par la suite, il est très difficile de trouver le moyen efficace pour concilier entre ces tâches traditionnelle et l'évolution de la société qui exige quelle travaille pour subvenir à ces besoins et ceux de sa famille.

**Tableau N°12 : le rapport entre la situation matrimoniale et la capacité des enseignantes à concilier entre ses deux vies**

La capacité a concilier situation matrimoniale	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Mariée</b>	<b>20</b>	<b>31%</b>	<b>30</b>	<b>46%</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Célibataire</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Divorcée</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>44%</b>	<b>35</b>	<b>39%</b>	<b>15</b>	<b>17%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

D'après la lecture de ce tableau, nous constatons que les enseignantes arrivent souvent à concilier avec un taux de 44%, suivi de 39% pour celles qui arrivent la plus part du temps, enfin 17% pour celles qui arrivent que dés fois.

Parmi les femmes enseignantes qui déclarent quelles arrivent souvent à concilier entre le travail domestique et l'engagement au travail 90% sont des célibataires, suivi de 40% pour les divorcée, enfin 31% pour les femmes mariées.

D'autre part celles qui arrivent que la plus part du temps, on trouve en premier lieu sont les femmes divorcées avec un taux de 60%, et en deuxième lieu, les femmes mariées avec 46%, et 10% pour les femmes célibataires.

Par contre celles qui arrivent que dés fois, on remarque que les femmes célibataire avec un taux 15%.



D'après ce tableau, on constate que la situation matrimoniale joue un rôle important dans la capacité de concilier pour les enseignantes. Cependant, on remarque que les femmes célibataires arrivent souvent à concilier entre les deux sphères, cela explique que celle-ci ont moins de responsabilité et beaucoup de temps pour faire équilibrer entre le travail et la maison, et aussi de trouver de temps pour leurs loisirs. En plus leurs jeunes âges et leurs motivations influent sur la capacité de concilier entre leurs familles et leurs travaux.

Par contre, on trouve que les femmes mariées ont des difficultés à équilibrer entre les deux sphères. Cela s'explique par la surcharge et la responsabilité que cette catégorie de femme doit assurer au sein de sa famille afin de s'engager dans le professionnel. Enfin à travers la participation des membres de familles et de conjoint dans l'exécution des tâches ménagères, elles arrivent à avoir d'équilibre dans sa vie.

**Tableau N°13 : le rapport entre nombre de fois a cuisinier par semaine et la capacité à concilier :**

Capacité à concilier nombre de fois a cuisinier par semaine	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Une fois par jour	10	33%	13	43%	7	23%	30	100%
Deux fois par jour	4	16%	13	52%	8	32%	25	100%
Jour/jour	12	60%	8	40%	/	/	20	100%
Chaque weekend	14	93%	1	7%	/	/	15	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>44%</b>	<b>35</b>	<b>39%</b>	<b>15</b>	<b>17%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Nous avons remarqué suite aux données de ce tableau que la majorité des enseignantes arrivent souvent à concilier avec 44%, suivi de 39% pour celles qui arrivent la plus part du temps à équilibrer entre ses deux sphères, enfin 17% qui concilient que dés fois.

Parmi la majorité des enseignantes qui arrivent souvent à concilier entre leurs maisons et leurs travaux déclarent quelles préparent le repas chaque weekend avec un taux de 93%, suivi par celles qui préparent jour/jour avec 60%, ensuite 33%

pour les femmes qui cuisine une fois par jour, et 16% pour celles cuisinent deux fois par jour.

Par contre les enseignantes qui arrivent à concilier la plus part du temps entre leurs vie privée et leurs vie professionnelle, 52% préparent le repas deux fois par jour, en deuxième position on trouve celles qui le prépare une fois par jour avec un taux de 43%, en troisième position sont celles qui prépare jour/jour avec un taux de 40%, et en dernière position sont les femmes qui cuisinent chaque weekend avec un taux très faible 7% .

Enfin pour les femmes qui concilient que dés fois, sont celles qui préparent le mangé deux fois par jour avec un taux de 32%, suivi de celles qui le prépare une fois par jour avec un taux de 23%.

L'une des tâches ménagères les plus prenante et exigeante en terme du temps, est la cuisine a travers notre enquête nous avons interrogé les enseignantes de notre échantillon sur la capacité à concilier entre les deux vies et son rapport avec le nombre de fois quelles les faces par semaine. La cuisine est la tâche la plus importante, plus les enseignantes préparent le repas moins plus elles ont le temps de faire de faire d'autre tâches plus convenablement quel soit professionnelle, ou ménagères, cette tendance fixe de moins ou moins de cuisinier et un peut révélateur de changement culturelles et aussi le développement et propagation des surgelés, autant considérablement les exigeantes a faire un planning de cuisine moins exigent et menai cette tâche jusqu'au weekend.

**c. Présentation des données de la deuxième hypothèse :**

Dans cette partie, nous montrons dans quelle mesure la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle a un impacte sur l'engagement au travail.

**Tableau N°14: le rapport entre la situation matrimoniale et la fréquence de l'absentéisme:**

S'absenter Au travail Situation Matrimoniale	Souvent		Parfois		Rarement		Jamais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Mariée</b>	4	6%	12	18%	49	75%	/	/	65	100%
<b>Célibataire</b>	/	/	3	15%	11	55%	6	30%	20	100%
<b>Divorcée</b>	/	/	1	20%	3	60%	1	20%	5	100%
<b>Total</b>	4	4%	16	18%	63	70%	7	8%	90	100%

Ce tableau représente le rapport entre la situation matrimoniale et la fréquence de l'absentéisme, on observe que 70% des femmes s'absentent rarement au travail, suivi de 18% des enquêtées qui ont répondu qu'elles s'absentent parfois au travail en suite on trouve que les enseignantes qui ont un taux de 8% ne s'absentent jamais, enfin celles qui s'absentent souvent avec un taux très faible de 4%.

A travers notre enquête, on constate que les femmes mariées s'absentent rarement au travail avec un taux de 75%, suivi des femmes divorcées avec un

pourcentage de 60%, en fin on trouve les enseignantes célibataire avec un taux de 55% qui ne s'absentent que rarement.

D'autre part les femmes enseignantes qui s'absentent parfois sont les divorcées avec un pourcentage de 20%, suivi par les mariées avec 18%, et en dernier vient la catégorie des célibataires présenté par un taux de 18%.

En revanche, les enseignantes qui ne s'absentent jamais sont celles de la catégorie célibataire avec un taux de 30%, suivi par celles des divorcées avec 20%. En dernier on remarque que la fréquence de s'absenter souvent revient aux femmes mariées avec un taux très faible de 6%.

Nous pouvons constater suite aux réponses des enquêtées, que leurs absences au travail sont liées a la situation matrimoniale de chaque enseignante. Cependant les femmes mariées ont des empêchements d'accomplir leurs devoirs familiaux, et aussi pour les mères avec enfants ce facteur pose toujours le problème de l'absentéisme chez les enseignantes. Par contre celles qui sont célibataires ne trouvent pas d'obstacle car leurs situations les aident à mieux s'engager à leurs travaux, elles ne s'absentent que dans des cas urgent.

L'absentéisme est souvent lié à la grossesse, les mois avant l'accouchement, et le congé de maternité, puis l'éducation des enfants qui engendre des responsabilités importantes pour les femmes en générale, et avec acuité pour les enseignantes en particulier.

**Tableau N°15 : le rapport entre l'aide du conjoint dans l'éducation des enfants et le nombre d'enfant.**

L'aide conjoint dans l'éducation des enfants nombre d' enfants	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
Un seul enfant	10	50%	10	33%	20	100%
Deux enfants	24	71%	10	29%	34	100%
Trois enfants et plus	4	67%	2	33%	6	100%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Nous avons remarqué suite aux informations collectées de notre enquête que plus de la moitié des enseignantes sont aidés par leurs conjoints dans l'éducation de leurs enfants, représenté par 63%, et d'un taux de 37% ont déclaré que leurs maris ne les aident pas.

Parmi les femmes qui sont aidées par leurs conjoints on trouve 71% sont celles qui ont deux enfants, suivies par celles qui ont trois enfants et plus avec un taux de 67%, et à la fin un pourcentage de 50% pour les femmes qui ont un seul enfant.

Par contre, les enseignantes dont les époux ne les aident pas dans l'éducation des enfants, on trouve en première position la catégorie de femmes ayant un seul enfant et trois enfants et plus avec un taux de 33%, et 29% pour celles qui ont deux enfants.

D'après ce tableau, on constate que la plus part des femmes (63%) reçoivent de l'aide de la part de leurs conjoint pour l'éducation de leurs enfants, essentiellement celles ayant plus de deux enfants. Cela peut s'expliquer par la surcharge dans laquelle cette catégorie des femmes se balance et par la nécessité de l'aide que leur procure leurs conjoints qui se trouvent dans l'obligation par contrainte d'être subordonné suite à la multiplication des tâches que ces femmes là se trouvent à assumer.

Suite à l'évolution qui s'est opérée dans notre société, allant d'une société traditionnelle où une femme est une simple reproductrice qui s'occupe de son foyer, à une autre citoyenneté suite au développement technique engendré par l'industrialisation de notre pays. La femme se trouve dans l'obligation de sortir dans le monde de travail pour pouvoir subvenir à côté de son mari à des besoins qui ne cessent de s'accroître.

**Tableau N°16: La participation des membres de la famille selon la situation matrimoniale :**

Participation des membres de la famille	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
	situation matrimoniale					
Mariée	18	28%	47	72%	65	100%
Célibataire	19	95%	1	5%	20	100%
Divorcée	1	20%	4	60%	5	100%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>42%</b>	<b>52</b>	<b>58%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Selon les données de ce tableau, on constate que 58% des femmes enseignantes déclarent que les membres de la famille participant dans les tâches ménagères on trouve que la majorité sont des femmes célibataires à 95%, suivi par celles de la catégorie des femmes mariées avec 28%, enfin c'est celles des enseignantes divorcées avec un taux de 20%.

Parmi les enseignantes qui sont aidées par d'autre membre de la famille dans l'exécution des tâches ménagères, la majorité sont des femmes célibataires qui sont



représentées par un taux de 95%, suivi de 28% des femmes mariées et en fin 20% pour celles qui sont divorcées.

D'autre part, les femmes enseignantes qui déclarent qu'elles n'ont pas d'aide, viennent en première position les femmes mariée avec 72% et en deuxième position celles qui sont divorcées avec 60%, et dernier un taux très faible pour les célibataires.

Parmi les facteurs qui permettent aux femmes de trouver une entente entre leur vie familiale et professionnelle, on trouve la place que celles-ci occupent au sein de sa famille et les tâches qu'elles effectuent tant que femme au foyer.

Effectivement, la majorité des enseignantes ont répondu qu'elles ne reçoivent pas d'aide pour l'accomplissement des tâches ménagères et cela diffère d'une situation matrimoniale à une autre.

Considérant le caractère de notre société, une femme mariée se voit assumer la responsabilité du foyer toute seule. Ces chiffres nous renseignent encore une fois sur une société régie par les hommes ou les femmes travailleuses se trouvent dans l'obligation soit de renoncer à sa vie professionnelle pour bâtir un foyer ou de rester célibataire sous la tutelle de leurs parents.

**Tableau N° 17 : Le rapport entre le nombre d'enfants et la capacité à concilier entre les deux sphères privée et professionnelle.**

La capacité a concilié  nombre d'enfants	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Aucun enfant</b>	<b>9</b>	<b>90%</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>	/	/	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>Un seul enfant</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>	<b>2</b>	<b>20%</b>	/	/	<b>10</b>	<b>100%</b>
<b>Deux enfants</b>	<b>12</b>	<b>35%</b>	<b>12</b>	<b>35%</b>	<b>10</b>	<b>29%</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
<b>Trois enfants et plus</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>44%</b>	<b>16</b>	<b>66%</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

A travers les données de ce tableau on remarque que 66% des enseignantes arrivent la plus part du temps a concilié entre leurs vie privée et vie professionnelle, suivi de celles qui arrivent souvent avec 44%, et en dernière position 19% pour celles qui arrivent a équilibré que dés fois.

Parmi les femmes qui arrivent la plus part du temps a concilié entre la sphère privée et la sphère professionnelle, le taux le plus élevé revient a celles qui ont deux enfants avec 35%, ensuite celles qui ont un seul enfant avec un taux de 20%, suivi de 17% pour celles qui ont 3 enfants et plus, et enfin que 10% pour celles qui n'ont pas d'enfants.

Par ailleurs, les enseignantes qui arrivent souvent à concilier entre ses deux vies, on remarque un taux très élevé pour celles qui n'ont pas d'enfants avec 90%, suivi de 80% pour celles qui ont qu'un seul enfant, en troisième position on trouve celles qui ont deux enfants avec 35%, et en dernier, 33% pour celles qui ont 3 enfants et plus.

D'autre part, les femmes qui concilient entre leurs vies que des fois, on remarque que celles qui ont 3 enfants et plus sont en première position avec 50%, et en deuxième position celles qui ont deux enfants avec 29%.

Donc on constate que le nombre d'enfants influe sur la capacité à concilier entre les deux vies. D'abord on trouve celles qu'ont pas d'enfants et celles qui ont un seul enfant arrivent souvent à se balancer entre les deux sphères, cela peut s'expliquer par la disponibilité du temps et la non surcharge du travail à domicile. Entre autres on trouve que celles qui ont trois enfants et plus ont de la difficulté à concilier entre la vie privée et professionnelle à cause de surcharge et de responsabilité qu'elles doivent assumer au sein de leurs familles afin de s'engager dans leur travail professionnel.

**Tableau N°18 : le rapport entre l'aide de conjoint dans l'éducation des enfants et la capacité à concilier :**

La capacité à concilier l'aide du conjoint	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>OUI</b>	<b>22</b>	<b>58%</b>	<b>10</b>	<b>26%</b>	<b>6</b>	<b>16%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>NON</b>	<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>12</b>	<b>55%</b>	<b>7</b>	<b>32%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>42%</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>13</b>	<b>22%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Selon les données de ce tableau, nous pouvons constater que le taux plus élevé et celui des femmes qui arrivent souvent à concilier entre ses deux vies avec 42%, suivie de 37% pour celles qui arrivent que la plus part du temps, et enfin 22% pour les enseignantes qui le arrivent que dés fois.

Pour celles qui ont répondu quelles arrivent souvent à concilier, nous observons un taux de 58% pour les femmes qui ont d'aide de la part de leurs conjoints, et 14% pour celles qui n'ont pas d'aide.

En revanche, celles qui déclarent qu'arrivent la plus part du temps à concilier on a obtenus les taux suivant ; 55% pour celles qui n'ont pas d'aide de la part de leurs conjoints, et 26% pour celles qui l'ont.

On peut remarquer aussi que celles qui arrivent que dés fois à équilibrer entre ses deux sphères 32% leurs conjoints ne les aide pas, et 16% pour celles que leurs conjoints aident dans l'éducation des enfants.

Selon ce tableau, on constate que l'aide de conjoint est l'un des facteurs qui aide la femme à concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle. On trouve que la majorité arrivent à équilibrer entre les deux vies par l'aide de leurs maris dans l'éducation de leurs enfants, les surveillés et de leurs données des conseils, par sa présence et son autorité. Cela peut s'expliquer par la surcharge dans laquelle cette catégorie de femmes sont engagées, et la multiplication des tâches qu'elles doivent assumer suite à l'évolution qu'a connue notre société et au développement technique engendré par l'industrialisation et l'augmentation des dépenses familiales. Le conjoint se trouve dans l'obligation d'aider sa femme afin qu'elle arrive à concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle. D'autre part on remarque aussi que celles qui concilient que des fois entre leurs deux sphères ne reçoivent pas l'aide de leurs conjoints, cela explique l'importance de mari d'aider sa femme pour mieux concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle.

**Tableau N°19 : le rapport entre l'aide des membres de la famille à l'exécution des tâches ménagères et leurs capacités de concilier**

Capacité à concilier  l'aide dans les tâches ménagères	Souvent		La plus part du temps		Dés fois		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>OUI</b>	<b>25</b>	<b>66%</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>	<b>3</b>	<b>8%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>
<b>NON</b>	<b>15</b>	<b>29%</b>	<b>25</b>	<b>48%</b>	<b>12</b>	<b>23%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>44%</b>	<b>35</b>	<b>39%</b>	<b>15</b>	<b>17%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

D'après ce tableau ci-dessus on remarque que les femmes enseignantes arrivent souvent à concilier entre leurs vies privées et leurs vies professionnelles qui se représentent avec 44%, suivi de celles qui arrivent la plus part du temps avec 39%, et en dernier sont celles qui arrivent que dés fois avec 17%.

Parmi les enseignantes qui concilient souvent entre leurs deux sphères, 66% ont déclaré que leurs membres de famille l'aident dans l'exécution des tâches ménagères par contre 29% ont répondu par « non ».

D'autre part on observe que celles qui arrivent la plus part du temps à équilibrer entre leurs deux vies, n'ont pas de l'aide de la part des membres de leurs famille avec un taux de 48%, et 31% ont répondu par « oui ».

En dernier parmi celles qui arrivent à concilier que dés fois, 23% déclarent que leurs membres de famille ne l'aident pas dans l'exécution des tâches, et 8% ont de l'aide.

Dans ce tableau, on remarque que les enseignantes qui reçoivent d'aide dans les tâches ménagères arrivent souvent à concilier entre le domestique et le travail, cela s'explique par le rôle que les membres de la famille jouent dans l'exécution des tâches puisque la surcharge qu'elles subissent à travers leurs vies sur les deux voies, et le temps consacré à ces tâches et au travail montre une difficulté pour arriver à un équilibre entre ces deux vies. À travers l'aide qu'elles reçoivent, elles arrivent à partager leur temps entre les obligations professionnelles, aussi dans soit-elles, et la vie familiale. Le repère sociologique de la cellule familiale Algérienne, s'est modifié considérablement ces dernières années, on parle même de transition culturelle, où les tâches ménagères et l'éducation des enfants sont plus de l'apanage des femmes.

**Tableau N°20: le rapport entre les obstacles de la conciliation et la situation familiale :**

Obstacle de Conciliation	Temps		Responsabilité familiale		Responsabilité professionnel		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Situation Matrimoniale								
Mariée	31	48%	21	30%	13	20%	65	100%
Célibataire	10	50%	/	/	10	50%	20	100%
Divorcée	/	/	4	80%	1	20%	5	100%
<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>46%</b>	<b>25</b>	<b>28%</b>	<b>24</b>	<b>27%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Ce tableau représente le rapport entre la situation matrimoniale et l'obstacle de la conciliation, on remarque que 46% des enseignantes trouvent que le temps est le premier obstacle, suivi par responsabilité familiale d'un taux de 28% et enfin celui de responsabilité professionnelle avec 27%.

Parmi les enseignantes qui considèrent que le temps est l'obstacle majeur à la conciliation, on trouve 50% de ces femmes sont célibataires, et 48% sont mariées.

D'autre part celles qui trouvent que la responsabilité familiale est l'obstacle majeur de la conciliation, on trouve 80% de ces femmes sont divorcées et 30% sont mariées.



Pour la modalité de responsabilité professionnelle, on trouve que 50% des femmes célibataire le trouvent comme un obstacle majeur de la conciliation entre les deux vie et 20% représentent les deux catégories mariée et divorcée.

Le tableau ci-dessus, montre que la moitié des enseignantes de notre échantillon trouvent que le temps est l'obstacle majeur qui entrave la conciliation entre le personnelle et le professionnelle, la distance entre le lieu de résidence et l'école est l'un des facteurs qui pose problème aux enseignantes, la responsabilité familiale, qui vient en deuxième lieu comme un facteur d'obstacle, et en troisième position l'obstacle de la responsabilité professionnelle, même si il est relégué en dernière position mais il reste un facteur important, de faite de la rapidité des horaires de travail.

Les enseignantes mariées de notre échantillon, citent le temps comme l'obstacle majeurs de la conciliation entre les deux vies, ces résultats nous semble un peux contre-intuitif, puisque la responsabilité familiale qui devrait être l'obstacle le plus important, toutefois les enseignantes estime que les responsabilités sont familiale.

**Tableau N°21: les solutions proposés par les enquêtées selon leurs ancienneté afin d'arriver à concilié entre les deux vies.**

Solution proposé	L'aide de la part des membres de la famille		Organisation du temps		Bon conditions du travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Moins d'un an</b>	/	/	3	60%	2	40%	5	100%
<b>1-6 ans</b>	2	11%	12	63%	5	26%	19	100%
<b>7-13 ans</b>	2	8%	14	58%	8	33%	24	100%
<b>14-20 ans</b>	4	19%	7	33%	10	48%	21	100%
<b>20 ans et plus</b>	13	62%	2	8%	6	29%	21	100%
<b>Total</b>	21	23%	38	42%	31	34%	90	100%

D'après la lecture de ce tableau, nous constatons que la plus part des enseignantes proposent l'organisation du temps comme l'un des solutions afin d'arriver à concilier entre ces deux sphères avec 42%, suivi par 32% pour les bonnes conditions du travail, et à la fin 23% pour l'aide de la plus part des membres de la famille.

On remarque que parmi les enseignantes qui ont proposé l'organisation de temps l'un des moyens afin d'arriver à équilibré 63% sont des enseignantes ayant une ancienneté entre [1-6[ans, suivi de celles qui ont moins d'un an avec 60%, ensuite celles de 58% pour la catégorie entre [7-13[ans, puis celles de [14-20[ans avec 33%, et enfin 8% pour les femmes ayant plus de 20 d'ancienneté.

Parmi ce qui présentent les bonnes conditions du travail est un moyen pour arriver à concilié, on trouve en première position les femmes qui ont de [14-20[ans d'ancienneté avec un taux de 48%, suivi de 40% pour celles qui ont moins d'un an, en revanche 33% pour celles qui ont de [7-13[ans, puis celles de 29% qui ont plus de 20ans d'ancienneté, et en fin 26% pour les femmes qui ont une ancienneté entre [1-6[ ans.

Les femmes qui considèrent l'aide des membres de la famille et la meilleur solution présenté par celles qui ont plus de 20 ans d'ancienneté avec un taux de 62%, suivi par 19% pour les femmes entre [14-20[ans, ensuite celles de 11% pour les femmes qui ont moins d'un an, et en dernier 8% pour les femmes qui ont entre [7-13[ans d'ancienneté.

Parmi les solutions proposé par les enseignantes montre que la majorité insiste sur l'organisation de temps comme le meilleur pour arriver à concilié entre les deux sphères privée et professionnelle, cependant ce problème d'organisation incombe principalement à l'administration de l'école que doit essayer de trouver un équilibre entre le déroulement de l'enseignement et l'épanouissement de leurs personnelle enseignantes.

### **3. L'interprétation des deux hypothèses :**

#### **a. La première hypothèse :**

Notre première hypothèse porte sur «la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dépend de l'aménagement du temps de travail.», suite aux travaux théoriques et pratiques, nous allons essayer de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse.

D'abord, on cherche à expliquer l'aménagement du temps de travail, qui permet aux enseignantes de mieux concilier entre les deux vies, savoir c'est la répartition des tâches et des rôles sociaux à travers la participation de leurs famille, conjoint,....etc. permet aux femmes de mieux arbitrer entre les deux sphères.

Selon COENEN-HUTHER.J les femmes sont bien conscienté de la difficulté à balancé leurs rôle de mère avec une vie professionnelle, l'une des raisons les plus fréquemment retenues pour expliquer le refus d'avoir un enfant de plus. C'est donc clairement en termes de temps que la question de l'enfant est posée.

D'autre part les travaux de TREMBLAY-DIANE.G sur la conciliation emploi-famille et temps de travail, cette recherche concerne une comparaison entre le travail féminin et masculin. Montre que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel par apport aux hommes. Elles transportent d'avantage pour les enfants surtout en fin de journée et concernant aussi les tâches ménagers. On note que les femmes ont moins de l'attitude et d'autonomie que les hommes dans l'organisation de leurs travaux, ce qui complexifie la conciliation emploi-famille.

En ce qui concerne ces travaux théoriques, on a effectué un travail empirique (questionnaire) concernant les femmes enseignantes à travers différents établissements pour parvenir à comprendre la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. On constate selon les tableaux que la majorité des femmes arrivent à équilibrer entre les deux sphères malgré les problèmes et les obstacles qu'elles

doivent affronter comme le temps qui est un facteur essentiel qui entrave le rapprochement entre la vie privée et professionnelle. La distance entre le lieu de résidence et l'école, responsabilité familiale tel que la préparation des repas, l'éducation de ses enfants, et l'occupation des parents et beaux parents.

Pour ce qui est de notre recherche, en plus de la situation matrimoniale des enseignantes plusieurs facteurs interviennent pour les freiner de faire la balance entre leurs deux vies familiale et professionnelle, telle que l'âge, l'ancienneté, et le nombre d'enfant.

Enfin, malgré tous ces facteurs qui entravent le travail des enseignantes, on constate que la majorité arrive à concilié et à faire la balance entre les deux vies privée et professionnelle, cela grâce à l'aide qu'elles reçoivent de leurs membres de la famille, et aussi ont implique l'aménagement du temps, ainsi de trouver du temps pour leurs loisirs aux de leurs enfants ou simplement pour le repos.

#### **b. La deuxième hypothèse :**

Notre deuxième hypothèse porte sur l'impact de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle sur le niveau d'engagement professionnel.

En premier lieu, on va tenter d'éclairer la situation de la femme suivant l'évolution de la société Algérienne et d'explorer sa sortie dans le monde du travail pour mieux analyser la double responsabilité qui incombe à la femme Algérienne d'aujourd'hui et l'impact que ses deux responsabilités ont engendré sur son engagement professionnel.

D'après BOUTEFNOUCHET, deux facteurs interviennent dans changement de la conscience des parents, de son importance pour l'avenir de leurs enfants avec les études (fille, mère) qui s'imposent au sein de la société globale en jouent un rôle socioculturel et socio-économique très important, ensuite l'accès des femmes au monde du travail qui est due essentiellement aux soucis des femmes pour subvenir a leurs besoin vitaux, ainsi qu'a ceux de leurs familles, des besoins qui ne

cessent d'augmenter suite à l'évolution sociale et partiellement par besoins d'indépendance financière vis-à-vis de leurs familles.

On trouve aussi l'étude faite par KHODJA.S qui traitait des problèmes rencontrés par des femmes salariées, l'auteur a déduit que le travail salarié des femmes provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, par ce qu'elles reçoivent rarement l'aide de la part de leurs maries, chose qui les pousse à se retrouvé face à une double journée.

En additions à ces travaux théoriques, on a effectué un travail empirique traitant des femmes enseignantes, qui pour ça par témoigne d'un manque du temps pour arriver à effectuer des tâches que la société traditionnelle lui à laissés et d'autre que son travail lui exige, de fait de cette double responsabilité que la femme, d'aujourd'hui se voit contrainte d'assumer, elle se trouve encore contre le temps pour arriver à balancer, entre ses deux vie, et on a constaté d'après les tableau que toutes ces difficultés que l'enseignantes algérienne rencontre dans sa vie professionnelle ont engendré des conséquence voir un manque dans son engagement au travail pour conserver sa vie privée.

# **CONCLUSION**

## CONCLUSION

On guise de conclusion, l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi en Algérie, est devenue une réalité et une nécessité inéluctable. Cette rupture et cette mutation qu'a connu le pays après l'indépendance a permis aux femmes d'assurer leurs places dans la société à côté de l'homme. Malgré que cette société est régie par les hommes, où les femmes travailleuses se trouvent dans l'obligation de s'occuper de son foyer pour relancer sa vie professionnelle.

Le passage des femmes de la sphère privée à la sphère publique a remis en cause le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur, et la femme dévouée aux affaires de la famille. Tout en permettant à celle-ci d'acquiescer une certaine autonomie financière et de s'épanouir sur le plan professionnel.

Les enseignantes jouent un double rôle dans leur vie, ça veut dire elles doivent assurer leurs responsabilités familiales ; sa famille, le mari, les enfants qui sont une préoccupation centrale pour les enseignantes mères, et aussi de prendre soin des parents où bien des beaux parents, ce n'est pas seulement sa qui occupe l'enseignante mais aussi de préparer le repas, de faire les achats, dans le cas d'absence de mari elles doivent être la maman et le papa en même temps, avant qu'elles exercent une activité économique, elles doivent d'abord envisager leurs vies au sein de foyer.

L'enseignante essaye toujours d'avoir l'équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, à travers la politique de l'aménagement du temps de travail, elle souhaite toujours d'avoir des arrangements dans ses heures du travail, afin qu'elle ne fatigue pas trop. Ce qu'il va lui permettre d'être à la hauteur de sa responsabilité familiale et même professionnelle.



On peut atteindre l'adéquation entre l'espace domestique et le travail professionnelle par une bonne organisation, pour les enseignantes le considère comme le pont essentielle de tout vie réussite, c'est la base de la vie. Sans négligé les bonnes conditions du travail et aussi l'aide de la part des membres de la famille, dans l'exécution des tâches ménagères, pour les femmes mariées insistent sur le partage des tâches au sein de la famille surtout l'aide du conjoint pour celles qui sont en couple. Il a un rôle très importants dans la capacité de l'enseignantes a atteindre l'équilibre entre les deux vies, par sa présence, son autorité et de s'occupé des enfants. Surtout, on appliquant ces moyens, vont permettre aux enseignantes de mieux s'engagé dans leurs travaux sur les deux plans privée et professionnelle.

Dans ce contexte on peut dire que la femme enseignante a sue sur monter toutes les difficultés pour pouvoir joindre l'utile à l'agréable, en accomplissent leurs responsabilités familiales, et professionnelles.

Enfin, Pour augmenter les chances des femmes enseignantes à concilier entre leurs vies privées et leurs vies professionnelles, nous avons rassemblé quelques recommandations proposées par notre échantillon d'étude :

- Améliorer les politiques publiques en matière d'assistance familiale, avoir des crèches spéciales pour les enfants des enseignantes.
- Améliorer les conditions du travail, en mode des arrangements des horaires, l'allègement des programmes présentés aux élèves, et aussi nombre d'élèves dans les classes.
- Lancer des campagnes de conscientisation ciblant les hommes et les femmes, pour introduire un changement efficace et équilibré dans la division du travail au sein de foyer.

## Liste bibliographique :

### ➤ Les ouvrages :

1. ADDI Lhouari, **Les mutations de la société Algérienne : famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine**, éd La découverte, Paris, 1999.
2. AKEB F, **Algérie actualité**, Janvier, 1998, in KHOUDJA Souad, « A comme Algériennes », éd ENAL, 1991.
3. AKTOUF Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, éd Québec, 1987.
4. ANNIE Junter-l'oiseau, **Temporalité et sexuation**, éd L'Harmattan
5. ANGERS M, **initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales**, Ed CEC INC, Québec, 1996.
6. BARRERE Mourisson et MARIE Angnés, **Travail famille le niveau, édition Gallimard**, Paris, 2003.
7. BATTAGLIOLA Françoise, **Histoire du travail des femmes**, éd La découverte, 2000.
8. BELLOING G, **Culture, personnalité et sociétés**, éd Sociales, Paris, 1973.
9. BENATIA Farouk, **le travail féminin en Algérie**, Ed SUER, Alger, 1970.
10. BENNOUNE Mahfoud, **Les Algériennes victimes d'une société néo-patriarcale**, édition MARINOOR, Alger, 1999.
11. BOUCEBCI Mahfoud, **Psychiatrie, Société et développement**, éd SNED, Alger, 1979.
12. BOUTAFNOUCHET Mustapha, **La famille Algérienne, évolution et caractéristique**, éd SNED, Alger, 1980.
13. BOUTEFNOUCHET Mustapha, **la société algérienne en transition**, éd OPU, Alger, 2004.

14. COENEN-HUTHER Josette, **Femme au travail femme au chômage**, éd Harmattan, 2004.
15. DE COSTER Michel, **La sociologie du travail et la gestion des ressources humaines**, 3<sup>ème</sup> édition, DE Boeck université, Paris, 1999.
16. DUSSET Annie, **Logique domestique essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives du milieu populaire**, éd l'harmattan, Paris, 1997.
17. FRANÇOIS D, **l'enquête et ses méthodes (le questionnaire)**, 2<sup>ème</sup> Ed, Ed Armand Colin, Paris 2006.
18. KADIM Loïc, **Gestion des ressources humaines**, Du Nord, Paris, 1997.
19. KELKOUL Souad, **Participation de la femme au développement économique et sociale**, éd CNEAP-ENUAP, Alger, 2001.
20. KHOUDJA Souad, **les Algériennes du quotidien**, ENAL, Alger, 1985.
21. KHOUDJA Souad, **A comme Algériennes**, éd ENAL, Alger, 1999.
22. KOLSI Mohamed et JAMOUSI, **la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail**, 2007.
23. NOGUERA Florian, **Management du temps de travail**, éd DUNOD, Paris, 2006.
24. PROST Antoine, **Eloge des pédagogues**, éd DU SEUIL, Paris.
25. ROSIE W, **Femme et économie : enjeux de genre**, Bulletin N°8-avril 2009.
26. TRIKI Souad et autre, **Le travail magrébines**: l'autre enjeu situation économique et social, éd ENAL, Alger, 1984.

➤ **La liste des dictionnaires :**

1. ETIENNE J et autres, **dictionnaire de sociologie les notions les mécanismes**, Ed Hatier, Paris, 1997.
2. Le petit Larousse illustré, 2001.
3. PRETTI Jean Marie, **dictionnaire des ressources humaines**, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2001.

➤ **Les revues et les thèses :**

1. NAULT Meacha et al, **enjeux et solutions québécoise à la conciliation famille-travail, in revue des écrits sur les mesures offertes au Québec**, Mars 2007.
2. Ministère délégué auprès du chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine, « **RISSALAT EL OUSSRA** », étude exploratoire sur le travail féminin en Algérie, N°13, 2014, P8.
3. Doria MERABTINE CHERIFATI, **Femme cadre entre sphère professionnelle et familiale**, CREAD, N°74 Algérie, 2005, P104.
4. DUXBURY Linda et HIGGINS Christ, **Le conflit entre le travail et la vie personnelle au canada ;** Durant le nouveau millénaire ; Etat de la question, Ottawa, santé Canada.

➤ **Les sites web :**

1. [www.google-books.fr](http://www.google-books.fr) : Le harcèlement sexuel, CNRS, France, 13 Janvier.
2. [www.Edition-TISSOT-FR/](http://www.Edition-TISSOT-FR/) droit-travail, **Dictionnaire droit de travail-Définition**
3. MEZIANI Selma. « Condition féminin en Algérie » El-Djazairia, Janvier 2014, [http:// www.ELDZAIR.com/doc/journal/](http://www.ELDZAIR.com/doc/journal/)
4. [www. Mémoire en ligne. Com/04/08/1093/M-conciliation-vie privée-vie professionnelle-engagement-travail. Html](http://www.Mémoire en ligne. Com/04/08/1093/M-conciliation-vie privée-vie professionnelle-engagement-travail. Html).

# **Annexe**

Université ABDERAHEMANE MIRA/ BEJAIA

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Spécialité : sociologie du travail et des ressources humaines

# Questionnaire

**Préparer par :**

AKZIZ Djamel

AMARA Meriem

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de MASTER sous le thème :

**« La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes enseignantes et son impact sur l'engagement au travail »**

Nous vous prions de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à cette série de questions avec beaucoup de précision et en toute honnêteté afin d'obtenir des résultats assez fiables et représentatifs pour un travail scientifique. Nous vous garantissons l'anonymat quant aux réponses données.

Merci de votre collaboration.

# Questionnaire

## I- Données personnelles :

1) Age .....ans

2) Situation matrimoniale :

a- Mariée

b- Célibataire

c-Veuve

d- Divorcée

3) Niveau d'instruction :

a- Diplôme de l'institution supérieure de formation

b- Licencié

c- Autres.....

4) Vivez-vous avec :

a- Les parents

c- Le mari et les enfants

b- Les beaux parents

d- autres précisez.....

## II- Données concernant la vie familiale :

Si vous êtes marié :

5) Quelle est la fonction de votre conjoint ?.....

6) Avez-vous des enfants :

a- Oui

b- Non

Si oui, combien ?.....

7) Qui s'occupe de vos enfants pendant les heures de travail ?

a- Les parents

c- Les beaux parents

b- La crèche

d- La nourrice

e-Autres précisez.....

8) Aidez-vous vos enfants à faire leurs devoirs à la maison ?

a- Souvent

c- rarement

b- parfois

d-pas de tout

9) pensez-vous que votre conjoint vous aide dans l'éducation des enfants ?

a-Oui

b- Non

Comment ?.....

.....

10) Etes-vous aidé par d'autres membres de la famille dans l'exécution des tâches ménagères ?

a-Oui

b- Non

Si oui, quelles sont ces personnes ?

a- La mère

c- Les sœurs

b-Belle mère

d- Mari

e- autres précisez.....

11) Combien de fois préparez-vous le repas dans une semaine ?

a-Deux fois par jour

c- Jour/jour

b-Une fois par jour

d- Chaque weekend

e-Autres précisez.....

12) Est-ce-que votre travail pose t-il des problèmes au sein de votre famille ?

a-Oui

b-Non

Si oui, quel genre de problèmes ?

.....

### III- Données concernant la vie professionnelle :

13) Combien d'ancienneté avez-vous dans votre poste :

a-Moins d'un an

c- [1-6] ans

b-[7-13] ans

d-[14-20] ans

e- 20 ans et plus



**14) Ce métier est-il de votre choix ?**

a- Oui

b- Non

- Si oui, pourquoi ?.....

**15) Avez-vous des encouragements pour l'exercice de ce métier de la part des membres de votre famille ?**

a-Oui

b-Non

-Si oui de la part de qui ?

a-Père

c-Mère

b-Mari

d-Autres précisez.....

**16) Comment trouvez- vous votre travail ?**

a-Souple

c- Fatigant

b-Moins fatigant

**17) Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?.....**

**18) Est-ce-que vous-avez déjà essayée de demander de changer vos horaires de travail ?**

a-Oui

b- Non

-Si oui, pourquoi ?.....

.....

**19) Pensez-vous que l'établissement doit être souple avec les enseignantes en matière d'arrangement de leurs horaires de travail ?**

a-Oui

b- Non

**20) Exercez-vous d'autres activités à part l'enseignement ?**

a-Oui

b- Non

-Si oui, les quelles ?

a-Sport

c-Couture

b-Politique

d-Autres.....

21) Si votre mari arrive t-il à satisfaire vos besoins continuerez-vous à travailler ?

a-oui

b-non

-Pourquoi dans les deux cas ?.....

.....

**IV- Données concernant l'engagement au travail :**

22) Est-ce- que vous complétez vos tâches de travail chez-vous ?

a- Souvent

c-Rarement

b- parfois

d-jamais

23) Entre vos responsabilités familiales et vos engagements au travail, trouvez-vous du temps libre pour vos loisirs?

a-Oui

b- Non

- Si oui, consacrez votre temps de loisirs dans :

a-visite familiale

c-D'aller en vacance

b-faire des achats

d-autres précisez.....

-Si non, pourquoi ?.....

24) Combien de fois sortez-vous avec votre famille ?

a-Chaque weekend

c- chaque vacance

b-Une fois par mois

d-Autres précisez.....

25) Est-ce-que vous arrivez à concilier entre votre travail et le foyer?

a-souvent

c- des fois

b-la plus part de temps

26) Pensez-vous qu'organiser son temps est un moyen de concilier entre la vie privée et la vie professionnelle ?

a-Oui

b- Non

Pourquoi ?.....

27) vous arrive t-il de vous absenter au travail ?

a-Souvent

c-Rarement

b-parfois

d-jamais

28) Quelles sont les raisons de ces absences?

a- Les enfants

c -être malade

b-S'occupée des parents

d-Autres précisez.....

29) Selon vous, quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation entre les deux sphères privée et professionnelle difficile ?

a- Le temps

c- responsabilité familiale

b- Responsabilité professionnelle

d- Autres.....

30) En tant qu'enseignante, a votre avis quelle sont les solutions que vous proposez a fin d'arriver à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ?

.....

.....

# **La liste bibliographique**