



Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de L'obtention d'un diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**L'impact de la vie professionnelle des
femmes salariées sur la vie familiale**

Cas pratique : Les femmes mariées de l'entreprise Sonatrach Bejaia

Réalisé par :

RABOUHI Sabrina

RAHMOUNI Aida

Encadré par :

Dr SOUALMIA Abderrahmane

Session juin : 2017/2018

Remerciements

On remercie au premier lieu, Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et le courage de ramener à terme ce modeste travail.

Nos profondes gratitudees à notre promoteur **Dr SOUELMIA ABDERAHMANE** qui nous a aidées avec ses précieux conseils et ses orientations tout au long de notre travail.

On tient à remercier tout les enseignants du département des sciences humaines et sociales et plus précisément du département des sciences sociales.

Nous remercions également tous le personnel de l'entreprise « **SONATRACH** » spécialement **Mr MAUCHE FOUJIL**.

Et enfin, on tient à remercier, tout ceux ou celles qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Merci

Dédicaces

Avec l'aide de bon Dieu le tout puissant de m'avoir donnée la force et le courage de mener ce modeste travail à qui je le dédie :

A ceux qui mon donnée à mon existence un sens à ma vie qui mon offert l'amour et leur soutien, à mes très chère parents que dieu les gardes.

A ma très chère tante **DJAOUIDA**, pour son encouragement permanent, et son soutien moral.

A ma très chère tante **SAMIA**, pour son encouragement permanent, et son soutien moral.

A mes très chers grands parents que j'adore, pour leur amour, leur tendresse, leur soutien et leurs prières tout au long de mes études.

A mes très chère cousines **Lamia, Kahina, Chaima, Meriem**, mes meilleurs amis **Kahina** et **Souad** pour leur soutien moral, et leur encouragements.

A toute mes deux familles **RABOUHI** et **GUERMOUH** pour leur soutien tout au long de mon parcours universitaire ; Sans oublié nos chère enfants **Meriem** et **Sohaib** que dieu les garde pour nous inchallah.

A ma très chère binôme **Aida** ainsi que sa famille.

A mon très chère Amour **Sofiane** pour son soutien tout au long de mon parcours universitaire.

Que Dieu le garde pour moi nchallah

A tout ce qui nous ont aidés de près ou de loin a la réalisation de ce modeste travail.

Merci d'être ici pour moi.

SABRINA

Dédicaces

*Je ne finirai ce travail qu'après avoir remercié avant tout mon **DIEU** de m'avoir accordé le courage et la patience sans lesquels nous ne serions pour terminer ce modeste travail.*

Avec un cœur débordant d'amour et d'affection, je dédie le fruit de mes

Etude :

A Mes très chères parents qui étaient ma source de volonte et de courage, pour leurs sacrifices et leurs soutiens, aucun mot ne saurait exprime mon profond amour ;

Que dieu les gardes pour nous.

*A Mon très cher frère : **ZAHIR***

Que dieu le garde pour nous A mes très chères sœurs :

SISSA, HANANE, AMEL.

Je leur souhaite beaucoup de bonheur et de réussite. A Et qui ma accompagne toujours dans ma vie **SALIM**

Que dieu le garde pour moi.

*A toute ma famille **RAHMOUNI** et la famille **FAHEL** pour leur soutien tout au long de mon parcours universitaire ; sans oublié notre petite fille **NOURHAN***

Que dieu le garde pour nous.

*A ma très chère binôme : **SABRINA***

*A mes très chère amies : **DALILA, SOUAD, FARIDA, DIHIA, ZAKIA AICHA, SOUHILA, AMEL, NAWAL, KARIMA.***

A tout ce qui nous ont aidées de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

AIDA

Liste des abréviations

Abréviations	Significations
DRGB	Direction régionale de Bejaia
SOPEG	Société pétrolier de gérance
TRC	Transports canalisations
HSE	Hygiène sécurité environnement
ATR	Aménagement de temps de travail et réduction
MTN	Mutuelle de l'industrie pétrolière
PTO	Département protection des ouvrages
TNF	Département travaux neuf
RHC	Ressource humaine communication
RH	Ressource humaine

Liste des tableaux

N°	Intitulé	Pages
N° 01	La comparaison entre la femme Algérienne traditionnelle et moderne	32
N° 02	Progression de taux d'activité féminine	36
N° 03	Répartition de l'effectif selon l'âge	90
N° 04	Répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction	91
N° 05	Répartition de l'effectif selon le statut professionnel	91
N° 06	Répartition de l'effectif selon l'ancienneté au travail	92
N° 07	Répartition de l'effectif selon le lieu d'habitat	93
N° 08	Répartition selon le nombre d'enfants	94

Sommaire

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

2- Les raisons du choix du thème.....	04
3- La problématique.....	05
4- Les hypothèses.....	07
5- Les objectifs de la recherche.....	07
6- Définitions des concepts.....	07
7- Les études antérieures.....	10
8- La méthode et la technique utilisées	21
8-1- La population d'étude.....	23
8-2- La pré- enquête.....	24
8-3- Le déroulement de l'enquête	25
9- Les difficultés rencontrées.....	25

Partie théorique de la recherche

Chapitre II : La vie professionnelle des femmes salariées

Section1 :L’histoire du travail des femmes en Algérie

1-Evolution de l’activité féminine.....	28
2-Le statut des femmes algériennes après l’indépendance.....	28
3- La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne.....	31
4- La progression du travail des femmes en Algérie.....	34

Section 02 : le travail des femmes en Algérie

1-Le taux d’emploi féminin en Algérie.....	36
2-La place des femmes dans le monde du travail.....	36
3-Le statut du travail rémunéré des femmes algérienne.....	38
4-L’accès des femmes aux postes de décision.....	40
5-La discrimination professionnelle des femmes algérienne.....	41
6-La motivation des femmes au travail.....	42

Chapitre III : la vie familiale des femmes salariée

Section 1 : Les femmes salariées et leur statut familiale

1- Le statut familial en Algérie.....	45
2- Le statut de la femme active a deux niveaux.....	47
3-Le rôle des femmes dans l'organisation de la vie familiale.....	51
4-Le foyer lieu féminin par excellence.....	52
5- Le travail domestique et le partage des taches.....	53
6-Les avantages et les inconvénients du travail des femmes.....	54

Section 2 : La conciliation entre la vie professionnelle et familiale des femmes salariées

1-Sphère professionnel. Sphère privé et les enjeux de la conciliation.....	64
2- Les formes et modalités de la conciliation.....	69
3-La gestion du stresse entre les deux sphères professionnelle et privé.....	71
4-Les politiques de conciliation sont ils essentiel pour prévenir ou lutter contre la prévention et l'exécution sociale.....	72

Partie pratique de la recherche

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

1-Présentation de l'organisme d'accueil.....	76
2-Historique de l'entreprise SONATRACH Bejaia.....	78
3-Présentation des structures de l'organisme.....	79

Chapitre V: L'analyse des données et l'interprétation des résultats

1- Analyse des données personnelle des enquêtés.....	90
2- Analyse thématique du contenu des entretiens.....	95
3- Synthèse et résultat de la recherche.....	125

Conclusion.

Liste bibliographique.

Les annexes.

Introduction

Partout dans le monde la femme est considérée comme étant un individu formant l'unité vitale de la société, elle représente la moitié de la structure sociale, avec des caractéristiques spécifiques dominantes dans une partie de culture patriarcal. La femme est l'individu qui complète l'homme d'un côté, l'autre individu qui régit un système de base sur des obligations des droits liées toujours a un tissu de relation sociale dans l'autre côté.

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial puisque c'est par le travail que les hommes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité.

Concernant le concept de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes salariées est devenu un sujet d'actualité et une problématique assez complexe. La sortie de la femme de son isolement et son arrivée massive sur le marché du travail ont engendré l'apparition de cette nouvelle problématique. La femme est devenue un agent économique actif, ce qui lui incombe une responsabilité professionnelle à coté de la responsabilité familiale, par conséquent, la conciliation des deux sphères devient de plus en plus compliquée.

En Algérie, la conciliation entre la vie professionnelle et familiale est devenuE un sujet de société, une jeune démographique et d'égalité entre les hommes et les femmes car se sont-elles qui sont sanctionnées par le fait d'avoir des enfants, ce sont elles qui assument la majorité des taches éducatives et domestiques, donc la difficulté de conciliation travail, famille est très élevée chez les femmes.

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est l'impact de la vie professionnelle des femmes salariées sur leur vie familiale. Nous avons

Adopté un plan de travail composé de trois parties essentielles qui est la partie méthodologique, théorique et pratique.

La partie méthodologique avec laquelle on commence notre travail de recherche qui consiste à étudier les points suivants : les raisons du choix du thème, la problématique les hypothèses, les objectifs de la recherche, la définition des concepts, les études antérieures, la méthode et la technique utilisée, la population d'étude, la pré-enquête et enfin les difficultés rencontrées.

La partie théorique contient deux chapitres, le premier nommé la vie professionnelle des femmes salariées, le deuxième chapitre intitulé, la vie familiale des femmes salariées.

La partie pratique contient deux chapitres le premier est une présentation de l'organisme d'accueil de notre terrain d'étude, Le deuxième est une analyse des données et interprétation des résultats.

En dernier lieu, nous allons terminer par la discussion des hypothèses ainsi qu'à une conclusion générale, une liste bibliographique, et les annexes liées à ce travail.

Chapitre I

Le cadre méthodologique de La recherche

2-Les raisons de choix du thème :

- les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème sont :

a) Les raisons objective :

- Le travail de la femme est devenu un sujet d'actualité.
- Le statut de la femme a beaucoup évolué dans le monde professionnel.
- Les complexités des rôles menés par la femme dans sa vie familiale et professionnelle.

b) Les raisons subjectives :

- Certains femmes donnent plus d'importance à leurs vie professionnelle que leurs vie familial, ce qui provoque (implique) un déséquilibre dans leurs vie familial. (Manque d'amour et d'attention pour leurs enfants, qui provoque leurs échecs scolaires).
- La curiosité de découvrir ce qui se passe dans le monde du travail dans le but de se préparer à ce monde en tant que on est du même sexe.
- Savoir si l'entrée de la femme au marché du travail a changé la vision de la société envers elles.

3-La problématique

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles passés pendant longtemps au sein du foyer, le travail féminin s'est de plus en plus rapproché de celui des hommes.

Cependant, Les femmes et en particulier les mères ont considérablement augmenté leur participation au marché du travail. L'expérience sociale des hommes et des femmes à cet égard s'est ainsi fortement rapprochée .Néanmoins, dans l'espace du travail et de l'emploi, les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes parcours.¹

Par ailleurs l'activité féminine s'est portée massivement vers des emplois déjà féminisé tandis que le mouvement vers des professions peu féminisées na concerné que des effectifs réduits. De ce fait globalement, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes est restée stable.²

De ce fait l'invisibilité du travail des femmes, marqué par leur statut dépendant se manifeste dans les statistiques ou elles sont souvent soit non comptabilisées, soit assimilées a la profession de leur mari. En fait, c'est lorsque les femmes semblaient hors du cadre familiale que leur travail devient visible. Dune part il est toujours rémunéré. D'autre part leur organisation patio temporelle se trouve bouleversée : le lieu de l'activité professionnelle se sépare du lieu de vie. Faisant émerger la question de la prise en charge des enfants.

Dans ce sens le travail salariée a donnée naissance a une impulsion décisive a l'émancipation féminin active en Algérie, sachant que le taux de main d'œuvre

¹ BLOSS Thierry, **La dialectique des rapports hommes - femmes**, PUF édition, Paris, 2001, P. 01.

² MARUANI(Margaret), **Travail et emploi des femmes**, Edition la Découverte, Paris, 2000, P .133.

féminine active en Algérie est considérablement accru à travers le taux selon les rapports relevés par l'ONS, passant de **11.6%** en **1992** à **14.18** en **2001** et de **17.5%** en **2004** à **18%** en **2009** à **18.5%** en **2012** pour arriver actuellement à **19%** en **2016**.

Selon Mostafa Boutefnouchet « *pour le maintien de la femme au foyer, son rôle sera de soutenir son mari au travail et d'aider à la reproduction de sa force du travail* »¹.

Ainsi la femme est confrontée à un nouveau phénomène celui de l'absence de la femme dans la maison, alors il y a eu un déplacement de statut de la femme au foyer à celui de la femme salariée, à présent l'homme n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille car le travail rémunéré de la femme, est vu actuellement dans notre société comme normal et même une exigence sociale, pour satisfaire leurs besoins et avoir une autonomie financière, sans avoir recours chaque fois aux parents ou aux époux.

Le problème de conciliation entre vie de travail et vie de famille est défini comme un genre de conflit inter-rôles ou les exigences des rôles issus de travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles ».²

Durant l'après-enquête réalisée avec certaines femmes mariées à l'aide des entretiens exploratoires au sein de l'entreprise **Sonatrach (Bejaia)**, notre objectif est de déterminer et de savoir comment les femmes arrivent à concilier entre les deux sphères organisationnelle et familiale et de cerner les difficultés rencontrées par les femmes travailleuses.

Pour mieux cerner notre problématique, on a procédé à formuler certaines questions :

¹ BOUTEFNOUCHENT Mostafa, **La famille Algérienne (Evolution et caractéristiques récentes)**, Edition, Sued, Alger, 1982, P. 229.

² Green Haus et Beutel, **Conciliation entre la vie de travail et vie familiale**, Canada, 1985, P.12.

- Comment les femmes salariées arrivent à concilier entre les deux sphères professionnelles et familiales au même temps ?
- Est-ce que l'aménagement du temps est l'un des facteurs qui détermine une meilleure conciliation entre leur vie familiale et professionnelle ?

4)-Les hypothèses :

Une hypothèse est une proposition une explication que l'on se contente d'énoncer et pour notre recherche, on s'est basé principalement sur deux hypothèses suivantes :

- 1) - Les femmes salariées arrivent à concilier entre les deux sphères professionnelles et familiales au même temps.
- 2) - L'aménagement de temps est l'un des facteurs qui détermine une meilleure conciliation entre leur vie familiale et professionnelle.

5) - les objectifs de recherches

Chaque sujet d'une recherche scientifique a des buts bien précis, et buts visés par notre étude sont :

- Découvrir comment la femme peut-elle concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle.
- Déterminer les obstacles que les femmes rencontrent au quotidien dans sa vie familiale et professionnelle.
- Découvrir le monde de vie de ses femmes en vers leurs famille et en particulière leurs enfants.

6) -Définition des concepts clés

La définition conceptuelle permet de bien cerner le sens des concepts utilisé dans le travail de recherche.

Pour notre mémoire nous avons certains concepts que nous avons jugé utile de définir.

1) Les femmes salariées

« Travailleurs, travailleuses qui exécute pour le compte d'autrui, moyenne Salariée, un travail manuel (dans un atelier, une manufacture, une usine, une exploitation agricole) »¹

- **Définition opérationnelle**

C'est des femmes qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel pour le compte d'un employeur en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement.

2) L'aménagement du temps

« Est un facteur clé du succès d'une organisation, il s'inscrit dans un cadre réglementaire très riche qui définit la durée de la vie active, et ses interruptions, la durée du travail dans le cadre hebdomadaire quotidien et annuel, les congés et les modalités d'absence ».

- **Définition opérationnelle**

Est celle qui accomplit le travail domestique et l'ensemble des activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectue spécialement, par les femmes dans la sphère domestique.

3) la vie professionnelle

« La vie professionnelle s'entend du temps passé 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

¹AMANDINE Barrois, **Travail et emploi**, Edition Paris, 2017.P.124.

JEAN MARIE PERRETI, **Ressources humaines et gestion des personnes**, 6^{ème} édition, p196.

Et dépend principalement du monde d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée ses fonctions. Hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs) »¹.

- **Définition opérationnelle**

Se définit comme la partie de la vie régie par l'exercice d'une activité professionnelle c'est-à-dire l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie hors du cadre de la relation entreprise /salaries ou l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités.

4) **la vie familiale**

La famille :

❖ **Selon BOUTEFNOUCHET** : la famille « est un produit sociale reflétant l'image de la société dans la quelle se situe et dans la quelle elle évalue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille, se transforme au rythme et a la condition d'évolution de la société. »²

❖ **selon Souad khoudja la famille est** « la cellule de la société, elle se compose de personne unie par les liens de mariage et par liens parenté. Elle repose dans son mode de vie, sur l'union, la solidarité, la bonne entente, la seine éducation, la bonne moralité et élimination des maux sociaux. »³

¹LAMORTHE Valérie et autre, **Equilibre vie professionnelle –vie privée.** (Mémoire de fin d'études en management des RH), Université paris Dauphine, 2006, P.9.

²BOUTEFNOUCHENT M, **la famille Algérienne (évolution et caractéristique récents)**, 11ème édition, Alger, 1982, P.118.

³KHOUDJA Souad, **A comme Algérienne**, Alger, 1991, P.29.

5)-La vie privée

Dictionnaire sociologique de la langue française (**le Robert**) définit la vie privée comme les « aspects de la vie d'une personne, que ne sont pas rendus public », néanmoins, la frontière entre public et privée est historiquement mouvante.¹

- **Définition opérationnelle**

Est l'ensemble des activités d'une personne qui relève de son intimité par opposition à la vie publique, en effet la vie familiale d'une femme englobe ses responsabilités, ses devoirs et ses droits ect....au sein de sa famille.

6)-l'entreprise

Contient de multiples définitions, parmi ces dernières on a choisi le sens dénoncé par Thuderoz Christian que l'entreprise se distingue : « l'usine secrète, l'usine de l'ombre, est une institution productive où le caractère incomplet de la règle prescrite écrite oblige le groupe ouvrier à mobiliser quotidiennement ses compétences pour agir.»²

- **Définition opérationnel**

L'entreprise est une unité économique juridiquement autonome, organisée pour produire des biens et des services pour le marché afin de satisfaire des besoins sociaux.

6)-Les études antérieures :



La première étude :

BOUTEFNOUCHENT Mostefa (l'évolution du statut de la femme) :

« Souligne que le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales sa présence à l'intérieur et

¹AKOUN .A et ANSART .P, **le robert /seuil, dictionnaire de sociologie**, ISBN, 1999, P.120.

²THUDEROZ Christian, **sociologie de l'entreprise**, 8^{ème} édition Dalloz, Paris, 1996, P.98.

L'extérieure de foyer. Conditionne le fonctionnement même de la famille. Son statut de femme salariées exerçant métier dans le monde du travail, donne toute autre image de la responsabilité familiale que le statut de la femme au foyer, le franchissant seuil de sa maison que pour des raisons précise et ponctuelles

La population d'enquête comporte **69** familles dans les quelles la femme occupe un métier salariée, et **47** familles ou aucune n'est salariées, en plus d'après lui, plus de la majorité (**57%**) des familles comploter des femmes ayant un travail salarié cela donne une nouvelle image de la femme algérienne. »¹

Dans cette enquête effectuée à Alger, Annaba Oran, sur les caractéristiques de l'évaluation familiale en lien urbain : **BOUTEFNOUCHENT** analyse la diverse mutation de la femme dans la famille traditionnelle.

« Nous connaissons le monde des femmes dans la structure familiale par sa situation d'effacements par apport au monde des hommes et par se condition féminine de réserve et de modeste qu'elles devaient prendre vis-à-vis de l'homme et particulièrement de l'homme étrangère a la famille »²

Dans la structure traditionnelle, la femme ou la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice.

Pour **BOUTEFNOUCHENT**, il existe deux facteurs qui contribuent au changement de la situation féminin en Alger.

- L'enseignement de la fille qui est une étape noble.
- Le travail qui permet a la femme d'avoir un statut.

¹BOUTEFNOUCHENT Mustafa, **La famille Algérienne (évolution et caractéristiques récentes)**, 11^{ème} édition, Alger, 1982, P.118.

² Ibid., P.118.



La Deuxième étude :

Khoudja Souad (les femmes musulmanes algériennes et le développement, 1979) : l'étude de la place de la femme algérienne dans la société, parce qu'elle touche à un conscient collectif de toute une société (Y compris ceux ou celles qui s'avouent non musulmans) est d'un abord délicat. Ainsi nous référons aux textes, nous constatons que de point de vue des engagements politiques pris par le gouvernement algérien, la femme est considérée comme l'égale de l'homme, la constitution algérienne du 9 septembre 1963 stipule dans son article 12 que tous les citoyens des deux sexes ont les mêmes devoirs on peut lire également dans la charte nationale que l'état, qui a déjà reconnu (à la femme) tous les droits politiques. Est engagé au service de l'éducation et de la promotion inéluctable de la femme, on ne peut que rester sceptique quant à l'efficacité de telles dispositions lorsqu'on sait qu'elle est la nature des données subjectives auxquelles elles se heurtent.

« Le statut et le rôle de la femme dans le développement reste aujourd'hui encore à définir .et pourtant la situation avilissante de la femme est devenue tellement insoutenable qu'elle pose le problème du droit et la simple considération que peut exiger n'importe quel être humain, révélateur des ambiguïtés et des compromis sociaux, le refus de poser franchement et courageusement, le problème de la femme en Algérie, désigne à lui seul le refus d'adopter définitivement pour un type précis de la société parce que la femme est considérée comme la gardienne du foyer. »¹

¹ KHOUDJA Souad, **les femmes algériennes musulmanes et le développement**, ENAL, Alger, 1979, P.65.



La Troisième étude :

BENATIA FAROUK, (Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie 1980) les bouleversements sociaux survenus après l'indépendance ont obligé la femme, ou plutôt l'ont acculée, à apprendre de plus en plus d'initiatives en usant de tous les moyens mis à sa disposition pour subsister et nourrir sa famille. Il est à noter que la plupart des femmes algériennes ignorent l'existence du bureau de main-d'œuvre féminine et ont trouvé par leur propre moyen leur emploi, soit en se présentant directement, soit en écrivant : ce qui laisse supposer une certaine organisation dans bon nombre d'établissements. Cela montre aussi l'attachement des femmes à l'emploi qu'elles ont si difficilement trouvé.

Attachement d'abord au souci de conservation qui se transforme peu à peu en amour du métier. L'algérienne même celle qui occupe des emplois subalternes, a le sentiment de servir à quelque chose et de se rendre utile l'objet initial de son travail, qui est celui de toucher un salaire, se double de la conscience d'être intégrée dans la société, car on a besoin d'elle et cela la différencie de la femme au foyer.

Nous considérons que pour les femmes algériennes, le travail rémunéré est actuellement, l'un des moyens, peut-être le seul moyen, de sa libération, sans vouloir généraliser l'hypothèse et vouloir justifier pour toute société, socialiste ou non, l'impératif du travail rémunéré féminin. C'est en fonction d'une notion de rythme de développement, d'une part, et d'une justification, dans la perspective de l'homme algérien, de comportements féminins en dehors des habitudes actuelles de vie, d'autre part, que nous prenons cette position. Les choses étant ce qu'elles sont et le changement brutal de la mentalité ne pouvant s'opérer sans choc extérieur, il nous paraît que vouloir tenter la libération de la femme algérienne par le seul moyen de l'introduction de nouveaux modes d'éducation est, sinon un leurre, du moins une entreprise de trop longue haleine. Cela

Entrainerait, de plus, une épuration de la pensée religieuse comme qui nous semble ni possible ni actuellement désirable, et qui serait, elle-même, de longue durée. Le travail qui, en lui-même, ne touche ni aux fondements de la religion ni a des donnée politique fondamentales, nous semble offrir, de lui-même, par son simple exercice, les conditions de cette libération quoi, évidemment, on pourra répondre par un doute sur cette nécessité de libération quoi, évidemment, on pourra répondre par un doute sur cette nécessité de libération. Mais cette nécessité étant posée en postulat, le travail nous apparait susceptible d'offrir le maximum de chances a cette éventuelle mutation, à ce changement des mentalités .allant jusqu'au bout de notre pensée en postulat, le travail nous apparait susceptible d'offrir le maximum de chances a cette éventuelle mutation, a ce changement des mentalités. Allant jusqu'au bout de notre pensée, nous Dirions sans¹ même que la femme s'aperçoive de sa transformation, car il n'est pas certain que la majorité ne veuille pas² demeurer en état d'aliénation. Et aussi sans que L'homme s'aperçoivent de la mutation, du changement au moins, qui s'introduira, chez lui aussi bien que chez la femme, par le seul exercice du travail féminin : car, aux nouveaux comportements de sa fille, de son épouse, de sa sœur, il lui faut une justification. Le besoin de travailler peut être cette justification. En même temps qu'une occasion pour la femme d'une prise de conscience de ses virtualité.

➤ **La quatrième étude :**

BOUTALEB KOUIDER (le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informel, 2002) l'activité féminine en Algérie loin d'être socialement « normalisée » bien que le droit du travail est la constitution exécutent toute forme de discriminations.

¹ BENATIA Farouk, **Quelques hypothèse sur le travail féminin en Algérie**, revue, trimestrielle volume xxxII N°3,1980P.74.

² BOTALÉB Kouider, **Le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informel**, revue **Économie et management** N°1 mars 2002.Tlemcen, P.58.

Autrement comment peut-on expliquer la très faible participation des femmes au marché du travail ? L'Algérie présente en effet la particularité (partagée par un seul pays africain à savoir la Lybie) d'avoir un taux d'activité féminine très faible ; un des plus bas sinon le plus bas dans le monde à peine **12%** de la population active totale occupée en **2000**. Néanmoins on observe que l'activité des femmes se développe. Les données disponibles permettent en effet de relever qu'une part de plus en plus importante de femmes se porte sur le marché du travail. Enquête d'un emploi rémunéré. S'agit-il d'une tendance lourde qui s'inscrit dans la durée ou simplement une attitude dictée par la conjoncture économique marquée par l'extension de la pauvreté des ménages c'est ce que nous tentons de voir dans cette modeste contribution après avoir passé en revue les données disponibles sur l'activité féminine.

La population active féminine a augmenté au taux annuel moyen de **10%** durant la décennie considérée à savoir **1987/1998**, alors que pour les hommes le rythme d'accroissement a été de «**3,07%**. En termes d'effectifs la population active féminine est passée de **492,442** en **1987** à **1406,005** en **1998**, soit un rythme de croissance 3 fois plus rapide que celui de la population active totale. Cette évolution s'explique :

selon les analyses recoupées par différents facteurs dont la principale serait la généralisation de l'enseignement obligatoire qui a permis l'accès à l'éducation à un plus grand nombre de filles : mais aussi par des besoins économiques.

Cependant si on observe les causes qui sont à l'origine de l'accroissement de l'activité féminine en Europe où le taux d'activité des femmes est de **48%** en France chiffre qui a augmenté de **30 points** en **30 ans**, à savoir :

La baisse de la fécondité qui encourage les femmes à être de plus en plus indépendantes et donc à travailler pour obtenir des revenus indépendants de ceux du mari.

Le hausse des qualifications chez les femmes ; on peut dire qu'au-delà des facteurs économique qui ont certainement une part d'explication dans cette évolution de l'activité féminine, on observe en Algérie le même phénomène observe en Europe .quant a la qualification des femmes elle a nettement progressé grâce aux effets de la scolarisation et de la fonction professionnelles ou les filles sont présents au même titre et pratiquement aux mêmes proportions que leurs homologues masculins.

1. Evolution de la population active féminine occupée:

La proportion des femmes occupées dans la population totale occupée, bien que progressant régulièrement demeure toutefois encore très faible .alors qu'elles représentaient a peine **7,7%** en **1977** ; elle est passé a **10%** en **1982** puis a **11,6%** en **1992**.

2. Evolution de la population active occupée 1977/1992 :

On peut le constater et la dernière enquête de l'ONS sur la consommation des ménages confirme cette faiblesse du taux d'occupation des femmes en Algérie malgré encore une fois l'évolution positive du taux d'occupation observée depuis plus d'une décennie ,les femmes algériennes selon les chiffres de l'ONS, ne représentent en **2000**¹ et **12,18%** de la population active occupé ,selon les Critères du BIT faut –il le précise appliqués par l'ONS : une personne « Occupée »est censée avoir **12,18%** de la population active occupé, selon les critères du BIT faut –il le précise appliqués par l'ONS : une personne « occupée »est censée avoir exercé une activité rémunérée d'au moins une Heure pendant la semaine de référence du sondage en l'occurrence la dernière semaine de février **2000** pour cette enquête de l'ONS, soit **697683** femmes contre **5, 028,238** hommes.

¹ Ibid. PP.63-66.

3. La répartition de la population féminine occupée par statut professionnel :

L'emploi dans le secteur formel couvre en général l'emploi salarié dans le secteur public, localisé surtout en milieu urbain et concentré dans l'administration et les services collectifs en particulier la santé et l'éducation .en **1992,84%** des femmes occupaient des emplois dans le secteur public contre **62,3%** dans le cas de leurs homologues masculins l'administration (y compris l'éducation et la santé) demeure le plus grand employeur avec **61,3%** de l'emploi féminin avant les services **23%**, l'industrie **7,3%** et le commerce **4,5%**(selon les chiffres des **l'ONS(2000)**).

Cette catégorie de travailleuse note une étude de **CENEAP** n'a quasiment aucun niveau d'instruction et se trouve souvent dans l'obligation de subvenir au besoin de leur familles (maris souvent au chômage) dont elles deviennent le chef et le revenu principal.



La Cinquième étude :

TALAHITE FATIHA :(Algérie, l'emploi féminin en transition, 2009)

Une première série de travaux réalisé dans les années **1980** avait mis en évidence certains aspects de l'activité et de l'emploi féminin en Algérie ainsi que les évolutions observées durant les décennies **60-80** a partir de conditions initiales prenant en compte la situation coloniales et le statut de la femme, dans la société algérienne. ces études avaient montré que, au-delà de l'extrême faiblesse des taux d'activité féminine y compris en comparaison avec ceux observés dans d'autres pays de la région et emploi était essentiellement urbain, salarié, relativement qualifié, avec comme principal employeur l'état, ces caractéristiques pouvaient s'expliquer par le combinaison de plusieurs facteurs parmi lesquels le modèle de développement peu créateur d'emploi, le rôle joué par les revenus des hydrocarbures dans l'économie algérienne ,le caractère administrés de l'économie et la place de l'état dans la création d'emplois

, l'exode rural et le déclin de l'agriculture, le faible taux de scolarisation des filles .cependant les données et les études alors disponibles ainsi que la courte durée de la période considérée ne permettaient pas d'aller plus loin dans l'analyse des déterminants de l'activité et de l'emploi féminin en Algérie .¹

Aujourd'hui, nous réexaminons la question, au regard des évolutions qu'ont jalonné les années **2008** en particulier la nouvelle donne, économique (réformes économiques, ouverture extérieure nouvelles institutions du marché du travail), démographique (transition démographique,...etc.), mais également les transformations sociales et culturelles qui affectant les comportements en matière de travail féminine.

Du côté des déterminants de l'offre de travail des femmes, nous examinerons trois facteurs : la démographie, la scolarisation des filles et le poids des traditions. »

1)-Le facteur démographique :

Le facteur démographique (âge, mariage, nombre d'enfants par femme) permet d'expliquer la faiblesse de l'activité féminine dans la période **1960-1980** .en particulier, le fait que la transition démographique a été particulièrement tardive en Algérie n'a pas manqué d'avoir des conséquences sur l'offre de travail des femmes .cependant ,bien que tardive ,la transition démographie a été particulièrement raide .il faudra donc voir si cela a eu un effet sur l'offre de travail féminin .l'évolution du taux de statut matrimonial .dépendance traduit l'impact de la démographie sur l'offre de travail en général . Ce taux augmente sur la période **1965-1980** et commence à diminuer dans la décennie **1980- 1990** mais il ya un effet spécifique de la démographie sur l'offre de travail féminin il apparaît l'orsqu'on examine en particulier deux variable : l'âge en mariage et

¹TALAHITE Fatiha, Algérie, l'emploi féminine en transition, GDRI DREEM, conférence internationale "Inégalité, et développement dans les pays Méditerranéen" GALATASARAY 21-23 mai, 2009, PP 03-09.

Surtout le nombre d'enfant par femme on peut dire que pour la période **1966-1988**, la précocité de l'âge au mariage pour les femmes et surtout le nombre élevé d'enfants par femme peuvent expliquer la faiblesse de l'emploi féminin.

1) **Le niveau de scolarisation des filles** :

L'observation de l'évolution du taux de scolarisation des **6-14** ans sur la période **1966-1988** suscite deux remarques :

l'écart important existant en début de période entre les taux masculin et féminin de scolarisation s'est beaucoup réduit en fin de période .cette hausse rapide de la scolarisation des filles que l'on retrouve ensuite dans l'augmentation de la part des filles dans les autres paliers du système éducatif (moyen ,secondaire et supérieure)constate avec la faible évolution de la participation des femmes a l'activité et a l'emploi ;cependant ,malgré la réduction de l'écart les filles sont moins scolarisées que les garçon durant cette période ,ce qui se traduit notamment par des taux d'analphabétisme bien plus élevés chez les femmes que chez les hommes . Cette différence est certes plus marquée en début de période, mais elle reste importante en fin de période.

On peut donc supposer que l'offre de travail des femmes sera globalement moins qualifiée que celle des hommes.

2)-**Le poids des traditions** :

L'explication la plus courante de la faiblesse de la participation des femmes à l'emploi rémunéré met en avant des facteurs socioculturels, en particulier le poids des traditions et de la religion, lesquels seraient hostiles à l'emploi des femmes.

On peut tout d'abord se demander pourquoi ces traditions n'ont pas agi également contre la scolarisation des filles. On a vu qu'au contraire, durant tout cette période, les parents ont massivement envoyé leurs filles a l'école et misé sur le

Système éducatif pour leur assurer un avenir .cette confiance dans le système éducatif n'a commencé à s'émousser que l'ors qu'elle apparu un chômage des diplômés, vers a la fin des années **1980**, ce sont performances du système éducatif lui –même qui commencent à être gravement mises en cause.¹

Dans les traditions islamique, l'éducation l'acquisition du savoir, sont encouragés, tout pour les hommes que pour les femmes .et l'emploi féminin l'ors qu'il est très qualifiée (enseignante, médecin, ingénieur) est plus facilement accepté et valorisé .on verra d'ailleurs a certaines périodes, la croissance de l'emploi féminin s'accompagner d'un renoncement de la religiosité (visible chez les femmes a travers le port du voile, même si celui-ci peut donner lien a plusieurs interprétations).

Synthèse :

Dans cette partie appelé étude antérieur on a cité cinq fondateurs (Mostefa Boutefnouchent, Souad khoudja, B.Farouk, T.Fatiha, B.kouider), Qui ont traités un sujet sur le travail des femmes en Algérie. Apres chacun d'entre eux S'est spécifié dans sa propre étude.

Dans ce cas on a remarqué d'après les lectures et plus spécialement dans nos études antérieurs ya ceux qui ont entamés le travail des femmes en Algérie, Que ya un manque de ressources a propos de notre problématique qui est le travail des femmes et son impact sur sa vie familiale.

¹Ibid. PP. 03-13.

7-La méthode et la technique utilisées :

Tout recherche scientifique est déterminée par la méthode et la technique suivies par l'enquêteur dans l'objectif de réaliser et concrétiser les informations acquérir par le chercheur, en effet, les différentes étapes sont suivies par le chercheur pour recueillir les informations et mesurer les résultats dans le but de vérifier les hypothèses établies dans les premières étapes de la recherche.

8-1 La méthode de la recherche :

L'utilisation d'une méthode de recherche est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle permet de découvrir l'aspect de la réalité que le chercheur doit suivre pour mener à bien sa recherche.

Chaque recherche scientifique doit être réalisée en suivant une méthode précise car chaque étude demande des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations demandées.

En réalité il n'existe pas une méthode unique dans la recherche car il y a plusieurs méthodes qui se différencient selon la différenciation des sujets traités par chaque chercheur, ce qui a engendré la diversité des moyens utilisés pour la réalisation de la recherche, en effet la méthodologie est définie selon **Madeleine Grawitz** comme étant :

« Un ensemble des règles ou des procédés pour atteindre dans les meilleures conditions, un objectif, vérité, expérience, vérification, apprentissage. »¹

Ainsi qu'**Angers Maurice** « est un ensemble de méthodes et de techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guide la démarche scientifique »²

¹MADELEINE Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2004, P.274.

²ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales**, édition Casbah, Alger, 1997, P.367.

→ Dans notre recherche nous avons utilisé la méthode qualitative qui vise à qualifier le phénomène à l'étude. Cette méthode permet d'établir le sens propre des recueils ou de comportement observer elle nous a apparue le moyen le plus adéquats pour tester nos hypothèses de recherche.

Selon **M. GRAWITZ** la méthode qualitative est définie comme « un ensemble des opérations intellectuelles permettent par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et le vérifie »¹

8-2 La technique de recherche :

Toute recherche scientifique emploie des techniques de recherche afin d'arriver à recueillir des données et des informations sociolinguistiques.

D'après **M. Grawitz** la technique est « moyen d'atteindre un but situé au niveau des faits, des étapes pratiques. »²

Pour **A. Maurice** la technique « représente un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement. »³

Parmi la technique de collecte de données qu'on a utilisée dans notre étude : est l'entretien.

L'entretien :

Notre technique de collecte de données est l'entretien qui est « correspond au mot anglais interview, plus juste que entrevue. Procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé. »⁴

¹ MADELEINE Grawitz, Op.cit.p.352.

² Ibid. P.393.

³ ANGERS Maurice.Op.cit .P.66.

⁴ M.GRAWITZ .Op.cit.151.

Entretien semi directif est l'outil le plus adéquat pour notre recherche parce qu'il est efficace pour plusieurs caractéristique et le plus important c'est d'être en face de l'enquête et permet au cadre d'interrogées et d'exprimer librement sur les sujets de discussion préétablis et nous permet de ramasser le maximum d'informations sur notre sujet qui porte sur l'impact de la vie professionnelle des femmes salariés sur leur vie familiale

Notre entretien comporte de 32 questions .ces questions sont fermés «ce model de questions demande une réponse particulière de l'enquête parmi une liste qui lui est présentée, on n'y répond pas comme on veut et le libellé de la question exige une réponse précise. »¹ Ou ouverte « peut être une réponse courte c'est le cas d'une question qui demande à l'enquêté de préciser un fait ou d'indiquer une de ses particularités sans proposer de réponses. »²

Elles se rapportent aux quatre **(04) axes** :

- **Le premier axe** : est consacré pour les caractéristiques personnelles des travailleurs telles que l'âge, le niveau d'instruction ...
- **Le deuxième axe** : concerne la vie professionnelle des femmes salariées.
- **Le troisième axe** : concerne la vie familiale des femmes salariées.
- **Le quatrième axe** : concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes salariées.

8-1 La population d'étude :

Selon le sujet de notre enquête nous avons visé la population des femmes mariées salariées qui travaillent a l'entreprise **SONATRACH** et qui permet d'approfondir notre thème qui porte sur l'impact de la vie professionnelle des femmes salariées sur leur vie familiale.

¹ ANGERS Maurice, Op.cit.P.181.

² Ibid. P.184.

Selon **M.Grawitz** la population d'étude «c'est un ensemble dont les éléments ont choisis parce qu'ils ont les mêmes propriétés et qu'ils sont tous de même nature. »¹

8-2 La pré-enquête :

La pré-enquête représente une étape très importante dans tous les recherches scientifiques, dans le but de recueillir plus d'informations et de préciser la problématique de l'enquête fixer des hypothèses, voir les questions, la méthode et les techniques les plus adéquates a notre thème de recherche ainsi l'organisation de notre entretien.

Selon **OMAR ACTOUF** « la pré-enquête est une place de terrain assez précoce dont les buts essentiel sont d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout a construire des hypothèses qui soient valides, faibles, reneiges, et justifiées.

De même la pré-enquête permet de fixer en meilleur connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiel que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses. »²

Nous avons procédé a la pré-enquête en premier lieu pour mieux connaître le terrain, et les conditions générales de fonctionnement de l'entreprise (**SONATRACH**) ,pour objectif de vérifier si on a bien posé le problème de recherche ;comme elle nous a permis aussi de rencontrer les responsables et discuter avec eux sur notre sujet de recherche qui porte sur l'impact de la vie professionnelles des femmes salariées sur leurs vie familiale ,ainsi que pour mettre en épreuve les questions et vérifier s'il ya des difficultés dans la compréhension de notre question avec des entretiens semi directif,et découvrir la pensée et les réactions des enquêtes vis-à-vis du sujet.

¹MADELEINE Grawitz, Op.cit.P.593.

²OMAR Actouf, **méthodologie des sciences sociales et approches qualitative de l'organisation**, édition Québec, 1987, P.90.

La pré-enquête dont nous avons procédé s'articulait durant **le 06 février 2018**.

Le déroulement de l'enquête :

On a effectué notre recherche empirique au sein de l'entreprise (**SONATRACH**) sur une période de 45 jours circulant de **26/02/2018** jusqu'au **05/04/2018**, et l'enquête s'est déroulée dans des très bonnes conditions, une compréhension et une disponibilité ont été apportées par l'ensemble des responsables et les travailleurs.

9)-Les difficultés rencontrées :

Toute réalisation d'une recherche scientifique peut être confronté à des difficultés tant sur le plan théorique ou pratique .et parmi les obstacles qui ont rencontrés durant cette investigation sont comme suit :

- ✓ Le non disponibilité de certains ouvrages dans la bibliothèque qui traite notre thème d'un aspect sociologique.
- ✓ La difficulté d'interroger toutes les femmes qui travaillent dans cette entreprise à cause de leur occupation.
- ✓ Le refus de certaine femme de répondre à certaines questions.
- ✓ La politique de l'entreprise nous interdit d'utilise le dictaphone ce qui rend notre entretien difficile.

Partie théorique

Chapitre II

La vie professionnelle des femmes salariées

Section01 : L'histoire du travail des femmes en Algérie

1-Evolution de l'activité féminine :

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central »¹

2- Le statut des femmes algériennes après l'indépendance :

Après avoir prouvé son courage et sa résistance, par sa participation dans les champs de bataille à côté de l'homme à la guerre de libération, la femme algérienne a pu changer et affirmer son statut au sein de sa famille et sortir de son isolement social. Plusieurs facteurs ont contribué à cela :

2-1 - La scolarisation des filles :

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

La politique de scolarisation menée depuis l'indépendance a pour effet de permettre un égal accès des enfants à l'instruction quel que soit leur sexe et leur classe d'origine, ainsi la scolarisation représente un élément très actif qui a contribué au changement des comportements des gens vis-à-vis des femmes ainsi que les instructions reçues « la scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer

¹GANGLOFF Bernard, **Les compétences professionnelles**, Edition L'Harmattan, Paris, 2000.P.19.

de sortir de son isolement sociale en affrontant concrètement et la vie public avec l'établissement d'une relation avec le réel ». ¹

Les parents se sont finalement rendu compte de l'importance des études pour la venir de leurs enfants, car c'est de cette C.A.D par les études que la fille ou la femme peut s'imposer au sein de la famille et au sein de la société en général comme elle peut être un élément positif pour le travail.

De ce fait, ce facteur de scolarisation a permet à la femme d'être indépendante et émancipée comme il la aider a sortir de son isolement, en refusant de jouer le rôle de la femme traditionnelle soumise et de lutter pour l'acquisition de ses droits en émergeant en tant qu'acteur socio-économique à part entier.

2-2 L'accès des femmes au travail salarié :

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié ou on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable.

Et d'après « **BENNOUNE** » cette évolution « **est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement** ». ²

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouves dans l'administration, et

¹ KHODJA Souad, **Nous les algériennes (la grande solitude)**, Casbah, Alger, 2002, P. 91.

² BENNOUNE Mahfoud, **Les algériennes victimes d'une société néo -patriarcale**, Edition Marino or, ALGER, 1999, P. 86.

l'éducation...etc., malgré la tradition en lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît.

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

Finalement, l'évolution du statut de la femme algérienne fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et le travail salarié est la conséquence directe du changement social introduit dans la société algérienne.

2- 3- Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes :

- **1979 :** Début des premières manifestations de la femme devant l'assemblée populaire nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- **Le 08 mars 1979 :** Constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.
- **Décembre 1981 :** publication du premier manifeste des femmes.
- **En 1989 :** création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).
- **En 1990 :** A partir de cette date plus de **15 associations** de femmes ont été créés.
- **En 1993 :** Création du collectif Maghreb Egalité, résultat de la fréquence mondiale des femmes pékin, adaptation de **100** mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

- **En 1995** : Participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de **100** mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- **En 1996** : Rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.¹

3- La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne :

La société algérienne a connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcal obéissant aux conjonctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considérées comme égales responsables et autonome.² Cela a engendré le changement du statut et le rôle de la femme « **D'un modèle traditionnelle à un modèle contemporain** »³, presque opposés et malgré cela vivant en harmonie.

¹ KHOUDJA Souad, **Nous les algériennes, la grande solitude**, Edition, Casbah, Alger, 2002, P. 205.

² Ibid. , P.147.

³ BOUTEFNOUCHET Moustafa, **La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes**, édition SNED, Alger, 1982, P.147.

Tableau N°01 : Représentant la comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne

Femmes type traditionnel	Femmes type contemporain
Existence privée et effacée	Existence partagée entre publique et privée : moins effacée
Intégrité physique et procréation	Intégrité physique, procréation planifiée
Existence domestique, Maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence	Existence partagée entre domestique et marché ou travail. Maitrise dans la maison. La maison lieu féminin par excellence.
Statut de la femme entretenue, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenue avec une marge de pouvoir économique.
Situation idéal : la vieille mère, belle mère et veuve.	Situation idéale : épouse, mère, mais aussi vieille mère, belle mère et veuve.

Sans que soient éliminées les valeurs de la femme de type traditionnel , la situation de la femme de type contemporain est enrichie par à la fois une ouverture plus grande vers le milieu extérieur, de par son accession au travail rémunéré ou de sa responsabilité d’approvisionner le foyer en effectuant des achats au marché de manière permanente, et une rationalisation plus poussée dans la maîtrise de sa famille et sa maison¹.

¹ Ibid., P.250.

La femme de type contemporain garde des valeurs traditionnelles :

- **Une existence privée encore apparente** : ses loisirs n'ont pas pour cadre des lieux public, ou si c'est le cas, cela demeure marginal.
- **Une intégrité physique essentielle** : les jeunes filles modernes enceintes sont pus l'exception que la règle, ce qui confirme la règle de l'intégrité physique sauvegardé.
- **Existence domestique** : maitrise de maison, la femme contemporaine assume toujours le rôle féminin au foyer dans la gestion domestique.
- **Statut de la femme entretenu** : même lorsque la femme possède un Salaire professionnel, c'est le pouvoir économique de l'homme qui est prépondérant pour le foyer lorsque la femme, une fois mariée, ne travaille plus le mari subvient à tous ses besoins.
- **Situation idéale** : vieille mère, belle mère, veuve, ces situations féminines gardent toujours leurs valeurs au sein de la famille contemporaine.

Parallèlement, la femme de type contemporain acquiert quelques avantages de caractères aussi bien économique, social que psychologique, en relation directe avec son évolution vers la modernité.¹

- **Une existence publique naissante** : une attitude moins effacé : de par son accès à la scolarisation et ses possibilités d'aboutir à l'étude supérieure, de par son introduction au monde du travail, la femme entre dans la vie publique et affirme sa personnalité.

¹ Ibid., P.251.

- **Une intégrité physique** : mais alors, une procréation planifiée l'espace des naissances n'a plus de secret pour la femme de type contemporain, ceci n'est pas sans faciliter l'éducation des enfants peu nombreux.
- **Une existence domestique moins contraignante** : partagée avec le travail rémunéré ou la responsabilité du provisionnement du marché par la femme ; facilitée par l'apport technique de l'appareillage électroménager.
- **Une marge de pouvoir économique** : le fruit du travail rémunéré ou la dotation par le mari de la partie du budget alimentaire (au moins) donne à la femme une marge de pouvoir économique.
- **Situation idéale** : épouse et jeune mère et de plus en plus une situation à la femme contemporaine, de par le principe nouveau du mariage fondé non sur le choix des parents mais sur une harmonie affective entre les époux.

Ainsi la femme algérienne, grâce à un contexte socio-économique, sociopolitique et socio-psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter¹.

4-La progression du travail des femmes en Algérie :

Durant les années précédentes, et selon **BOUTEFNOUCHET**, la femme qui travail n'était pas affectable aux tâches dangereuses aux travaux de forces, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au

¹ Ibid., P.252.

foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail.¹

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenue l'élément essentiel du développement économique de la société en général ,et de la famille en particulier ; comme le constate **BEATRICE Majnoni**, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la préférence des économies développées d'une part ,parce qu'elle orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisirs....., à fort contenu en emploi ».

¹Ibid. P.229.

Section 02 : le travail des femmes en Algérie**1- Le taux d'emploi féminin en Algérie****Tableau N° 1 : progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'à 2008.**

Années	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3.5%	7%	11.94%	25%	25.3%	25.4%

Source : Institut national de la statistique(INS), recensement 2008.

1- La place des femmes dans le monde du travail :

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordiale puisque c'est par le travail que les femmes gagnent leurs autonomie financière, l'un des piliers de légalité Grace aux luttes, de réelles avancées ont été enregistrées dans les années 1970 et 1980, des lois ont été votées, mais les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent. Le monde du travail est au cœur de l'organisation de la société et on y retrouve les mêmes ségrégation qui s'appuient sur les rôles prédéterminés assignés aux femmes comme aux hommes .La division du travail de l'entreprise adopte les mêmes contours que ceux de la famille les femmes , au nom de leurs qualités « **naturelles** »,y sont assignées à des métiers qui valorisent ces fameuses qualités.

- Ainsi, **48%** des femmes occupant un emploi sont concentrées dans quatre secteurs d'activité sur les vingt-quatre que compte le pays : la santé et les services sociaux, l'éducation, l'administration publique et le commerce de

Détail, De plus, la dimension technique des métiers dits féminins est soigneusement niée et ils sont maintenus au bas de l'échelle. On voit aisément les avantages que peut en tirer le patronat. Au fil des ans, le travail à temps partiel est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail aussi le moteur du sous-emploi. Aucun gouvernement n'a voulu jusqu'à présent attaquer ce problème, car cette organisation sexuée du travail est constitutive de l'exploitation capitaliste et de la domination patriarcale. Elle permet de pallier, pour une part, les insuffisances et manquements à la personne...

- Ainsi, sous la pression des féministes, le rapport de situation comparée des femmes dans l'entreprise n'a pas été supprimé dans la loi sur le dialogue social de Rebsamen. Mais avec une portée limitée puisque aucun nouvel indicateur n'a été introduit. Cela aurait pourtant permis de rendre plus visible les inégalités vécues par les femmes dans l'entreprise, donc d'améliorer leur situation. Il en est ainsi de la réforme du code du travail engagée par la ministre **Myriam El Khomri** si ce projet est mauvais pour l'ensemble du monde du travail, la disparition du plancher des **24 heures** hebdomadaires, le dispositif du « **forfait jour** » l'allongement du temps du travail par la multiplication d'heures supplémentaires non majorées impactent directement le travail des femmes, elles qui occupent **80%** des contrats à temps partiel subis. Les femmes ne se résignent pas, elles luttent pour obtenir, notamment, l'égalité des métiers et le fin des temps partiels subis car, qui dit temps partiel dit salaire et retraites partiels.¹

2- Le statut du travail rémunéré des femmes :

Les normes régulatrices du lien social, intériorisées par les individus, et par lesquelles ces derniers sont socialisés, sont des repères dans les représentations symboliques, mais elles n'ont pas la rigidité que leur prête le discours positiviste. Ce qui est intéressant pour l'analyse sociolinguistique, ce n'est pas tant ces normes sociales qui indiquent ce qui doit être, c'est plutôt l'attitude des acteurs, qui font preuve d'ingéniosité pour en respecter la lettre dans certains cas, l'esprit dans d'autres, ou encore pour les détourner sans paraître les transgresser. Une société ne se laisse pas connaître à travers le répertoire de ses normes, elle se lit à travers les actions des individus qui se conforment formellement à ces normes, tout en essayant d'en tirer profit à titre individuel. La norme sociale n'apparaît comme une contrainte rigide qu'à l'observateur étranger pour donner un contenu concret à cette idée selon laquelle les normes sociales n'ont pas la rigidité que leur prête le discours positiviste, et pour montrer que la famille algérienne subit des modifications profondes tout en tentant de sauvegarder la culture patriarcale, elle-même objet incessant de réinterprétation, nous prendrons comme exemple le travail féminin rémunéré, se manifestant dans un espace public en formation.

- La culture patriarcale limite la vie sociale féminine à l'espace domestique et interdit à la femme d'en sortir et de se mêler aux hommes. Cette culture est aujourd'hui contrariée par la présence de femmes prenant part aux activités économiques et administratives, notamment dans les villes. Il serait opportun de s'arrêter sur les éléments culturels défavorables au travail

féminin et de montrer dans quels aspects cette culture a subi des changements.¹

Le travail féminin rémunéré :

Durant la journée, dans les grands villes (Alger, Oran, Constantine, Annaba, Tlemcen...), on observe une présence massive de femmes aux heures d'entrée et de sortie des bureaux : **7 h 30-9 heures ,12 heures - 14heures et 16 heures -18 heures.** Beaucoup de ces femmes sont des étudiantes et des lycéennes, et les plus âgées sont pour la plupart des employées de bureau différentes administrations et autres entreprises publiques ou privées. L'activité féminine rémunérée est désormais acceptée dans le sens ou une femme qui sort de l'espace domestique au motif du travail ou de l'école à une raison légitime et n'a pas transgressé une norme sociale.

Que la femme en Algérie sorte de la sphère domestique et acquière un revenu ou fasse des études atteste d'un changement dans les structures et probablement, dans les représentations qui ont toujours indiqué que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique, duquel elle ne doit pas sortir. Au vu donc de ces milliers de femmes qui, dans les grandes villes, aux heures de pointe, se rendent à pied ou en bus vers les lieux de travail, on peut dire que la société algérienne a subi une véritable mutation en quelques années.

Cependant, les statistiques relativisent cette observation optimiste, en indiquant d'abord que le taux global de femmes exerçant une activité salariée par rapport à la population totale est faible. Estimé à **138 090** (soit

¹LAHOUARI Addi, **Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine**, Edition la Découverte, 9 bis, rue Abel-Hovelacque, Paris, 1999, P.127-128.

5% de la population active totale) en 1977, l'emploi féminin a presque doublé en cinq ans, atteignant en 1982 le chiffre de 244 787 (soit 7,5 %). Par ailleurs, les femmes qui ont un emploi rémunéré sont soit des cadres, soit des célibataires qui abandonneront pour la plupart leur emploi une fois mariée, soit enfin des veuves et des divorcées, poussées à travailler pour subvenir à la famille dont elles ont charge.¹

3- L'accès des femmes algériennes aux postes de décision :

L'un des paradoxes algériens demeure la condition féminine. Le baccalauréat 2007 illustre, par exemple, la percée des filles, puisque plus de 60% des diplômés sont des filles. Des percées de ce type se confirment dans d'autres secteurs et du point de vue du dynamisme social les femmes paraissent plus disposées à assumer les mutations qui pourraient introduire le pays dans les espaces de développement et de citoyenneté. Malgré une rente pétrolière énorme, c'est pourtant le "**mal développement**", le marasme politique et l'appauvrissement culturel qui caractérisent la situation.

- Virtuellement, les algériennes pourraient être ce que dit d'elles le stéréotype qui les accompagne, depuis la guerre de libération aux années de terreur : les femmes "**les plus avancées du monde arabe**". Le domaine public, les valeurs, la société sont pourtant violemment masculins, sous le diktat d'hommes qui faute d'instrument politique, voire de volonté, bricolent un système où l'argument religieux, le machisme et la course à l'argent tiennent lieu de projet de société. De manière criarde, l'Algérie est l'un de ces pays où le volontarisme politique armé des instruments qui ont fait leur preuve ailleurs : code de la famille égalitaire, quotas pour la

¹Ibid. P.128-129.

Participation politique, parité dans les postes dirigeants et socialement significatifs... donneraient aux algériennes les supports dont elles ont besoin pour affronter et surmonter les phénomènes sociologiques régressifs, dont les mentalités, qui accompagnent et rétro nourrissent l'échec de la transition démocratique dans ce pays. Or, ce volontarisme n'existe pas et tout le tapage fait ces deux ou trois dernières années sur le changement du statut des algériennes n'a été que réformette, de quelque impact social certes mais sans incidence sur le recul de l'inégalité, l'arbitraire, la marginalisation et la violence dont pâtissent les femmes.

- L'accès des femmes au poste de décision signifie à la fois un renouvellement important du personnel dirigeant et des approches nouvelles dans la définition des politiques et dans les pratiques politiques. Elles sont souvent exclues des réseaux informels qui sont de réels lieux de cooptation, d'affectation de parcelles d'influences et postes de décisions politiques.¹

5- Discrimination des femmes par le travail :

Le travail des femmes rémunéré ne fait plus l'objet d'un jugement défavorable à priori. Désormais, il est accepté pour certaine profession, pour certaines catégories sociales et dans certaines circonstances. Cela se reflète dans la structure l'emploi féminin, indiquant que le travail n'a pas la même signification sociale pour toute les employées. Pour les unes, il dévalorise ; pour d'autres, il valorise. Dans la société féminine, les femmes qui travaillent à l'exception des enseignantes, des médecins, des avocates...sont spécialement dévalorisées. On dira de la femme salariée qu'elle est Miskina et quelle est obligée de travailler parce quelle n'a

¹[www.L'accès des femmes aux postes de décision. PDF.](#)

personne sur qui compter : ni mari, ni fils adulte, ni gendre généreux....A l'inverse, la femme qui ne travaille pas et dont le mari est aisé est un modèle, et les jeunes filles aspirent à avoir sa chance, surtout lorsque, dans Les fêtes de mariage, elle étale ses différentes tenues vestimentaires et ses bijoux pour montrer l'attachement qu'a pour elle son mari. En pensant à leur avenir, les jeunes filles donnent plus d'importance à leur futur mariage qu'à leur situation professionnelle, Certaines diront que le diplôme servirait au cas le mariage ne réussirait pas et le divorcées elles auraient à travailler. Le travail des femmes est soit une nécessité pour les groupes sociaux démunis, soit une marque d'émancipation pour les couches moyennes, notamment les cadres, dont les épouses sont enseignantes, médecins, avocates...

L'activité rémunérée de l'enseignante ou de la femme médecin est mieux acceptée que celle de l'ouvrière, comme si à la ségrégation homme/femme imposée par la culture patriarcale s'ajoutaient d'autres ségrégations parmi les femmes : celles relatives au statut sociale et a ses marques distinctives. A cet égard, il n'est pas inutile de rapport de rappeler les chiffres de la structure de l'emploi féminin par branche et par âge.¹

6- La motivation des femmes au travail :

La femme dans le temps a connue plusieurs discrimination, elle était pendant longtemps infériorise par rapport à L'homme, elle a vécu dans l'obscurité mais à partir du **XIX^{ème}**, la femme a décidé de changer sa situation et le travail salarié était sa première solution pour sortir dans l'effacement et plusieurs études ont été menées pour savoir ce qui pourrait motiver les femmes à travailler et selon **Boutefnouchet 1982** la femme

¹Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA, **Guide de la femme travailleuse, recueil communauté de la législation du travail, Alger**, Le 08 Mars, 2006, P.35.

Travaille pour des raisons économiques et pas beaucoup d'elles qui travaille juste pour le plaisir de s'affirmer ou d'épanouir.

A travers le temps, la femme a pris sa place dans le monde de travail, l'idée d'être égale à L'homme motive à travailler plus, Ce qui va contribuer au développement du travail ainsi que les exigences du marché du travail.¹

¹Article la motivation des femmes au travail, université MOULOUD Mammeri, Tiziouzou, Alger, Publier le 16-04-2018 p.168.

Chapitre III

La vie familiale des femmes salariées

Section 01 : Les femmes salariées et leur statut familial

1-Le statut familial en Algérie :

Il s'agit ici de rappeler le cadre général dans lequel évoluent les femmes.

Avant la promulgation du code de la famille en 1984 ,il n'existait en Algérie aucune législation régissant le droit de la famille, à part les disposition du code civil portant principes généraux du droit .les juridictions de statut familial ont, quant à elles, toujours existé dans le système judiciaire algérien .En dépit du fait qu'aucun texte législatif ne régissait le droit de la famille ou les questions qui y sont connexes ou relatives, il existait les sections chargées du statut personnel .

En matière du droit de la famille, les juridictions appliquaient les principes généraux de droit issus du code civil, ceux-ci étant les principes de droit régissant la conclusion et la dissolution des contrats, ce sont les principes des « **obligations** » .étaient ainsi appliquées, à la dissolution des mariages, les dispositions du code civil relatives aux « obligations ». Il en était de même concernant les questions de filiation et d'administration de la preuve, qui étaient régies par les dispositions du code civil relatives à la « personne physique ».

En revanche étaient appliqués aux questions relatives à l'héritage les principes du droit musulman, « **el-charria el-islamia** », le code civil algérien, disposant en son article premier que les sources du droit sont, dans l'ordre :

- **La législation ;**
- **Les principes d « el-charria » ;**
- **La jurisprudence ;**
- **La doctrine.**

En absence d'une codification des dispositions ayant trait aux questions d'héritage, le juge algérien se devait de recourir à l'application du droit musulman en la matière ,ce dernier étant la première source du droit après la législation .le législateur algérien n'a doté le corpus législatif d'un texte régissant le droit de la famille dans son ensemble, a savoir la mariage, la filiation, la capacité et les questions relatives à l'héritage ,qu'en **1984**.ainsi, c'est par la loi **84-11** du **9 juin 1984** que le législateur algérien ,par un vote de l'assemblée nationale populaire, a doté les algériens d'un code régissant le statut familial .¹

La première partie de la loi a pour objet le mariage. Celui-ci y est défini comme étant « un contrat passé entre un homme et une femme dans les formes légales ».les formes légales dont il est question sont juridiquement² qualifiées par « les éléments constitutifs du mariage ».ces derniers sont dictés par le droit musulman, et commun à la majorité des rites religieux musulmans, à savoir : le consentement des futurs conjoints, le tuteur, la dot et les témoins.

Le consentement des futurs époux est défini à l'article **10** de la dite loi comme suit : « le consentement découle de la demande de l'une des deux parties et de l'acceptation de l'autre exprimée en tout terme signifiant le mariage l' égal » .Nous retrouvons dans la définition du premier élément du mariage, le consentement ,la définition du consentement utilisée lors de la conclusion des contrats ,telle qu'elle apparait dans les dispositions du code civil algérien ,qui dispose en son article **59** que le contrat se forme dès que les parties ont échangé leurs volontés concordantes.

Le tuteur matrimonial, second élément du mariage, est le moyen par lequel la femme contracte mariage.il est ainsi expressément cité à l'article 11 du

¹ BOUTHEINA Cheriet, **femme, droit de la famille et système judiciaire en Algérie**, l'UNESCO à Rabat, 2010, P.53.

Code de la famille que « la conclusion du mariage pour la femme incombe à son tuteur matrimonial qui est soit son père, soit l'un de ses proches parents ».

Ainsi, afin de contracter mariage, il est suffisant pour le futur époux d'exprimer son consentement à la conclusion du contrat même. Il guère envisageable que le mariage soit conclu sans la présence du tuteur matrimonial de la future épouse. ainsi, même dans le cas extrême ou celle-ci ne pourrait recourir à la présence d'aucun des membres de sexe masculin de sa famille ou de ses proches pour la conclusion de son mariage ,il est prévu, a l'alinéa 2 l'article 11 .que « le juge est le tuteur matrimonial de la personne qui n'en a pas ».

Il est à noter que, en dépit du fait que cet élément est fondamental, et requis pour contracter mariage, la loi dispose en son article 12 que le tuteur matrimonial ne peut empêcher la personne placée sous sa tutelle de contracter mariage si elle le désire et si celui-ci lui est profitable .dans le cas où le tuteur matrimonial s'opposerait à cette union ,le juge peut, quant à lui l'autoriser ,et ce, sans préjudice de la réunion des autres éléments du mariage. Toutefois, il existe une exception au fait que la future épouse soit Libre de contracter mariage sans l'accord ou la présence de son tuteur matrimonial.¹

2-Le statut de la femme active a deux niveaux :

La femme en exerçant une activité hors de son foyer elle devient une autre personne que celle traditionnellement connue sous le nom de femme au foyer, et son image aussi change que ca soit au sein de sa famille ou bien dans sa société, alors comment peut on expliquer la représentation du milieu socio familiale pour la femme active ?

¹ IBID, P. 54

2-1-Le statut de la femme active dans la famille :

C'est dans le milieu domestique, le plus favorable à l'épanouissement de ses tendances les plus profondes que la femme joue son rôle le plus marquant. Certes, au cours des âges et selon les pays, la forme de la famille a évolué, certains groupes sociaux lui ont attribué une place et un rôle prépondérant, mais presque tous les milieux et toutes les époques : les droits et les mœurs ont réduit la femme à une condition effacée.

C'est dans la vie familiale qu'on doit observer pour mieux définir la place attribuée à la femme dans la hiérarchie familiale et le rôle qu'elle occupe à tous les âges de sa vie dans toutes les situations.

-La femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée derrière son père, son frère ou bien son époux, donc sa place était effacée mais avec son accès au travail, la famille est confrontée à un nouveau phénomène celui de l'absence de la femme dans la maison pour exercer un métier. Alors il y a eu un déplacement du statut de la femme au foyer à celui de femme active, et même certaines familles ont connu un déséquilibre surtout côté enfants car ces derniers ont besoin de leurs mères en permanence car « une mère crée le climat de sécurité nécessaire à l'épanouissement de l'enfant » alors avec le travail, le statut de la femme est devenu à la fois valorisant et comme un obstacle dans la famille : valorisant car à présent l'homme n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille, mais il y a la femme aussi même si c'était très difficile pour lui d'admettre cette émancipation, il est considéré comme obstacle car : les mentalités jusqu'à nos jours n'arrivent pas à accepter ce fait, et il y a certaines familles qui souffrent de l'attachement croissant des femmes à un engagement à l'activité professionnelle ; et la majorité des

Femmes qui travaillant estiment que leur travail vient parfois en conflits a leur vie personnelle ou familiale¹

2-2 Le statut de la femme active dans la société :

L'accès de la femme a la seine publique, à l'école, au travail et à la politique a effrayé l'ordre du discours traditionnel, la femme n'est plus un objet muet et passif du discours sociale.

-La société insiste sur la condamnation de la femme au foyer disant que la maison est le royaume de la femme, pour le simple but de réserver l'honneur de la famille. « Elle se doit à une existante domestique, elle doit assurer l'important fonctionnement et entretien de la grande maison »².

« Le nif est le point d'honneur individuel et collectif de la famille »³.

-La femme est passé du statut de fille à celui de mère, elles entent maintenant qu'on lui reconnaisse un statut de femme, autant dire d'un individu a part entière, et cela est fondamentale. La différence entre les individus constitue un gage de bonne santé d'une société, elle lui permet de sans cesse évoluer et d'être de plus en plus créative, la femme a toujours été dominer par l'homme, la femme tend à imiter l'homme par le travail, mais avec l'activité salariale de la femme qui était attribué à l'homme, elle a pu le concurrencer dans les différents domaines tentant des postes de responsabilité qui lui confère la valorisation de soi.

Grace aux combats famosités qui vont se déclencher au début du **XIX^{eme}** siècle, conduite par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de

¹ NAST Mercier et autres, **la femme dans le monde contemporain**, Edition Fernand, Paris, 1971, P143.

² BOUTEFNOUCHET Mustafa, **la famille algérienne, évolution et caractéristique**, Alger, 1982, P.71.

³ Ibid., P.38.

L'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions ainsi l'émancipation de la femme est devenue une réalité.

-Mais **Dahia ABROUS** va plus loin on reliant cette situation au contexte politique on disant que : tout se passe comme si l'organisation d'ensemble de la société distinguait implicitement deux espaces : un espace public lieu de production économique, des rapports de travail, et de la prise de la décision politique, dans cet espace, Ilya une volonté politique en Algérie de faire échapper les rapports sociaux à une logique précapitaliste.¹

Cette répartition des rôles et les modèles qui lui sont liés sont posés comme des boucliers derrière lesquels, s'abritent la société et la famille², pour déclarer leur hostilité aux femmes qui travaillent ou qui désirent travailler en dehors du foyer.

Autrement dit, la femme a une double fonction, l'une qui est reconnu, rémunérée par un salaire, et l'autre considéré comme un travail supplémentaire sans valeur, gratuit et qui n'est pas reconnu par la société.

Mais que certains études économique essayent de rentabilisé comme c'est le cas des études de **fatma BOUFENIK** qui a fait un magister et un doctorat sur le travail domestique de la femme et sa valeur économique comme substitut au dépense publique principalement dans le secteur de la santé et la restauration.

La plupart des taches effectuées au titre du travail domestique, activité non-marchand, par un membre, le plus souvent les femmes, concourent

¹ABROUS Dahbia, **L'honneur face au travail des femmes en Algérie**, HARMATTAN, Paris, 1989, P.141.

²HALLOUMA Cherif, « **frontières minées ou modèles interdits : ouvrières de l'électronique de Sidi-Bel-Abbès** », *insanité* (en ligne), 1998, mis en ligne le 09 mai 2013, consulté le 22/03/2018. URL :<http://insanuat.revues.org/11677>.

Directement ou indirectement à assurer le bien-être des membres de la famille.

Ce constat fait partie, selon toute vraisemblance, de ces évidences du sens commun, qui ne suggèrent point une analyse socio-économique, combien même il est un fait majeur d'une population que sont les femmes.¹

3-Le rôle des femmes dans l'organisation de la vie familiale :

La famille étendue est la cellule sociale de base, le centre de convergence des ordres de base, le centre de convergence des ordres de faits les plus divers, économique, magie, droit coutumier morale et religion, et enfin, le modèle selon lequel sont construites toutes les structures sociales. Elle ne se réduit pas au groupe des époux et leurs descendants directs, mais rassemble tous les agnats, en sorte qu'elle réunit, sous un seul chef, plusieurs générations dans une association et une communion intime. Le père, chef, juge, donne à chaque ménage et à chaque célibataire sa place précise au sein de la communauté.²

Une femme qui désire poursuivre une activité salariée après son mariage est obligée de le stipuler dans un contrat notarial, ce qui lui ouvre droit au divorce en cas de non respect de cette clause. Ce seul recours légal des femmes les oblige donc à subir l'autorité conjugale : le travail devient accessoire que les « bon » maris veulent bien tolérer. Mais les difficultés économiques de la famille rendent parfois le recours au double salaire nécessaire.

¹BOUFENIK Fatima, « **famille : les femmes et les rapports de production domestique de santé** ». Insanyat / إنسانيات (en ligne), 1998, mis en ligne le 09 Mai 2013, consulté le 26/03/2018.URL :<http://insanyat.revues.org/11710>, P.84.

²PIERRE Bourdieu, **Sociologie de l'Algérie**, 8eme édition, Alger ; P. 09.

La conséquence est la faiblesse de l'activité féminine salariée, traditionnellement, l'état des mentalités qui prédominait dans la société algérienne était plutôt un travail pour les hommes, le mariage pour les femmes. Ce pendant le statut matrimonial des femmes n'est pas la seule explication à la division sexuelle du travail qui exclut la femme dans l'espace public. Cela correspond plus fondamentalement à l'imaginaire patriarcal encore dominant dans la société.¹

4- Le foyer lieu féminin par excellence :

L'éducation de la fille est dictée par les normes et les valeurs de la société patriarcale exigeaient à ce qu'elle apprend dès son jeune âge à être une bonne épouse afin de bien s'occuper de l'enfantement, l'éducation des enfants et elle se charge de l'apprentissage de ses filles à l'obéissance, le respect et la préservation de son honneur, la femme est éliminée de toute décision, ce qui explique qu'elle est née uniquement pour être épouse et mère, elle a un monde bien à elle, « ce monde est situé dans la partie la plus cachée de la société algérienne : l'intérieur de la maison »² et pour avoir une bonne réputation la femme doit valoriser sa vie domestique en démontrant ses spécialités et ses valeurs féminines, « elle doit avoir une réserve publique dans ses paroles et ses gestes ».³

D'une manière générale, la femme n'a pas de chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activités, malgré sa participation aux travaux des champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite son rôle aux champs domestiques, sur cela Khoudja donne une définition bien déterminée pour le

¹ KOMMAILLE Jacques, **Les stratégies des femmes, travail, famille, et politique**, Edition la découverte, Paris, 1993, P.38

² Boutefnouchet Mostapha, **La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes**, Edition SEND, ALGER, 1982, p.70

³ Khoudja Souad, **A comme algérienne**, Edition ENAL, ALGER, 1991, P.107.

travail domestique en disant que : « le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain celui qui produit pour le marché ».¹

5- Le travail domestique et le partage des tâches :

Le travail d'entretien de la maison, de soins aux enfants et de gestion des affaires domestique courantes reste toujours une spécialité féminine qui s'exerce, hors rémunération, dans le cadre privé du foyer. Le travail domestique est défini différemment par l'économie et par la sociologie. Pour l'économie, est un travail qui ne transite pas par le marché : le produit, le service qui en résulte n'est ni vendu ni acheté, il n'a pas de valeur (économique). Il ne s'agit donc pas de « travail » au sens économique du terme, c'est-à-dire de travail marchandise, mais d'une « activité ». Pour la sociologie, c'est un travail qui s'exerce au sein d'un rapport social non marchand, non salarial. Ce n'est pas le produit ou le service qui distingue le travail domestique et la définition marchande du travail, mais la nature de la relation, du statut sous lequel il est réalisé. Par exemple : faire cuire un steak dans un restaurant ou pour sa famille. Dans le premier cas, la personne développe ses compétences dans le cadre d'un contrat de travail, dans le deuxième sous statut d'épouse ou époux et de parent. Ce n'est plus un travail mais une tâche (on insiste alors sur le caractère prescrit de l'activité).

Les tentatives de quantification du travail domestique en font apparaître l'importance : les biens services qu'il réalise représentent en effet, en équivalent, entre un tiers et trois quarts de produit intérieur brut.

¹ Khoudja Souad, **les algériennes du quotidien**, Edition ENAL, ALGER, 1985, P.62.

-Les femmes y consacrent beaucoup plus de temps que les hommes (**4heures 23 minutes** contre **2 heures 24 minutes** en moyenne par Semaine), et ce, même lorsque tous deux sont salariés (**3heures 46 minutes** contre **2 heures 07 minutes**)¹.

6-Les avantages et les inconvénients du travail des femmes

6-1-Les avantages du travail de la femme :

Si nous examinons à présent les avantages que présenter ce travail. Nous constatons qu'ils se situent à quarts niveaux. En effet une femme qui exerce un métier réalise un ensemble d'apports, que l'on peut décliner sur quatre plans. L'un lui profite essentiellement et l'autre à sa famille, le troisième contribue à la prospérité de son ménage et le quatrième intéresse l'entreprise ou elle exerce.

A. Les apports du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Une femme, jeune fille, demoiselle ou tout simplement célibataire, quand elle travaille, elle se prend en charge, et réalise ses propres ambitions. Elle développe sa personnalité, affermit son caractère et se sent membre à part entière de la société. Elle s'implique alors dans son propre épanouissement en tant que citoyenne active, responsable de son propre devenir. Remarquons que les jeunes demoiselles font preuve de plus d'ambitions que les jeunes hommes, et cherchent toujours à gravir les échelons et par conséquent elles arrivent à occuper de très bons postes en une durée relativement réduite par rapport à l'évolution des carrières des jeunes hommes.

¹ KOMMAILLE Jacques, **Les stratégies des femmes, travail, famille, et politique**, Edition la découverte, Paris, 1993, P.112.

Les jeunes filles n'tant point dépensières inutilement, leurs salaires participent a leurs bien être et souvent leurs comptes en banque sont bien approvisionnés. Les signes du bien être se voient dans l'acquisition précoces des voitures, moyens de transport essentielle d'ailleurs pour une femme car il participe de sa sécurité personnelle, face aux risques que font courir les transports en commun. Le garde robe lui aussi est bien entretenu. En quantité et en qualité. La santé aussi reçoit sa part de petits soins : dentiste, ophtalmologiste, sport, pour ne citer que ceux- la.

Enfin , puisqu'a la différence du jeune homme qui doit se préparer pour fonder un foyer , la jeune fille n'ayant besoin de penser a un trousseau qu'une fois fiancé , son salaire profite aussi a sa famille.¹

A. L'apport du travail de la femme vis-à-vis sa famille :

La première chose a laquelle pense une jeune fille quant elle perçoit un salaire , c'est faire plaisir a ses parents , S'ils sont de conditions moyennes , elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne le lui demande , dans une participation active au budget de la famille .Dans plusieurs cas , quant la famille est dans le dénuement , la jeun a Casablanca auprès des jeunes filles qui travaillent, quelles soient cadre , employées , ou simple ouvrier , montèrent chiffre en main , l'engagement sans faille des jeunes filles dans les finances de leurs familles qui sont dans le besoin .

D'un autre coté même si la famille ne souffrent pas d'un déficit quelconque, la jeune apporte un plus qui améliore le niveau de vie des siens. Son apport, qu'il soit régulier ou occasionnel, est visible et constitue une bouée de sauvetage en cas d'imprévis .Les sœurs et les frères de la jeune fille qui travaille savent profiter de cette magne et cela au grand

¹www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

plaisir des parents, qui se déchargent un peu de responsabilités aussi bien matérielles que morales. Fait de faire sortir les frères et sœurs, de les emmener en voyage, de leur faire visiter des espaces appréhendés généralement par les parents tels que les grandes surfaces, les cinémas, les clubs, cafés, restaurants Améliorent l'éducation des enfants désengagent les parents.

-Mais viendra un jour ou cette jeune fille, deviendra une épouse et aura son propre foyer, sa petite fille.

C- Les apports du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futures époux, qui souvent, se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basée sur l'entente, le respect mutuels et l'entraide financière. On peut même avancer que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour elle un premier atout pour trouver un mari. En effet, les jeunes hommes, ayant vécu les changements qu'a connus notre société, savent qu'ils ne peuvent plus subvenir aux besoins de cette société de consommation, ou la crise peut s'évier à tout moment.¹

-Pour le jeune homme, le mariage avec une jeune fille qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquérir un logement. En effet, la hantise d'avoir un chez soi, est devenue un postulat sur laquelle se fonde toute stabilité possible, dans une société où la sécurité passe d'abord par le fait d'avoir quatre murs, à léguer aux futurs descendants. On ne sait pas de quoi demain sera fait, ne cesse de penser de plus en plus les ménages. Et puis, les facilités des crédits pour les comptes conjoints, rendent une traite plus

¹ www.Les avantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

solvable qu'un loyer versé inutilement , puisque la traite revient beaucoup de fois moins chère que le loyer.

Une fois chez elle, la femme s'occupe d'avantages des frais du foyer .Elle ne pense qu'à améliorer e quotidien .Elle prend en charge tout le confort quelle sait apporter a une maison .Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés. Les vacances aussi sont des moments des vrais loisirs.

Enfin, on peut dire aussi que cette femme qui participe a la décision, femme qui participe a la décision, acquies une forte personnalité qui rejallit sur l'équilibre du compte .Elle est considérée comme légale de son conjoint, et la complicité élément capital dans une relation couple, s'installe et cimente les rapports et favorise l'harmonie, autant d'éléments qui ne peuvent conduire qu'au bonheur.

D- L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise :

Au niveau de l'organisme dans lequel la femme travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des rapports humains .En effet, tous les postes de médiation ou les relations humaines priment sont confiés aux femmes, car elles y excellent de par leurs dons à gérer tout ce qui révèle du social.¹

L'organisation même de la société que ce soit au niveau de local, du temps ou des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine .On objectera sans doute, que ces paramètres ne sont que complémentaire dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, autrefois masculin, la robotisation, la numérisation des

¹ www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

taches ont simplifié et faciliter le travail a tel point que ce qui fait la différence aujourd'hui, c'est la qualité et l'esthétique du travail , et ceci personne ne peut se disputer aux femmes .Signalons , que désormais ,les jeunes hommes qui veulent évoluer dans leurs carrières ne peuvent faire l'impasse sur une formation qui les prédisposerait a épouser cette nouvelle vision du travail.

Enfin d'un autre coté, la femme est connue pour son sérieux, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité, sa rigueur déontologique.

Aussi, la, il ya femme : il est hors de question de penser a la corruption, au retard, a l'absentéisme

Mais chaque médaille a son revers, et on peut s'étaler sur les avantages du travail de la femme sans pour autant les circonscrire, on butera inévitablement sur les inconvénients.

6-2 Les inconvénients du travail de la femme :

Comme nous l'avons fait pour nous intéresser aux avantages du travail de la femme, nous allons adopter la même démarche quant aux inconvénients qui peuvent surgir quand une femme exerce un métier ou fonction hors de chez-elle. Nous aurons une suivrons un plan en miroir ou chaque catégorie d'avantages aura une sorte de contre-pied qui représente ses inconvénients.¹

A. Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Si le travail de la femme lui procure des bienfaits, il peut être aussi source de tracas.

¹ www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

En effet, les postes qu'occupe une femme demandent un investissement de tous les instants.

Qu'elle soit enseignante, médecin, infirmière, standardiste, secrétaire, avocate ou ouvrière, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress en fin de journée. Or, à la différence du jeune homme qui trouve l'occasion de se ressourcer après le travail, en allant prendre un petit café avec les copains, en autres, la jeune fille, quant à elle, elle ne pense qu'à rentrer à la maison. Ce choix qu'elle fait provient de plusieurs causes. Premièrement, dans la société encore conservatrice, la jeune fille doit rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, à son mari. Deuxièmement, il n'y a pas d'espace qui respectent les spécificités des femmes et qui leurs favorisent des détenteurs en harmonie avec leurs goûts et psychologies. Dans le meilleur des cas, elles se trouvent dans les cafés avec les hommes, et finissent par prendre l'habitude du café et du tabagisme, ce qui loin de les ressourcer, ne fait que les tresser davantage.

Enfin, plus la jeune fille reste dehors, plus elle est exposée aux dangers que représente l'espace urbain.¹

Où autre souci vient ternir l'éclat du travail de la femme. Il ne faut pas oublier qu'elle doit entretenir une image de marque qui reflète la réussite sociale que représente son travail d'où les dépenses en habits, en coiffure, maquillage et parfum. Ce qui épuise son budget, souvent quand elle fait ses calculs, entre une cotisation familiale, les déplacements, et l'entretien de cette image de marque aussi simple que elle, elle ressort avec un seul contact : elle ne vit que pour travailler.

¹www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

Enfin, il est à noter que si le travail constitue pour la jeune fille un atout dans la question du mariage, il peut aussi, dans certains cas, devenir un handicap, notamment quand la jeune-fille s'investit dans une carrière de recherche, comme dans le cas de la médecine ou les études doctorales en générale. Ces jeunes femmes chercheuses dépassent souvent une certaine limite d'âge tolérée dans le milieu traditionnelle, et se retrouvent ainsi dans célibataires. Notons parfois, qu'elles en font le choix dès le départ, pour pouvoir assurer une carrière de chercheuse sans aucune contrainte. Le cas des universitaires algériennes est probant dans ce sens.

B. Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

Quand la jeune fille travaille représente certes une fierté et un soutien pour sa famille. Certes, les inconvénients dans ce cas paraîtront de l'ordre de l'affectif, ou dirons-nous du subjectifs mais il importe de les citer parce qu'ils peuvent dans certains cas peser dans la balance. Toujours est-il que cette dont la carrière a abouti elle constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent plus qu'à la « caser ». Le fait qu'elle sorte du domaine sécurisant des études les plonge dans des angoisses au quotidien. Leurs inquiétudes ne s'apaisent que lorsqu'elle regagne le foyer.

Les parents commencent à s'inquiéter des fréquentations de leur fille. Ils ont de plus en plus la volonté de sauvegarder sa bonne réputation qui va dès leur.¹

Les projets de mariage commencent à se former et les parents partagés entre le désir de garder leur fille et le souhait de lui garantir une vie convenable, ne savent plus où donner de la tête. C'est un dilemme où il faut trancher. Jouir du enfin des fruits de leurs labeur non pas dans un sens matériel même si ce côté trouve sa raison d'être mais c'est surtout la paix ;

¹ www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

D'avoir réussi à conduire a bien une enfant dans un milieu où la concurrence masculine est encore rude.

En réalité les parents n'ont pas formé un projet de mariage, mais plutôt a choisir un bon mari parmi ceux qui commence à se présenter. Le travail de la jeune fille étant devenu un atout dans cette quête de l'épouse idéale, le départ précipité des jeunes filles constitue donc pour les parents autant un motif de soulagement qu'un sujet de désolation. Et autant leurs hâte est grande de voir leur fils fonder un foyer et se libérer du giron maternel, autant leur fille reste un bébé qui a du être sevré avant terme.¹

C-Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail .en plus du stress du travail, elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et de ses enfants. Elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voire des concessions. En effet, ne pouvant être présente pour préparer le déjeuner, moment important de la journée en tant que repas mais aussi en tant qu'occasion de rencontrer conviviale qui permet à tout la famille, surtout aux enfants, de refaire le point de revoir les repères sociaux et affectives la femme se retrouve devant deux alternatives. La première consiste à préparer les repas à l'avance souvent la veille, et de réchauffer à la hâte au moment de déjeuner. Ceci bien sur influe sur les habitudes alimentaires de la famille, et souvent la qualité de la nourriture laisse à désirer aussi bien en gout qu'en apport nutritionnel. On pourrait citer aussi le cas de la femme qui recourt plusieurs fois, à la nourriture préparée dehors, ou qui donne à ses enfants de quoi manger à l'extérieur.²

1 www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

La deuxième alternative est celle qui consiste à engager une femme de ménage, une bonne, ou ce qu'on appelle aujourd'hui, une femme de service. Ceci coutera de l'argent et c'est la femme qui, par un accord tacite avec son mari, doit payer celle qui va la remplacer au foyer. Donc dans les deux cas, il y a des frais supplémentaires qui incombent à la femme.

Le soir, la femme reprend le contrôle de la maison mais elle est épuisée et de mauvaise humeur. Elle doit encore revoir le travail des enfants, préparer leur vêtement, s'occuper de leur propreté, avant de se préparer au lendemain. Elle est dans cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles régénératrices, à s'occuper d'elle – même, à faire le bilan de la journée ou tout simplement à se préparer à jour d'une intimité méritée avec son mari.

C. Les inconvénients de la femme vis-à-vis de l'entreprise :

Au sien de l'entreprise la femme posent quelques problèmes, et qui ne sont pas des moindres. Parmi ces problèmes, on trouve d'abord, la contrainte de la maternité .en effet quand la femme est enceinte, ces apports diminuent vu que son métabolisme subit des transformations dues à cette grossesse. Les contraintes augmentent au fur et à mesure que la grossesse se développent jusqu'au dernier mois, ou la future maman obtient son congé de maternité. L'absence de la femme perturbe le travail au niveau du poste qu'elle occupe, et le recours à une remplaçante (ou un remplaçant) entraine un baisse de la performance et des frais supplémentaires.

Le droit à l'allaitement après la reprise, laisse encore à la femme la liberté de disposer une heure le matin et une heure l'après-midi, qui sont autant d'heures perdues dans le rendement de l'entreprise.

Un autre problème surgit quand la présence des femmes dominant, ou neutralisent celle des hommes, est celui des conflits personnelles connues

Pour être l'apanage des femmes quand elles se rencontrent. Dans ce sens, elles reproduisent dans le travail, les tensions socioculturelles qu'elles vivent à l'extérieur, ou dans les lieux publics. Les jalousies, les médisances, et les frictions se retrouvent dans les lieux de travail. Les conditions de travail s'en trouvent envenimées, et la mauvaise qualité des rapports humains. La communication professionnelle étant devenue un atout majeur dans la réussite de l'entreprise, sa détérioration entraîne fatalement une baisse des performances.

Citons aussi, que le travail de femme est toujours considéré comme facultatif, même s'il y a de plus en plus de femmes chefs de famille. Par conséquent, les employeurs savent tirer avantage à celui exigé par un homme. Ceci entraîne fatalement une féminisation de l'emploi, et un chômage plus élevé dans les rangs des hommes. L'entreprise qui prend cette orientation se voue à la stagnation, parce que ses bénéfices se feront sur le dos de ses employées, lesquelles se sachant exploitées ne chercheront plus à évoluer ce qui influe sur la qualité générale de l'entreprise.¹

Pour abrégé, on peut soulever un dernier point négatif provoqué par le travail de la femme. La présence des femmes au milieu des hommes provoque un sexisme qui influe sur les rapports entre les employés et le fonctionnaire. La préférence pour tel ou tel sexe rend les rapports compliqués entre les employés au sein de l'entreprise. Cette différence des sexes encore marquée par l'héritage patriarcal, même dans les pays développés, entraîne des phénomènes ternissent son image de marque et finit par perdre pied dans un monde où la concurrence est de plus en plus rude.

¹www.Lesavantages et les inconvénients du travail de la femme PDF

Section02 : La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes salariées

1-Sphère professionnel, sphère privée et les enjeux de la conciliation

La carrière professionnelle des femmes cadre notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruption telles que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions son expliqué par l'arrivé d'un bébé dans la famille, en premier lieu en commencé par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car c'est a la femme a elle seule de s'occuper de son enfant, en plus de sa la gestion au foyer comme si elle lui revient de droit et demeure une préoccupation constante et intégrée comme une donnée de vie. La femme cadre obligée par ces responsabilités, de se déplacer régulièrement et assister a des réunions tardives s'ajoute a elle 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 que « les femmes atteignent que très peu de postes de direction et de haute responsabilités. On peut expliquer leur refus de s'investir a « plein temps » dans une fonction a responsabilités par le désir d'allier vie de famille et vie professionnelle ».¹

L'articulation entre vie familiale et professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes qui travaillent en générale et les femmes cadres en particuliers, on ne peut parler de son travail sans se référer a la activité domestique, a la famille, il y'a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces pour cette catégorie de femme.

¹BATTAGLIOLA Françoise, **Histoire du travail des femmes**, Edition la découverte, 2000, p.11.

1-1 Les enfants une préoccupation centrale :

La première difficulté rencontrée pour les mères de famille 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 cantines scolaires, cette situation est 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.

La conciliation entre les tâches du dedans et du dehors est en plan psychologique très coûteuse pour les femmes , mais est dans ce contexte évoquée comme l'expression d'un signe de supériorité, elles gèrent le travail domestique mais sont particulièrement attentives à leurs enfants car ces derniers occupent un statut réel qui l'amène à bénéficier d'une éducation réfléchie. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire, dans le développement de leur culture générale c'est pour cela que les femmes cadres se préoccupent de l'organisation du temps des enfants , leur accueil durant leur absence , l'équilibre de leur repas à la sortie de l'école, leurs santé et leur loisirs...autant de préoccupations la gestion n'est pas laissée au hasard ce qui nous amène à parler de la qualité du temps et non pas la quantité du temps accordé à l'enfant, cela explique l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des femmes se structure bien autour du couple « rupture continuité »¹.

¹CHERIFATI-MERABTINE Doria, **Femmes cadre entre sphère professionnel et familiale**, in les cahiers du CREAD, Revue publiée par le centre de recherche en Economie appliquée pour le développement, N°7,4Algerie, 2005, PP .109-111.

1-2 Le travail domestique est un compromis :

La gestion du foyer occupe une place importante dans la vie des femmes évoquer cet aspect c'est s'arrêter sur le nombre de tâches qui vont de courses, ménage, à l'éducation des enfants, malgré la nature contraignante de ces travaux la femme se doit de rester disponible.

Le travail domestique occupe une part importante de la vie des femmes, conçu comme un élément du compromis il est également lié au fait que la société n'aide pas la femme qui travaille, c'est à elles de partager leurs temps entre leurs vie professionnelle et la famille. Il y a comme une continuité entre ces deux univers, les femmes au travail pensent à la maison, à la maison pensent au travail, elles se livrent à leurs activités professionnelles en gérant le quotidien de leurs proches.

On déduit que les activités qui se rattachent à la sphère domestique est significative et occupent une place importante dans la vie des femmes¹.

1-3-Le champ domestique, un rapport social du genre qui façonne l'identité

La place qu'occupe le champ domestique dans la vie des femmes travailleuses montre que cette activité est l'expression d'un rapport social. Selon Dessert « 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 ». La place qu'occupe le travail domestique dans la définition de soi indique que les femmes ont intériorisé l'assignation du travail domestique comme activité féminine.

¹ IBID ; P.112.

Selon la position occupée dans ou hors espace privé, il prend une place plus au moins centrale dans la définition de l'identité féminine même si l'activité salariée modifie le caractère central du ménage de la vie de ces femmes, cette modification touche à la réorganisation des priorités, sans pour autant remettre en question le rapport social établi entre les hommes et les femmes par le mariage. Plus qu'un simple instrument de négociation, l'internationalisation de l'assignation des femmes à la sphère domestique et des activités qui la caractérisent participe de l'identité féminine. La conciliation entre tâches intérieures et celles extérieures, dictées aux femmes travailleuses par la société, est prise en considération. 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.¹

Le travail salarié a influé sur le temps domestique des femmes et a redimensionné leur rapport avec le travail domestique. La conciliation permanente qu'elles opèrent a des incidences sur leurs itinéraires professionnels, sur leur évolution des carrières. Bien que conscientes de cet état de fait, le « domestique » n'est à aucun moment remis en cause ; lieu de permanence, il est réfractaire à tout changement et la difficulté qu'il a à s'y soustraire vient du fait « qu'il est support d'identité », support incontournable de la vie familiale car le travail domestique ne peut être rejeté en bloc par les femmes, sauf à s'isoler, à rejeter la conjugalité et même la paternité, il constitue à ce titre une part importante de l'identité sociale féminine.

À qualification égale femmes et hommes, même lorsqu'ils partagent le même espace professionnel, ne sont pas dans le même espace-temps

¹ DARRER-Maurisson et Marie-Agnès, **Travail, famille, le nouveau contrat**, Edition, Gallimard, Paris, 2003, P.34.

psychologique , par ailleurs l'observation effectuée sur une trentaine d'années révèle que le monde du travail de l'Algérie postindépendance s'est construit sur des différenciations entre les types de tâches et de positionnements au sein des hiérarchies. Ces différenciations marquent , a plus haut niveau, la construction sociale du travail qualifié , cela explique pourquoi les femmes salariées se trouvent plus engagées dans un processus de légitimation, face à une société qui les culpabilise et ne les juge que par rapport à leurs capacités à gérer l'intérieur et l'extérieur. L'occupation des postes a constitué la première étape d'un processus de conquête du monde du travail. L'arrivée en fin de carrière de la première génération des femmes cadres relève du fait social, la nouveauté étant dans le choix opéré par ces femmes de combiner entre les sphères privées et professionnelles et donc dans le refus de choisir entre l'une ou l'autre de ces deux sphères et on peut expliquer cette combinaison comme une contre-attaque aux résistances qui continuent à bloquer l'entrée des femmes dans le monde des responsabilités professionnelles. Comme le dit Marie-Agnès et Barrière-Murissons, « Aujourd'hui, la conciliation entre travail et famille est la clé du bon fonctionnement économique et social ; en d'autres termes : du progrès afin de parvenir à préserver un taux de fécondité suffisant pour son développement , un niveau d'emploi croissant et un chômage restreint , la compétitivité de l'économie , le bien-être social et individuel et une certaine compétitivité de l'économie , le bien-être social et individuel et une certaine égalité entre hommes et femmes , la solution semble de trouver un bon équilibre entre les deux sphères ».¹

¹DARRED-Maurisson et Marie-Agnès ; Op, Cit.P.38

2-Les formes et modalités de la conciliation :

Les politiques de conciliation visent donc à aider les parents à faire face à leurs obligations et aspirations professionnelles comme leurs obligations et aspirations familiales.

Au sens propre, la conciliation s'étend comme l'articulation de temps et de responsabilités différents dans une journée. Les leviers que les pouvoirs publics et les entreprises peuvent alors mobiliser pour la facilité de son ménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'une offre de services aux familles, notamment pour la garde d'enfant, qu'elle soit collective ou non, et la solvabilisation des familles afin de rendre les différents services accessibles à tous les ménages.

Mais il existe une autre forme de conciliation parfois qualifiée de conciliation par enfant, où il ne s'agit pas de favoriser la gestion de plusieurs temps dans une même journée, mais de rendre possible l'alternance entre des périodes totalement non travaillées et des périodes travaillées c'est à travers les congés de maternité, paternité et surtout parentaux que les pouvoirs publics permettent son développement.

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour le pouvoir public.

A-Le cadre économique et sociale :

La situation économique est marquée par le développement des formes nouvelles d'emploi, notamment des emplois de temps partiel, et par le débat sur le partage du travail, ces nouvelles formes d'emplois concurrentes principalement les formes à temps plein, elles ont une incidence plus forte sur le temps des femmes que sur celui des hommes, par ailleurs, les pratiques relatives

Aux responsabilités familiales et domestiques n'évalué lentement dans sens se partager parentaux concerné presque exclusivement les femmes¹.

B-Aménagement du temps du travail et la conciliation

L'aménagement ou la réduction du temps de travail sont à la cours des modalités de conciliation des aspirations des a salaires, mais ce sont les plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une Question ouverte hormis la fonction publique, ou le droit de salaire a moduler leur horaires de travail sont plus affirmé la recherche de flexibilité De la part des entreprises donne en effet la logique d'offre d'emploi e temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle de qualification ou de carrière.

Ainsi, dans la pratique, ces deux processus conciliation des sphères professionnelle et familiales et développement des formes d'emploi a temps partielles et peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories des femmes »².

C-Conciliation et accueil des jeunes enfants

Parmi les taches familiales, le temps consacré aux enfants en bas âge, mais aussi a ceux d'âge scolaire en dehors des heures d'école, il est important .Alors que laide a la garde et les services chez les employeurs sont le premier souhait des parents canadiens ayant des enfants moins de trois ans, on constate qu'a peine plus de quatre des travailleurs canadiens

¹JACQUELINE Laufer, **L'égalité professionnelle entre les femmes et hommes**. La découverte, Coll. « Repères », Paris, P.164.

²MOHAMED Koli et DORRA Jamoussi, **La conciliation entre la vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail**, Tunisie, 2007, disponible sur le lieu <http://www.mémoireonline.com>.

déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de l'EMTE à cet égard est généralement puis quelle demande si l'employeur offre « de laide pour le gardiennage d'enfant soit par un centre sur la place, ou par les biais de fournisseur ou par des arrangements informels »¹.

3-La gestion du stress dans les deux sphères professionnelle et privée

Le stress vient d'un écart entre la perception de la demande (une tâche à accomplir , un déficit à relever) et la perception des ressources disponibles (le temps , les compétences, l'énergie), les femmes veulent se réaliser dans toutes les sphères de leur vie et sont susceptibles de se sentir coupable de ne pas faire assez dans un domaine ou dans l'autre.

Toutes les femmes doivent apprendre à profiter d'avantages du moment présent, à gérer le stress quotidien tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle, elles doivent donc apprendre à déléguer réellement des responsabilités, à ne plus s'en faire à propos du « comment » et du « quand », dans la mesure où l'essentiel des besoins est comblé.

Ici reste la question de savoir qu'elles sont les moyens pour arriver à cela sont-ils disponibles ?

Les cas de stress dans l'entreprise sont parfois niés ou attribués uniquement à la fragilité ou à l'inadaptation au poste de certains salariés , face à des manifestations ou des plaintes de stress , il est pourtant très

¹ MARIE Agnès et autres, **conciliation travail famille(le rôle des acteurs France-Québec)**, presses. Québec, 2009, P.286.

primordial de rechercher les liens possibles avec le contexte professionnelle.¹

Dans le même ordre d'idée, la formation professionnelle pour celles qui n'ont pas eu la chance de poursuivre de l'étude supérieure est un des aspects fondamentaux pour une plus grande intégration de la femme dans le marché du travail.

Les données statistiques ont montré également que le mariage , avec tout ce qu'il comporte comme charge supplémentaire pour la femme, constitue une entrave au travail de la femme .Cette contrainte pourrait être levée par la multiplication des infrastructures pour les enfants (crèches , garderies d'enfant , école maternelle ...etc.)Une grande partie des femmes sont occupées dans l'administration publique et plus particulières dans l'enseignement et la santé pour les urbaines et dans l'agriculture pour les rurales.

L'amélioration de la participation de la femme a l'activité professionnelle ne doit pas se suffire de ces trois secteurs. a ce titre, les femmes doivent investir les autres secteurs d'activités (BTP, transport et autres services marchands) et imposer leur présence.

4-Les politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale

Il existe un lien évident et directe entre les difficultés a concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle et la pauvreté et l'exclusion sociale. De nombreuses personnes (essentiellement des femmes) sont contraintes d'arrêter de travailler temporairement ou d'accepter un travail

¹www.inrs.fr/risuques/stress/ce-qu'il_faut_retenir.html. Consulté le 12/03/2018 a 14h30.

a temps partiel parce qu'elles ne réussissent pas concilier la prise en charge d'un enfant ou d'un proche dépendant avec leurs obligations professionnelles.

Des hors, ante de couverture sociale et de revenus mensuels adéquats, les personnes vulnérables sont exposées à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est d'autant plus important pour les familles monoparentales et les familles nombreuses. Pour les familles vulnérables, le temps consacré à l'éducation des enfants est sacré car il est essentiel pour enrayer la transmission de la pauvreté entre les générations.¹

¹ DALOTEL Alain, MINCHE Paule, **Communiste et féministe**, 1839-1901, P.147.

Partie pratique

Chapitre IV

Présentation de l'organisme d'accueil

Ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil et l'organigramme de l'entreprise Sonatrach **DRGB** de Bejaia.

1-Présentation de l'organisme d'accueil :

La direction régionale de Bejaia (**DRGB**) est lune des sept régions composantes l'activité transport par canalisation qui sont :**HAOUD EL –HAMRA**, in amenas Skikda , Arzew **GPDF**,(ouest) et **GEM**(est).La **DRGB** de Bejaia est chargé de l'exploitation de deux oléoducs et d'un gazoduc.

1-Oléoduc Haoud El Hamra- Bejaia (OBI)

Cet oléoduc est le premier pipeline installé en Algérie par la société pétrolière « **SOPEG** ».Il d'une longueur de **668 KM** et d'un diamètre **de 24 pouces**. Il possède une capacité de transport de **15 pompages**, il achemine depuis 1959 du pétrole et de condensat vers le terminal marin de Bejaia et la raffinerie d'Alger.

2-Oléoduc béni –Mansour –Alger (OGI)

Elle est d'une longueur de **130 KM** et d'un diamètre de **16 pouces**. Il est piqué sur l'oléoduc **HEH (Ha oud El Hamra)**-Bejaia et alimente depuis **1970** la raffinerie d'Alger situé à sidi Ariane. Il répond à la demande de la raffinerie qui est de **2.8MTA**.

1) Le gazoduc hassir'mel – bordj menai el(GGI)

Il est d'une longueur de **437 km** et d'un diamètre de **42 pouces**. Il approvisionne en gaz naturel depuis **1981** toutes les villes et pôles industriels du centre de pays. Sa capacité est de sept milliard M^3 par ans, et les stations pompages suivantes :

- SPI bis : station de pompage N° 1 a djemaa (el Oued).
- SP2 : station de pompage N°2 a Biskra.

- SP3 : station de pompage N°3 a M'silla.
- SBM : station de pompage a béni Mansour.
- GGI : terminale Bordj Menail.
- TRA : terminal SIDI Acine (Alger).
- TAB : terminal arrivé de Bejaia.
- SC3 : station de compression N°3.

SOPEG :

Sociétés pétrolier de gérance fut crée le **12 mars 1957**, implantée a Bejaia dont le siège était a paris(France).Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait de **HAOUD-EL-HAMRA** située a 25 KM de nord- est **d'HMD** (HASSI MASSAOUD) jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia et ce jusqu'a **1971**. Apres la nationalisation des hydrocarbures, le **24/02/1971**, **SOPEG** a donné naissance à l'**UTC (UNITE DE TRANSPORT CENTRAL)**, et la récupération de la part de **SONATRACH** a **100%** de ses avoirs de l'ex pétroliers de gérance (**SOPEG**).

Situation géographique :

La DRGB est situé au sud de Bejaia (arrière port) a l'entrée de la ville sur la zone industrielle, et elle s'ettend sur une superficie globale qui est déterminée ainsi :

- ❖ Terminal « sud et nord » :
- ❖ Surface clôturée : 516135 m².
- ❖ Surface couverte : 7832 m².
- ❖ Surface occupée par les bacs : 43688 m²
- ❖ Surface non clôturée : 2250 m²
- ❖ Surface de stockage : 3800 m².

- ❖ Port pétrolier.
- ❖ Surface clôturée : 19841 m².
- ❖ Surface couverte : 300 m².
- ❖ Surface occupée par les bases de déballastage : 1600 m².

-Les activités de SONATRACH :

La **DRGB** a comme mission le transport des hydrocarbures par canalisation, elle est chargée de l'exploitation des trois ouvrages suivantes Un ouvrage est une canalisation avec tout ce qui est accordé, come les stations la canalisation les bacs par exemple.

La **DRGB** gère le port pétrolier qui est composé de trois postes de chargement de navires jaugeant jusqu'a **80000** tonnes ; leur ravitaillement est assuré a partir d'un parc de stockage à la moyenne dune pompe.

générale sur la DRGB :

Comme la **DRGB** est une unité de la **SONATRACH**, donc il est important de connaître l'historique de l'entreprise mère.

2- Historique de la SONATRACH :

L'entreprise **SONATRACH** (société nationale pour le transport et la commercialisation des hydrocarbures) le **31/12/1963** par le décret N° **63-491**. Le **22/09/1966**, les statuts ont été modifiés par le décret N° **66/292** et la transformation des hydrocarbures). Le **24/02/1971**, la nationalisation s'étendra a tous les secteurs des hydrocarbures cela a conduit a une restructuration et sa réorganisation en **1985**, **SONATRACH** s'est recentrée sur ses métiers de base qui constituent les activités suivantes :Exploration et recherche , production, la liquéfaction et la transformation de gaz, la commercialisation ,le transport par la canalisation. L'objet recherché de la **SONATRACH** par la restructuration et la

réorganisation et décentralisation des pouvoirs, c'est-à-dire adopter un système afin d'évoluer vers un schéma de groupe en constituant les branches d'activités autonomes et leurs filiation 'activité transport est confiée a la branche transport par canalisation(**TRC**) dont la mission essentiellement est d'assurer le transport des hydrocarbures par pipe-line.

3-présentation des structures de l'organigramme :

La **DRGB** est organisée comme suite :

a- Direction :

Représente par le directeur régional puis a son tour est assisté par un chargé de la sureté interne et d'un chef département **HSF** et d'un chef centre d'informatique et enfin de quatre sous directions :(technique administration, exploitation , fin et juridique) lesquelles sont a leur tour assistées des chefs de départements.

b-Assistance du directeur :

Il est chargé de la gestion

- La sureté interne
- Agent de sécurité
- Patriotes

Qui sont chargé de veiller a la ligne contre des actes sabotage.

C –Département hygiène et sécurité environnement (HSE) :

Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain et matériel de **la DRGB**, et aussi le bon cheminement du transport des hydrocarbures. Il est composé de trois services :

- Service prévention.

- Service environnement.
- Service intervention.

Il assure certaines tâches comme : organiser des campagnes de sensibilisation et de prévention.

- Protéger le matériel en effectuant des contrôles sur les appareils pressions de gaz (chaque cinq ans) et les appareils de lavage et manutention (tous les ans)
- Sauvegarder l'environnement, notamment en dépolluant les sites pollués en cas de fuite et en analysant l'eau de consommation.
- Intervenir pour affronter les incendies et les accidents de travail

Le centre informatique :

Il a pour mission de développer, installer, d'exploiter des applications informatiques pour le compte de la **DRGB**.

- Les quatre sous directions :

a-Sous – direction technique :

Elle est composée de quatre départements :

Département approvisionnement et transport(ATR) :

Ce département est chargé d'alimenter et de provisionner la **DRHB** en matériels nécessaires à son fonctionnement. Il doit faire face à tous les achats (pièces détachées) il assure le transport du personnel, ainsi qu'un soutien logistique et technique aux autres départements il est composé de :

- Service approvisionnement.
- Service gestion des stocks.
- Service gestion technique.

- Service transport/maintenance entretien.

Département maintenance(MTN) :

La mission principale de ce département est de veiller au maintien en bon état des installations techniques de la région. C'est-à-dire assurer la maintenance des équipements industriels tournants (pompes, groupe diesel, turbines).Et il se compose d'ensemble de services :

- Ce département est chargé de l'étude et de suivi des projets d'investissement de **la DRGB** dans les différents domaines.
- Service planning et méthode.
- Service mécanique.
- Service électricité.

Département protection des ouvrages(PTO) :

Le département protection des ouvrages a pour mission de protéger les ouvrages contre les actions humaines volontaire liée a des erreurs de manipulation (effet de marteau, travaux publics.... Etc.), et les actions de la nature (glissement de terrain, inondation).Et le préserver contre la corrosion (protection cathodique).Se compose des services suivant :

- ✓ Service entretien lignes.
- ✓ Entretien stockage et auxiliaires.
- ✓ Protection cathodique.

Département des travaux neuf(TNF) :

Ce département est chargé de l'étude de suivi des projets d'investissement de la **DRGB** dans les différents domaines en bonne exécution des projets conformément aux closes arrêtées dans le cahier de charges :

- Service études
- Service technique et suivi des réalisations
- Service archives documentation

B/Sous- direction exploitation :

Elle chapeaute deux départements :

Département exploitation liquide :

Il est chargé des différents rôles tel que :

*Le stockage de brute

*L'exploitation de deux ouvrages pétroliers (**OB1 ? OG1**)

*La réception de brute et de condensat, et ce département est composé de stations qui sont :

-Station de pompage **SP1 BI2.**

-Station de pompage **SP3.**

-Station de pompage **SP3**

-Station de pompage **de béni Mansour**

-Terminal d'arriver **de Bejaia.**

-Terminal arrivé **Alger.**

Et aussi, ce département (exploitation liquide) se compose des services suivants :

a-Service ligne : il prend en charge.

- Le contrôle du pipe- lin ainsi que les installations

- La préparation des dossiers et documents concernant les pipas (journal quotidien, pression, qualité.)

b-Service trafic : mis en relation direct avec la branche de commercialisation d'Alger, il veille sur le bon enchainement du fluide (pétrole, condensat).Il s'occupe également du chargement du fluide sur les travaux.

c-Service laboratoire après chaque changement des bacs : le laboratoire s'occupe de contrôle de la qualité du fluide, afin de déterminer ses caractéristiques : et il contient ces services suivants :

- Service trafic
- Service laboratoire

Département exploitation de gaz :

Ce département est chargé de l'exploitation du gazoduc **HASSI** la **SONALGAZ** pour l'alimentation des centres électriques des usines. On signale que ce département est nouveau, il est crée en **2004** et jusqu'à maintenant est géré uniquement par un chef de département. Il prend en charge la station **SC3** et **GGIBM**.

-Sous – direction finances et juridique :

La sous direction est composé de trois départements :

***Département finance :**

Il prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB, il assure l'enregistrement chronologique des informations de comptabilité en détail comme il fait des appels de fonds a la division de commercialisation des hydrocarbures. Il est composé de deux services :

- Service comptabilité générale

- Service trésorerie

***Département budget :**

Dernier était l'un des services de département de finance devenu département selon le nouveau organigramme, il est chargé :

- D'élaborer le budget de l'année avenir, selon les prévisions qu'il a vécu de chaque structure.
- D'élaborer le plan de gestion de moyen terme 5 ans et courte terme. Il est composé de deux services :
- Service budget.
- Service contrôle de gestion.

***Département juridique :**

Internationale. Et il règle les litiges entre la **DRGB** et les propriétaires des terrains et s'occupe d'assurance de patrimoine de la **DRGB** .il est composé de deux services.

-Service contrat.

Service assurances et contentieux.

Sous – direction administration et social :

Ce département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail. Comme il gère le personnel de **la DRGB** (frais de mission, congé, frais sociaux....), Ce département se compose des services suivants :

a-Service gestion paie/âpres paie :

Scinder en deux sections, ce service s'occupe de la gestion courante du personnel (présences des absences, congé....), ainsi que l'élaboration de paiement des agents.

b-Service prestation sociale :

Il s'occupe de diverses prestations telles que : inscription des employés a la **CNAS**, préparation des dossiers des retraites, affiliation des employés a la **MIP** (mutuelle de l'industrie pétrolier)

c-Service relation industrielles :

Il a pour rôle de nouer de bonne relation entre la **DRGB** et le personnel, ainsi que de régler les litiges a l'aide des commissions paritaires.

Ce département fournit le soutien logistique de l'entreprise.(restauration , hébergement des missionnaires..), il se compose de :

A/Service intendance :

Il s'occupe de l'hébergement et de la restauration du personnel, actuellement, il ne fait que la sous – traitante des contacts.

B/Service entretien :

Il est chargé de l'entretien des bâtiments et les espaces vert que compte la **DRGB**. Il est chargé d'assurer les fournitures de bureau, la gestion des biens immobiliers ainsi que l'accueil des missionnaires.

Département ressources humaines et communication :

Il a pour rôle la recherche scientifique, l'acquisition et le développement qualitatif du potentiel humain pour le compte de l'entreprise.

Présentation du département ressources humaines et communication

(RHC) :

Dans cette section nous allons tenter de vous présenter la structure du département des **RHC** on essaye d'expliquer ses services, leurs rôles, d'avoir une idée sur objectifs, et enfin sa tâche

Organigramme du département ressources humaines et communication :

A/Service gestion prévisionnelle :

Ce service est composé de cadre d'étude les ressources humaines et des gestionnaires administratifs, il a trois missions principales qui sont les suivant : semestriels : et enfin un bilan :

Mettre a jour les in formations relatives au personnel(promotion : mutation...) afin de préparer les rapports mensuels , trimestriels, semestriels , et enfin un bilan annuel présenté a la direction générale , elle consiste le recensement de tous les mouvements des effectifs (promotion, mutations ,entrée , sortie) reportés dans chaque service et cela dans un rapport faisant état de la structure quantitative des ressources humaines.

Faire des prévisions a moyen terme cinq ans afin de détecter les besoins de l'entreprise en termes de **RH** et préparer a la fin un plan de recrutement qu'il doit être présenté a la hiérarchie pour approbation.

*Assister les structures de la direction dans la gestion des carrières, et le suivi des mouvements professionnels (mutation, promotion, détachement) des agents de la **DRGB** afin d'aboutir a une fiche de synthèse.

*Elaboration d'un plan de recrutement chaque année (recensement des besoins en personnel au niveau des départements).

B/ Service recrutement/formation :

Ce service a pour rôle, l'acquisition de personnel selon les besoins de l'entreprise et suivants les missions qui lui assignées tel que :

- Exploitation de plan de recrutement.
- Etablissement des demandes de vocation du personnel.
- Planifier et d'élaborer des plans de formation émises par les devaient structures, aussi cette section est chargé de suivre l'exécution de la formation.

C/Cellule de communication :

Le souci permanent d'une meilleure communication au sein de l'entreprise, a amené les responsables, à mettre à jour un nouveau service, (inclut dans l'organigramme le **27/12/2005**). Qui est le service de communication nouvellement crée.

Enfin on note la disparition de certains services dans le nouvel organigramme tel que « le service d'étude et de la langue » dans leur missions et taches devenues obsolète devant l'évolution constante de l'entreprise.

b-2- Les objectifs du département :

L'objectif de département **RHC** est la prospection et le recrutement du potentiel humain. Sa préservation et son développement en vue de réaliser la meilleure performance possible.

Ses objectifs sont :

- Rechercher et sélectionner le potentiel humain.
- Assurer la planification et la gestion des carrières pour le personnel.

- Contribuer à l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation (perfectionnement et spécialisation).
- Optimiser la gestion du centre de formation de l'entreprise.

b-3- Les tâches du département RHC :

Le département **RHC** assure plusieurs tâches pour le bon fonctionnement de l'entreprise, parmi ces tâches on peut citer :

- Gérer l'organigramme.
- Traiter les rapports mensuels, trimestriels pour les plans de formation et de recrutement.
- Relever les indicateurs de gestion des ressources humaines et les consolider en vue des effectifs.
- Elaborer le plan de recrutement et celui de formation.
- Recruter le personnel permanent et temporaire.
- Traiter les mouvements des agents (promotions, réorientation, mutation).

Chapitre V

L'analyse des données et L'interprétation des résultats

1. Analyse des données personnelles

Les femmes Algériennes qui ont fréquenté le monde extérieur par l'exercice du travail salariée se trouvent confrontées à plusieurs difficultés dans leurs vies quotidiennes dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Elles ne trouvent pas un temps libre en plus elles s'efforcent de rendre leurs temps accessible pour les autres car, en quelques sorte , elles se trouvent dans une situation de contrainte puisqu'elles assument toutes seules les taches domestiques , c'est ce que nous allons concrétiser dans la partie pratique.

A prés avoir été sur le terrain d'investigation nous avons réunis un ensemble de résultats qualitatifs que nous devons à présent analyser et interpréter.

Tableau N°01 : Répartition de l'effectif selon l'âge :

Classes d'âges	Effectifs	%
[26-36[6	30%
[37-47[10	50%
48 et plus	4	20%
Total	20	100%

A partir de ce tableau, on remarque que notre population d'étude regroupe des effectifs de différentes catégories d'âge. La plus dominante est celle qui se situe dans l'intervalle **[37-47[** avec un pourcentage de **50%**, suivi de celle de **[26-36[** avec un pourcentage de **30%**, au final la catégorie de **48 et plus** avec un pourcentage de **20%**.

- **Donc on peut dire que notre population est variée.**

-Tableau N°02 : Répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Universitaire	12	60%
Moyen	8	40%
Total	20	100%

A partir des données représentées dans ce tableau, on remarque que la majorité des femmes interrogées ont un niveau d'instruction élevé avec un pourcentage de **60%** et **40%** qui ont un niveau moyen, cela explique que le niveau universitaire et des études supérieures sont les conditions les plus demandées pour acquérir un poste de travail.

Tableau N°03 : Répartition de l'effectif selon le statut professionnel

Statut professionnel	Effectif	%
Cadre	9	45%
Agent de maîtrise	8	40%
Agent d'exécution	3	15%
Total	20	100%

Les données de ce tableau représentent la répartition des enquêtées selon leurs postes, ou on trouve les femmes cadres avec un pourcentage de **45%** suivi par **40%** qui sont des agents de maîtrise, suivi par des agents d'exécution avec un pourcentage de **15%**.

On constate qu'il existe une relation directe entre le niveau d'instruction et le poste occupé, plus le niveau est élevé plus elles accèdent aux postes supérieures.

La réussite des femmes dans leurs études, est le facteur qui brouille le marché du travail et de l'emploi ; les femmes, aujourd'hui, occupent des postes importants

qui auparavant, réservés exclusivement pour les hommes ; de ce fait la femme est considérée qu'elle est au même rang que l'homme ; elle a les mêmes devoirs et les mêmes droits que lui, on peut dire alors, que le niveau de formation et d'instruction est le révélateur qui détermine la position hiérarchique au sein de l'entreprise que se soit pour les hommes ou pour les femmes.

Tableau N°4 : Répartition de l'effectif selon l'ancienneté au travail

Catégorie de référence	Effectifs	%
Entre 1 an et 5 ans	4	20%
Entre 6 ans et 10 ans	5	25%
Entre 11 ans et 15 ans	3	15%
Entre 16 ans et 20 ans	3	15%
21 ans et plus	5	25%
Total	20	100%

Le tableau ci-dessus nous montre que la majorité de nos enquêtées avec un nombre **5** ont une longue expérience entre **6 à 10ans et 21 ans et plus**.

Donc l'ancienneté au travail interprète, d'une manière générale, la qualité de compétences des femmes qui s'évaluent et acquièrent plus d'expérience dans leurs domaines professionnels, au fur et à mesure, qui leur permet d'avoir une position bien distinguée.

Tableau N°05 : Répartition de l'effectif selon le lieu d'habitat :

Lieu d'habitat	Effectif	%
En ville (Bejaia)	14	70%
Hors ville(Bejaia)	3	15%
Hors wilaya(Bejaia)	3	15%
Total	20	100%

Depuis ce tableau, on constate que **70%** de nos enquêtées sont des citadines (de la ville) et **15%** habitent hors ville et le **15%** restant représente les enquêtées hors wilaya.

On a constaté que toutes les femmes enquêtées, habitent tout près de leur lieu de travail et par conséquent, ne prennent pas beaucoup de temps pour y arriver: cela explique, de préférence, que le lieu de travail de nos enquêtées, ne doit pas être loin, pour éviter les retards, engendrés par les problèmes de transports, dans l'accomplissement des tâches.

Tableau N°07 : Répartition de l'effectif selon le nombre d'enfants :

Nombre d'enfants	Effectif	%
Pas d'enfant	4	20%
Un enfant	4	20%
Deux enfants	9	45%
Trois enfants et plus	3	15%
Total	20	100%

L'analyse statistique de ce tableau, démontre que plus de la moitié de notre population avec ration de **45%** ont deux (02) enfants en enchainant avec **20%** ayant un enfant ou pas et celles qui ont trois avec **15%**.

L'analyse qualitative de notre variable (nombre d'enfants) et son influence sur la conciliation des deux sphères peuvent se mesurer par le nombre d'enfants : plus le nombre d'enfants est élevé (deux, trois enfants et plus...).plus la conciliation est difficile.

L'une de nos interviewées qui a deux (02) enfants nous a dit : « Généralement l'enfant a besoin d'attention et afin de s'occuper de lui et de lui apporter de l'aide dans ses études, que se soit pour les femmes qui travaillent ou les femmes au foyer, cela veut dire que, pour nous les travailleuses ,nous n'avons que les week-ends pour répondre aux besoins de nos enfants».

Une autre avec trois (03) enfants affirme : « c'est mon mari qui s'occupe des enfants, il est plus patient que moi, parce que le stress du au travail chamboule le moral ».

Une autre avec quatre (04) enfants a dit : «mes enfants sont inscrits dans une école privée et je leur paie des cours de soutien, car les études ont beaucoup d'importance ».

-L'analyse thématique de contenu des entretiens

a) La sphère professionnelle :

Nous allons analyser quelques questions concernant cette étape on a dégagé huit (08) questions :

1)- Comment trouvez-vous le climat dans votre travail ?

Après l'analyse des différents entretiens, qu'on a effectués avec les femmes salariées concernant la première question « **le climat au travail** », nous avons retenu deux réponses importantes :

Celles qui trouvent que le climat au travail est satisfaisant, avec un nombre de **12/20** représentant la moitié de nos entretiens.

- **L'une d'entre elles affirme :** « c'est agréable, je fais un bon suivi, je travaille le plus normalement du monde, je suis motivée, il y'a une bonne ambiance avec les collègues ».

- **La deuxième affirme aussi :** « le climat est Ambient, favorable, il ya des hauts et des bats, mais en général, c'est agréable ».

- **La troisième affirme :** « je suis très satisfaite, le climat est impeccable ».



Par contre, nous avons constaté que seules **8/20** de ces femmes salariées confirment que le climat au travail **est normal**.

- **L'une des interviewées déclare** : « on travaille en groupe, on a presque le même âge, il y'a des hauts et des bas, mais généralement le climat est assez bien».
- **Une autre interrogée confirme** : « ça va dans l'ensemble, on essaye de s'habituer ».
- **L'autre de notre enquêtée témoigne** : « C'est acceptable, on s'entend bien Entre collègues ».



D'après les réponses données par nos interviewées, nous avons pu conclure, que les femmes salariées, trouvent le climat au travail généralement satisfaisant, respectueux et que les relations entre collègues sont particulièrement bonnes.

L'analyse de la deuxième question qui est :

2)- **Comment vous faites pour trouver une pause pendant le travail ?**



Ce concept inquiet les femmes travailleuses en général et les femmes mariées en particulier, c'est pour ça on a collecté **11/20** de ces femmes salariées qui voient que la pause **n'est pas obligatoire** pendant le travail.

- **Une de nos interviewée répond** : « J'avoue qu'il n'y a pas beaucoup de Travail et ça dépend des périodes ou il ya des taches à réaliser ».
- **Une autre rajoute** : « il y'a des périodes ou on ne peut pas faire de pause, mais sinon, on fait quand même quelques pauses pour récupérer ».
- **Une troisième affirme** : « Généralement, on est trop chargé et on a des délais à respecter et après on se permet, quelques part, une pause ».



Pour certaines femmes salariées, qui représentent **09/20** de la population d'étude, la pause **est obligatoire**.

- **Une de ces femmes interrogées a dit** : « On ne peut pas travailler toute la journée sans faire une petite pause, c'est permis pendant **le déjeuner** et prendre un peu d'air à l'extérieur, mais il ne faut pas exagérer non plus ».
- **Une autre dit** : « Il faut toujours être à jour, mais il ya toujours une pause pour le déjeuner ».
- **La troisième enquêtée affirme aussi** : « oui il n'y'a pas de problème, pendant le **déjeuner** ».



A travers les réponses recueillies de nos femmes salariées, on a retenu que la plupart de nos enquêtées ont jugé, que la pause pendant le travail, n'est pas obligatoire, surtout quand celui -ci est très chargé, mais en général, une pause est souhaitée.

L'analyse de la troisième question qui est :

3)- Avez-vous déjà bénéficié d'une promotion au sein de votre entreprise ?

Dans cette troisième question qui est liée : « **Avez-vous déjà bénéficié d'une promotion au sein de votre entreprise** », On a remarqué qu'il y'a trois avis différents, pour bénéficier d'une promotion au sein de l'entreprise.



Alors, **11/20** de notre population qui disent, « **oui** » on a déjà bénéficié d'une promotion.

- **L'une des enquêtées répond** : « Oui je travaille dans ce domaine il ya six ans, dans ce cas J'ai reçu une promotion ».
- **L'autre affirme** : « Oui, évidemment tout dépend de l'ancienneté dans le poste occupé, moi personnellement j'ai fait, neuf ans de carrière, donc je reçois une promotion ».



5/20 de ces femmes, disent qu'elles n'ont pas encore bénéficié de promotion.

A ce propos, on a un avis de la part **de l'une de ces interrogées qui dit** : « Non, comme je suis nouvelle donc pas encore il faut avoir trois ans d'ancienneté ».

- **Une autre de cette population répond** : « Non pas encore comme je suis nouvelle dans ce poste, logiquement je n'ai pas reçu de promotion, parce que j'ai une année d'expérience. Cela c'est à partir de trois ans ».

➤ **04/20** de nos enquêtées, l'ont reçue plusieurs fois.

- **L'une des interviewés déclare** : « Oui, j'en ai bénéficié plusieurs fois puisque j'ai 23 ans d'expérience dans ce poste ».

- **Une autre affirme** : « Oui, évidemment plusieurs fois comme j'ai 30 ans d'expérience ».



En tenant compte des réponses exprimées par nos interrogées, nous avons remarqué que le bénéfice de la promotion est accessible pour les femmes ayant trois ans d'expérience et plus.

L'analyse de la quatrième question qui est :

4)- Comment évaluez- vous la relation entre les hommes et les femmes dans votre travail ?

A travers cette analyse, qu'on a élaborée avec nos femmes salariées, à propos des relations de travail, entre les hommes et les femmes, on est arrivé à cerner quelques réponses importantes, concernant la catégorie de femmes qui dit que ce sont des relations de collèguerie.



La première supposition **11/20** dit que ce sont des relations collèguerie.

- **L'une des interrogées dit** : « Les relations entre hommes et femmes sont des relations de collèguerie et de courtoisie ».

- **L'autre confirme** : « Pour moi pas de problème, c'est l'égalité entre Collègues il n'ya pas de grande différence ».

Une autre dit : « ça reste toujours un milieu professionnel il n'y a pas une différence entre hommes et femmes, Dans une société arabo- musulmane, il y'a toujours une petite différence dans le cadre du travail, mais on essaye de faire avec ».



La deuxième supposition **9/20** qui affirment que ce sont **de bonnes relations**

- **L'une répond** : « On a de bonnes relations entre hommes et femmes, une relation respectée et le courant passe ».

- **L'autre de notre enquêtée témoigne** : « Les mêmes relations surtout pour notre chef département, on est tous les même et on entretient de bonnes relations ».

- **L'autre assure** : « de très bonnes relations ».



L'amélioration de l'efficacité des femmes salariées et leur capacité à atteindre les résultats attendus au travail sont devenus un élément complémentaire, pour un meilleur rendement pour l'entreprise ; c'est pour cela, une bonne qualité de relation entre ces femmes salariées, leurs collègues et avec leurs supérieurs est parmi les moyens nécessaires qui mènent à l'amélioration de l'engagement organisationnel de ces femmes salariées. Donc on peut dire que cette bonne qualité de relation influence positivement sur la satisfaction et l'efficacité de la femme salariée au travail, tandis qu'une mauvaise qualité de relation entre ces femmes salariées, leurs collègues et leurs supérieurs, influence négativement sur l'efficacité qui produit une insatisfaction au travail.

Dans ce cas, la femme salariée ne va pas bénéficier au travail à cause de ses relations désagréables avec tous ses collègues, alors l'entreprise

Doit créer des relations positives entre ces acteurs, pour créer un climat d'ambiance où les femmes salariées seront en bonne état pour donner le meilleur de leurs capacités.

L'analyse de la cinquième question qui est :

5)- Comment votre entreprise utilise-t-elle ses moyens pour mettre ses travailleurs en sécurité ?

Nous avons pu constater à travers cette question qui centre « **sur la sécurisation des travailleurs** ».

On a obtenu presque les mêmes réponses et pour confirmer cet ensemble de réponses, une **femme cadre explique** : « Il y'a tout un département **HSE** il y'a une autre sûreté interne des agents de sécurité qui veillent à la sécurité des employés dans l'entreprise. Il ya des tests de sécurité en cas de danger ou il faut se rassembler. L'entreprise a investi sur ça pour mettre ses employeurs à l'aise ».

- **Une autre ajoute** : « Ils ont mis tous les moyens pour nous mettre en sécurité, alors il ya un département spécial qui est le **HSE** ».

- **Une autre rajoute** : « Le **HSE** c'est beaucoup plus industriel mais le **DSP** C'est de protéger ses travailleurs ».

- **L'autre dit** : «il y'a des mesures de sécurité **HSE**, il y'a des procédures à suivre, des tests, des exercices a faire, comme on se prépare en cas d'incendie ».

- **Et l'autre assure** : « On a tout un système de sécurité et il y'a un département et la sûreté interne ».



En tenant compte des réponses de la majorité des femmes enquêtées, à propos de la sécurité au travail, financée par l'entreprise, nous concluons que le département « **HSE** » a pour mission de sécuriser les

Travailleurs de l'entreprise en cas de danger ; car chaque entreprise doit avoir ses propres moyens de sécurité soit internes soit externes.

L'analyse de la sixième question question qui est :

6)- Comment votre entreprise réagit- elle - devant de mauvaises situations ?

- Toutes nos enquêtées se **sont mises d'accord sur une seule réponse** : tout dépend du degré et la gravité de la situation.

« L'entreprise réagit devant de mauvaises situations, nous devons garder le sang froid et essayer de rassembler les personnes ou les responsables qui pourraient agir pour résoudre ce problème et chercher des solutions et surtout ne pas paniquer ».

« Oui on a tout un matériel la ou l'entreprise peut réagir, en cas d'urgence, pour éviter les dégâts ».

« Il y'a des moyens au niveau du cycle, une ambulance en cas de blessé, une infirmière sur site et un médecin, des boites de secours, une alarme en cas de danger ».

« En cas d'accident, ils prennent des décisions rapides ».

« Ça dépend de la gravité de l'accident ou bien de l'acte ».



Dans l'entreprise, les salariées sont soumises à des risques de différentes natures. Les mauvaises situations qui ont une relation directe avec l'entreprise et pas avec ses membres (femmes salariées), s'inscrit dans une problématique très complexe. Il est important, pour l'entreprise de faire face à ces problèmes sans aucun dommage, et ça demande une culture très vaste sur ces risques et les moyens de les combattre ; comme il est important de connaître le domaine juridiques pour ces cas la. Les entreprises ont toujours été exposées à des risques. Il est important,

avant de situer ces risques dans leur nature et dans une perspective Historique, de dégager une définition de l'aménagement des risques.

L'analyse de septième question qui est :

7)- Désirez-vous occuper à l'avenir un poste de responsabilité ? Pourquoi ?

Dans cette septième question qui concerne l'occupation d'un poste de responsabilité à l'avenir ; On a marqué deux différentes catégories.



La première supposition **12/20** des interviewées, représente celles qui refusent d'occuper un poste de responsabilité.

- **L'une des femmes cadres déclare** : « Non, parce que pour une maman elle sera obligée de consacrer plus de temps à l'entreprise ».

- **L'autre affirme** : « Avec les enfants c'est très dur, parce que, soit vous faites passer votre carrière, soit vous faites passer vos enfants et pour un poste de responsabilité, il faut être constamment présente ».

- **Une autre enquêtée confirme** : « Personnellement je ne désire pas occuper un poste de responsabilité, car ça demande beaucoup de temps ».

- **Une autre appuie sur ça** : « Il faut vraiment consacrer votre temps, et pour Une mère c'est trop difficile et surtout quand on a des enfants en bas âge ».

- **Une autre qui déclare** : « Non, parce que en ce moment c'est difficile d'organiser mon temps en plus, je suis très satisfaite de mon poste actuel et comme ça j'arrive à lier entre les deux sphères et si j'occupe un poste de responsabilité, il possible d'avoir un déséquilibre, au niveau de la famille et de la profession ».



La deuxième supposition **8/20** des interrogées, désigne l'acceptation d'occuper un poste de responsabilité à l'avenir.

- **L'une de ces femmes confirme :** « Oui, je désire parce que chaque personne est ambitieuse dans son travail, il faut avoir la personnalité et être prédisposée pour être responsable, l'éducation et le cadre de référence d'une personne ».
- **Une autre qui affirme aussi :** « Oui, pourquoi pas, on est là pour une carrière professionnelle et que un poste de responsabilité est un défi ».
- **Une interrogée dit :** « Oui, je le suis déjà ».



D'après les réponses retenues, les femmes interrogées refusent d'occuper un poste de responsabilité, car cette dernière, demande plus de sacrifice et de temps, mais aussi de patience et de capacité. C'est pour cela, que ces femmes renoncent aux postes de responsabilités, notamment celles qui ont des enfants en bas âge.

L'analyse de la huitième question :

8)- Quelle est le moyen qui favorise l'accès des femmes aux postes importants ?

La femme salariée occupe un poste important, ce poste nécessite plusieurs moyens ou la femme salariée peut se sentir, qu'elle est vraiment importante dans l'entreprise. Donc on a choisi cette question qui montre le moyen qui favorise les femmes aux postes importants, c'est pour cela qu'on s'est fixées sur ce point et on a remarqué que toute notre population d'étude, s'est mise d'accord que le moyen, qui favorise l'accès des femmes aux postes importants, c'est bien **la compétence**.

- **Une de ces femmes confirme:** « Pour moi, ce moyen, revient à la compétence, et la persévérance et les soutiens des femmes en particulier ».
- **Une autre qui assure :** « pour moi la compétence vient en premier et il faut aussi une certaine assiduité et donner le temps pour l'entreprise ».

- **Une autre rassure** : « Moi personnellement je ne vois que par rapport à ses compétences ».
- **Une autre dit** : « Dans notre entreprise il y'a beaucoup de femmes aux postes importants, concernant les moyens il faut la compétence ».



Pour avoir accès au poste de décision, soit par une femme ou par un homme, il faut avoir de la compétence afin de mériter ce statut de responsabilité et de décision.

B)- la sphère familiale

C'est le deuxième axe de guide d'entretien, cette étape consiste à cerner l'influence de la sphère familiale sur le processus de conciliation nous avons dégagé 08 questions importantes :



L'analyse de la première question :

1)- Quel est votre rôle au sein de votre famille ?

-Nous avons pu obtenir à travers cette question, qui centre sur « le rôle des femmes salariées au sein de leur famille, presque les mêmes réponses.

- **L'une des femmes interrogées déclare que** : « Je suis maman, la touche féminine, l'époux, les enfants, le ménage ».

- **Une autre ajoute** : « Je suis maman et c'est moi qui fais toutes les tâches de maison, je gère ça en tant que mère ; c'est comme une entreprise quand tu es cadre normal, ou cadre de responsabilité, ce n'est pas la même chose ».

- **Une autre rajoute** : « Je suis maman, je m'occupe de mes enfants, de mon mari, des tâches ménagères ».

- **L'autre confirme** : « je suis mariée, j'éduque mes enfants, il y'a beaucoup de responsabilités ».



D'après les réponses des interviewées, on a remarqué que toutes les femmes ont les mêmes responsabilités envers leurs famille, soit pour celles qui travaillent ou bien les femmes au foyer à savoir : les taches ménagères, l'éducation des enfants etc...

L'analyse de la deuxième question qui est :

2)- Pouvez-vous expliquer comment vous gardez votre temps pour votre loisir ?

Dans cette question on a obtenu deux suppositions :



La première représente **11/20** des femmes salariées qui ont répondu que c'est **juste le weekend**.

- **L'une d'entre elle témoigne** : « Le ménage pendant le weekend, des fois on a du temps pour se reposer des fois non ».

- **L'autre d'entre elle juge aussi** : « Les weekend rarement à la maison je les consacre à faire sortir mes enfants ».

- **La troisième affirme la même chose** : « Des fois ce n'est pas évident, mais on essaye d'organiser des sorties en famille le weekend ».

- **Et l'autre affirme** : « on essaye quand même pendant les weekends ; on pratique du sport au sein de l'entreprise, cela nous distrait et ça change la routine ».



La deuxième représente **09/20** qui disent que tout dépend de **la bonne planification**.

- **L'une d'entre elle affirme** : « Pas trop, une fois par hasard on se permet de Sortir, de voyager, si non c'est difficile surtout qu'on a des enfants en bas âge, il faut s'organiser vraiment, mais quand même en essaye des fois avec un peu d'internet ».

- **L'autre affirme** : « on fait toujours un programme il y'a des choses prioritaires, c'est une question d'organisation ».
- **Et l'autre affirme** : « on un peu de temps c'est une question d'organisation».
- **La suivante rajoute la même réponse** : « Il faut gérer le temps, c'est question d'organisation et avec la bonne planification ».



A travers les réponses de nos enquêtées, on a constaté que les femmes travailleuse trouvent des difficultés à gérer leurs temps, c'est pour ça qu'elles ne trouvent pas assez de temps pour les loisirs, mais elles essayent les tout de même les weekends.

L'analyse de la troisième question qui est :

3)- Est ce que il existe un partage de taches ménagères entre vous et votre époux ?

Concernant « le partage des taches ménagères entre couples mariées »

Et d'après leur réponse variée, on a obtenu trois réponses différentes :



La première est celle qui consiste en un « **oui** » ce qui représente **09/20** de la population d'étude.

- **L'une d'entre elle assure** : « Oui, il m'aide dans toutes les taches ».
- **L'autre rassure** : « Oui, on s'entraide tout le temps »
- **Une autre affirme** : « Oui, il m'aide dans l'éducation, la scolarité, et la garde des enfants; et même les taches ménagères ça lui arrive de les faire ».
- **Une autre confirme** : « Oui, bien sûr, il s'occupe des enfants ».



La deuxième est celle qui consiste en un « **Non** » qui représente **06/20** de la totalité de la population d'étude.

- **L'une des interrogées déclare** : « Non, ça n'existe pas ».
- **L'autre annonce** : « Non, je me débrouille toute seule ».
- **Et l'autre des interviewées dit** : « Non il y'a pas de partage de taches ».



La troisième est celle qui consiste en l'expression « **pas vraiment** », qui représentent **05/20** de la totalité d'étude.

- **La première affirme** : « Pas des taches ménagères, mais il garde les enfants ».
- **La deuxième confirme** : « Un peu, on est dans une société algérienne, il veut bien m'aider mais il n'est pas rapide ».
- **Et l'autre dit** : « La garde des enfants mais pas les taches ménagères ».



D'après ces réponses, on a évalué que les femmes enquêtées ne trouvent pas d'aide venant de leur époux dans les taches ménagère, cela est du à la mentalité algérienne qui s'explique, que l'homme n'aide pas sa femme dans ce genre de taches.

L'analyse de la quatrième question :

4)- A part votre mari ,qui vous aide dans vos taches ménagères ?

Dans la quatrième question concernant « **l'aide dans les taches ménagère** » on a remarqué trois suppositions différentes :



La première supposition se traduit par le fait que les femmes ne reçoivent l'aide de **personne**, ce qui représente **08/20** de la population d'étude

- **L'une es enquêtées affirme**: « Personne car j'exerce toutes les taches toute seule ».

- **L'autre dit** : « Personne, tant que je travaille, je dois assumer les conséquences ».
- **L'autre aussi assure** : « Toute seule, logiquement c'est moi qui vais m'occuper de mes tâches ménagères ».



La deuxième supposition se traduit par le fait que les femmes sont aidées par leur **époux** ce qui représente une totalité de **06/20**.

- **L'une de ces femmes interviewée dit** : « Mon mari, mais ma belle famille je n'habite pas avec eux de temps en temps dans les weekends »
- **La deuxième déclare** : « C'est mon mari car on s'aide entre nous ».
- **La troisième déclare** : « Mon mari, parce que l'un complète l'autre ».



Une troisième supposition, se traduit par le fait que des femmes sont soutenues **par leur famille**, ce qui représente un échantillon de **06/20** de la population d'étude.

- **L'une des femmes interrogées répond** : « Ma belle mère et ma mère ».
- **La suivante affirme** : « Ma mère et ma belle mère est âgée ».
- **L'autre confirme** : « Ma frangine, et la famille, chacun essaye de m'aider ».



Les résultats obtenus concernant l'aide des femmes travailleuses dans leurs tâches, la plupart ont des soutiens familiaux, soit du côté de sa propre famille ou celui de sa belle famille.

L'analyse de la cinquième question qui est :**5)- Le travail domestique consomme t'il toute votre énergie ?**

Ce qu'on a retenu dans la cinquième question concernant « **le travail domestique et la consommation d'énergie** » on a cerné trois suppositions différentes :

➤ La première supposition consiste en un « **oui** » avec un nombre de **10/20** de la population d'étude.

- **L'une des enquêtées répond** : « Oui, ça consomme énormément de mon énergie »

- **Une autre dit** : « Oui, quand il y'a du travail ».

- **Une autre ajoute** : « Oui, pas toute l'énergie mais une bonne partie »

- **L'autre rajoute** : « Oui des fois on revient du travail fatiguée »

➤ La deuxième supposition consiste en l'expression une « **pas vraiment** », ce qui représente **06/20** de la totalité d'étude.

- **L'une des interrogées assure** : « Pas vraiment, c'est des journées »

- **Une autre rassure** : « Pas vraiment, c'est une question d'organisation »

- **Et l'autre répond par la même chose** : « pas nécessairement, c'est une question d'organisation »

➤ La troisième supposition consiste en un « **Non** » ce qui représente **04/20** de la population d'étude.

- **L'une d'entre elle affirme que** : « Non, impossible je laisse tout ».

- **La deuxième témoigne aussi** : « Non, j'essaye toujours d'organiser mon temps et de bien me planifier ».



A travers les réponses de ces enquêtées, on a remarqué que les femmes qui travaillent se fatiguent beaucoup, mais elles essayent de bien planifier leurs temps, afin d'accomplir leur tâches.

L'analyse de la sixième question qui est :

6)- Qui s'occupe de vos enfants quant vous êtes au travail ?

Ce qu'on a constaté dans cette sixième question, **concernant l'occupation des enfants, quant la femme (la maman) est au travail** », on a tracé trois réponses Variées :



La première réponse, est que les femmes qui ont leurs enfants **à l'école** représentent **08/20** de la population d'étude.

- **L'une de ces femmes interviewées déclare** : « Ils sont à l'école car ils sont Tous grand ».

- **L'autre dit** : « Au paravent y'avait des crèches, dans ce cas mes enfants partent a l'école ».

- **Et l'autre assure** : « Mes enfants sont a l'école et en rentre le soir ensemble Aussi ».



Les deuxièmes réponses ce sont des femmes qui gardent leurs enfants à la crèche qui remonte jusqu'au **07/20**.

- **L'une de ses interrogées affirme** : « Ma petite est a la crèche sonatrach ».

- **Et l'autre confirme** : « Ma fille est a la crèche car cela me confirme sur la sécurité de ma fille ».



La troisième réponse : Ce sont des femmes qui gardent leurs enfants chez leur famille, qui remontent jusqu'à **05/20**.

- **L'une de ces interrogées ajoute :** « Ma fille, je la laisse chez ma belle Sœur ».

- **Une autre rajoute :** « C'est ma belle mère qui garde mes enfants ».



D'après les réponses retenues, on a constaté que nos enquêtées gardent leurs enfants dans des endroits différents, que se soit à l'école ou à la crèche de la **Sonatrach** ou chez la famille, cela les laissent confiantes au moment ou elles sont au travail.

L'analyse de la septième question qui est :

7)- Comment vous arrivez à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?

-Dans cette question on a remarqué que toute notre population d'étude sont mets d'accord que le poursuis des enfants sur le plan scolaire est obligatoire.

- **Confirme une de ces femmes :** « A la fin de la journée, je me consacre pour mes enfants ».

- **Une autre qui assure :** « Consacré un peu de temps pour eux et pour la révision ».

- **Une autre rassure :** « Je suis achevale avec eux, les enfants sont prioritaire ».

- **Une autre dit :** « Je suis a la maison je les paie des cours de soutien et ils sont Dans une école privée, parce que c'est très important les études ».



D'après ce qu'on a observé, à travers les réponses de nos interviewées, on est arrivées à un résultat, que ces femmes travailleuses, malgré la surcharge engendrée par la fatigue, le manque de temps et le stress elles essayent de garder le temps, afin de suivre leurs enfants sur le plan scolaire ; en revanche, ses enquêtées voient que les études sont prioritaires et importantes.

L'analyse de la huitième question qui est:**8)- Pensez vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?**

Dans cette huitième question concernant « les responsabilités familiales sont plus nombreuses que celle des femmes au foyer », on a cerner deux suppositions différentes :



La première renvoie aux femmes travailleuses qui jugent que leurs responsabilités familiales sont plus nombreuses que celle des femmes au foyer, ce qui représente **12/20** de la population d'étude.

- **L'une de ces interrogées dit que** : «Oui bien sûr, ya aucun doute la femme au foyer elle fait tout le temps le ménage mais la femme qui travail trouve pas de Temps pour faire ses besoins, c'est du sans arrêt ».

- **Une autre assure que** : « oui, une femme qui travail n'a pas beaucoup de Temps, par contre la femme au foyer c'est le contraire ».

- **L'autre dit** : « Oui, c'est sur elles ont tous la journée de faire leurs taches Ménagère, mais par contre la femme qui travail na pas assez de temps pour les taches ménagère et l'éducation des enfants ».

- **Et l'autre affirme** : « Oui, parce que la femme travailleuse qui se charge de L'intérieur et l'extérieur ; donc ici c'est claire ».



La deuxième supposition ce sont des femmes qui voie que leurs responsabilités familiale sont les mêmes que celles des femmes au foyer, qui représentent **08/20** de la population d'étude.

-**L'une des interrogées répond** : «Je trouve que c'est la même chose, sa dépend juste le volume du travail ».

-**Une autre assure que** : « Les femmes au foyer se fatiguent mais la femme qui travaille se fatigue plus, en plus maintenant il y a plus de femmes au foyer, la différence c'est que elle n'est pas rémunérée ».

-**L'autre rassure que** : « Même les femmes au foyer se donnent à fond, mais nous on passe moins de temps à la maison ».

-**Et l'autre témoigne** : « Presque on a les mêmes responsabilités familiales, mais une femme qui travaille a le volet travail, mais le volet afin d'équilibrer entre les deux sphères ».



Concernant les réponses obtenues, après avoir interrogé nos enquêtées, qui ont jugé que ce sont elles qui ont plus de responsabilités que les femmes au foyer, Or les femmes qui travaillent se voient éparpillées entre leur travail (la surcharge du travail) et leur famille.

C- La conciliation :

L'analyse de la première question qui est :

1)- Est-ce que vous arrivez à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ?

Selon les déclarations des enquêtées, comme on l'a déjà vu pour la possibilité d'équilibrations des deux vies ; la plupart sont celles qui ont répondu par un « **oui** », qui représentent un **11/20** de la totalité de la population étudiée.

Enquêtée N°01 : 38ans, cadre : «Oui, c'est **avec l'organisation**, si non ça sera le des ordres, alors il faut **se planifier** des fois, les femmes qui travaillent sont plus organisées que celles qui sont à la maison ».

Interrogée N°02 : 45 ans, cadre « Oui j'essaie avec **une bonne planification** ».

Interviewée N°03 : 38 ans, agent de maîtrise « Oui, obligé quand on est ici côté travail et quand on est à la maison la famille qui veut dire les enfants, l'époux,

les tâches ménagères, donc chaque chose a son temps c'est avec **une bonne planification** ».

- La deuxième supposition sont celles qui ont répondu par une probabilité **pas vraiment**.

Enquêtée N°01 : 40 ans, agent de maîtrise : « Pas toujours, parce que des fois, c'est difficile tout dépend le nombre d'enfant et situation géographique, ya ceux qui sont près ya ceux qui sont loin ya plusieurs raisons, ya aussi l'aide de l'époux, c'est très important si non j'arrive pas à concilier entre les deux vies professionnelle et familiale ».

Interrogée N°02 : 37ans, agent de : « oui Sava c'est des périodes mais difficilement qui ont des enfants en bas âges ou malade ».

- ❖ D'après toutes ces réponses données, de la part de nos interrogées, nous avons pu conclure que la plupart des femmes **arrivent à concilier entre les deux vies, professionnelle et familiale**, et malgré leur surcharge au travail et au foyer, elles essayent de faire une **bonne organisation et une bonne planification**, afin d'éviter le déséquilibre car cela peut influencer négativement, soit sur leur travail, soit sur leur foyer.

L'analyse de la deuxième question qui est :

2)-**Trouvez-vous des obstacles à concilier entre votre travail et votre famille ?**

Concernant les réponses recueillis sur la question qui porte sur les obstacles de conciliation entre les deux sphères travail et famille. On a obtenu deux suppositions

- La première supposition ont répondu par un « **oui** » sont majoritaire avec une totalité de **14/20**.

- **L'une des interviewées déclare que** : « oui, des fois on veut passer plus de temps avec notre famille, mais on est là au travail et les enfants aussi ont besoin de la présence de leur maman mais je devrai qu'on est absente dans ce côté là c'est que on est partagé entre les deux ».

- **L'autre affirme** : « Oui des fois par rapport le temps de récupérer les enfants et circulation et de dormir tôt pour s'enlever très tôt ».

- **Une autre confirme** : « Oui ya beaucoup d'obstacles des fois fatigué, malade, Dégouté, déprimé ».

➤ La deuxième supposition ont répondu par un « **Non** » représentent totalité **6/20** de la population d'étude.

- **L'une des interrogées dit** : «Non, ya un équilibre de temps il faut se planifier».

❖ A travers les réponses données par notre population d'étude, on a remarqué que la plupart ont rencontrées ses obstacles de conciliation, **malgré qu'elles essayent toujours de gérer cette situation.**

- **L'analyse de la troisième question qui est** :

3)- Quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficile ?

➤ Dans cette troisième question de l'obstacle majeur et sa gravité de rendre la conciliation plus difficile. De ce fait on a obtenus presque **les mêmes réponses.**

- **L'une des enquêtées répond** : « la charge du travail et le manque de temps ».
- **L'autre assure que** : « Quant les enfants sont en bas âges et bien sur le manque de temps.
- **L'autre rassure** : « La fatigue et le manque de temps ».
- **Une autre ajoute que** : « Le facteur temps ; on n'a pas assez de temps afin de Jumeler entre les deux ».



Suite aux réponses obtenus par les femmes salariées on a constaté que le temps est l'obstacle majeur qui rend la conciliation plus en plus difficile.

L'analyse de la quatrième question qui est :

4) - Entre vos responsabilités et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vos enfants et votre conjoint ?

Dans cette quatrième question on a obtenus trois réponses Différentes, et concernant la responsabilité et les engagements professionnels la garde du temps afin de communiquer avec les enfants et le conjoint.



La première supposition est celles qui ont répondu par un « **oui** » qui remonte jusqu'à **10/20** de la totalité d'étude.

- **L'une des femmes interviewées déclare** : « oui bien sur mais le soir ».
- **L'autre dit** : « Oui quant on est au travail c'est le travail et quant on rentre a la Maison on oublie ».
- **L'autre affirme** : « Oui, tout le temps j'arrive toujours a trouvé du temps a Communiquer
- **Et l'autre confirme** : « oui, parce que c'est obligé parce que chaque chose a Son temps surtout les enfants ».

➤ La deuxième supposition sont celles qui ont répondu par un « **non** » représentent une totalité de **06/20**.

- **L'une des interrogées assure** : « Non, on ne trouve pas la communication C'est très peu même mes enfants je n'arrive pas a rester avec eux .Alors nos enfants sont des sont des victimes ».

- **L'autre des enquêtée rassure** : « Non, moi de mon coté j'essaye de Communiquer mas je le vois toujours branché avec les réseaux sociaux ».

➤ La troisième supposition est celles qui ont répondu par **pas beaucoup** avec une totalité de **04/20**.

- **L'une des interrogées répond** : « Pas beaucoup, c'est des moments, mais Beaucoup plus le weekend ».

- **L'autre assure** : « Pas toujours, parce que ya un manque de temps ».



D'après l'ensemble des réponses reçues, on voit que tout dépend des femmes et leur façon de gérer leur temps entre les deux sphères organisationnelles et familiales.

L'analyse de la cinquième question qui est :

5)- Est-ce qu'il vous arrive de penser que vous avez un double rôle entre famille et profession ?

-Dans cette cinquième question, concernant la femme et son double rôle profession et famille on a remarqué deux différentes réponses :

➤ La première supposition est consiste en un « **oui** » ce qui représente une totalité majoritaire ou on a obtenu **14/20** de la population d'étude.

- **L'une des enquêtées affirme** : « oui, double rôle quant on est a l'entreprise, On a des taches à exécuter et aussi a la maison ya une certaine responsabilité ».

- **L'autre confirme** : « oui, bien sur, surtout quant quelqu'un occupe un poste de responsabilité ».
- **L'autre assure** : « oui, je me sens toujours responsables, coté profession et coté famille, on est doublement responsable ».
- **L'autre rassure** : « oui j'ai un double rôle a l'entreprise je fais ma tache au Foyer aussi ».



La deuxième supposition est celles qui ont répondu par un « **Non** » qui remonte jusqu'à **06/20** de la population d'étude.

- **L'une des femmes interrogée dit** : « Non, le même rôle de l'être humain Entre quelqu'un qui travaille ou qui ne travaille pas ».
- **Et l'autre dit** : « Non, c'est un seul rôle que j'ai ».



Après l'obtention de certaines réponses, on a remarqué que la majorité des femmes se voient qu'elles ont un double rôle entre profession et famille. Dans ce cas elles se partagent deux rôles différents.

L'analyse de la sixième question qui est :

6)-Pensez vous que votre belle famille rend la conciliation entre les deux sphères plus difficile ?

Dans cette sixième question concernant la belle famille et son rendement a la conciliation plus difficile, on a obtenus presque **les mêmes réponses**.

- **L'une des enquêtées déclare** : « Non au contraire j'ai toujours eu du Soutien ».
- **L'autre affirme** : « Elle m'en courage ils sont compréhensive ».
- **L'autre confirme** : « Au contraire elle me rend plus facile ».

L'analyse de la troisième question qui est :**3)-Quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficile ?**

- Dans cette troisième question de l'obstacle majeur et sa gravité de rendre la conciliation plus difficile. De ce fait on a obtenus presque **les mêmes réponses**.

- **L'une des enquêtées répond** : « la charge du travail et le manque de temps ».

-**L'autre assure que** : « Quant les enfants sont en bas âges et bien sur le manque de temps.

- **L'autre rassure** : « La fatigue et le manque de temps ».

- **Une autre ajoute que** : « Le facteur temps ; on n'a pas assez de temps afin de jumeler entre les deux »

- ❖ Suite aux réponses obtenus par les femmes salariées on a constaté que le temps est l'obstacle majeur qui rend la conciliation plus en plus difficile.

L'analyse de la quatrième question qui est :**4) - Entre vos responsabilités et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vos enfants et votre conjoint ?**

Dans cette quatrième question on a obtenus trois réponses différentes, et concernant la responsabilité et les engagements professionnels la garde du temps afin de communiquer avec les enfants et le conjoint.

- La première supposition est celles qui ont répondu par un « **oui** » qui remonte jusqu'à **10/20** de la totalité d'étude.

- **L'une des femmes interviewées déclare que** : « oui bien sur mais le soir ».

- **L'autre dit :** « Oui quant on est au travail c'est le travail et quant on rentre à la maison on oublie ».

- **L'autre affirme :** « Oui, tout le temps j'arrive toujours a trouvé du temps à communiquer

- **Et l'autre confirme :** « oui, parce que c'est obligé parce que chaque chose a Son temps surtout les enfants ».

➤ La deuxième supposition est celles qui ont répondu par un « **non** »représentent une totalité de **06/20**.

-**L'une des interrogées assure :** « Non, on ne trouve pas la communication c'est très peu même mes enfants je n'arrive pas a rester avec eux .Alors nos enfants sont des sont des victimes ».

- **L'autre des enquêtée rassure :** « Non, moi de mon coté j'essaye de Communiquer mas je le vois toujours branché avec les réseaux sociaux ».

➤ La troisième supposition se traduit par l'expression **pas beaucoup** avec une totalité de **04/20**.

- **L'une des interrogées répond :** « Pas beaucoup, c'est des moments, mais Beaucoup plus le weekend ».

- **L'autre assure :** « Pas toujours, parce que ya un manque de temps ».

❖ Au moment où on a reçus un ensemble de réponses on voie que tout dépend les femmes et leur façon de gérer leur temps entre les deux sphères organisationnelle et familiale.

L'analyse de la cinquième question qui est :

5)- Est-ce qu'il vous arrive de penser que vous avez un double rôle entre famille et profession ?

Dans cette cinquième question, concernant la femme et son double rôle profession et famille on a remarqué deux différentes réponses :



La première supposition consiste en un « **oui** » ce qui représente une totalité majoritaire ou on a obtenus **14/20** de la population d'étude.

- **L'une des enquêtées affirme** : « oui, double rôle quant on est a l'entreprise, On a des taches à exécuter et aussi a la maison ya une certaine responsabilité ».
- **L'autre confirme** : « oui, bien sur, surtout quant quelqu'un occupe un poste de responsabilité ».
- **L'autre assure** : « oui, je me sens toujours responsables, coté profession et coté famille, on est doublement responsable ».
- **L'autre rassure** : « oui j'ai un double rôle a l'entreprise je fais ma tache au Foyer aussi ».



La deuxième supposition consiste en un « **Non** » qui remonte jusqu'à **06/20** de la population d'étude.

- **L'une des femmes interrogée dit** : « Non, le même rôle de l'être humain entre quelqu'un qui travaille ou qui ne travaille pas ».
- **Et l'autre dit** : « Non, c'est un seul rôle que j'ai ».



Après l'obtention de certaines réponses, on a remarqué que la majorité des femmes se voient qu'elles ont un double rôle entre profession et famille. Dans ce cas elles se partagent en deux rôles différents.

L'analyse de la sixième question qui est :**6)- Pensez vous que votre belle famille rend la conciliation entre les deux sphères plus difficile ?**

Dans cette sixième question concernant la belle famille et son rendement a la conciliation plus difficile, on a obtenus presque **les mêmes réponses**.

- **L'une des enquêtées déclare que** : « Non au contraire j'ai toujours eu du Soutien ».
- **L'autre affirme** : « Elle m'en courage ils sont compréhensive ».
- **L'autre confirme** : « Au contraire elle me rend plus facile ».
- **L'autre ajoute** : « la belle mère elle me rend la conciliation plus facile ».



Concernant les réponses de nos enquêtées qui se sont mises d'accord, que leur belle famille rend la conciliation plus facile, pour ce fait la plus part des femmes arrivent à concilier entre les deux vies.

L'analyse de la septième question qui est :**7)- Est-ce que la direction de l'entreprise arrange son personnel féminin par rapport à l'aménagement du temps de travail.**

Dans cette septième question concernant la direction de l'entreprise et son arrangement personnel féminin par rapport a l'aménagement du temps du travail on a obtenus presque les mêmes réponses

- **L'une des interrogées répond** : « non je travail comme les autres sauf dans le Cas de maternité on a 6 mois d'allaitement, cette heure sa diminue un peut soit de sortir un peut tôt ou bien de rentrée un peut tard au de 08heure c'est a 10heure Chacune comme elle choisit ses heures ; la matiné ou bien l'après midi ».

- **L'autre des interrogées répond :** « Non 08heure a 16heure il faut respecter les horaires mais ils tolèrent ».
- **L'autre des enquêtées affirme que :** « Non, c'est juste la maternité, les heures d'allaitement mais les autres jours nous les femmes et les hommes ya l'égalité ».
- **Et l'autre confirme que :** « Non, les mêmes horaires avec les hommes ya une égalité homme et femme ».



D'après tous ces avis on a pu conclure que les femmes salariées ont les mêmes règles à suivre par rapport aux hommes, En cas de particularité (les heures d'allaitement, congé de maternité).L'entreprise régissent que la durée et les horaires qui ont fixés par le code du travail(**loi- n° 90-11**) définissent non seulement le temps de travail effectif mais aussi le régime des pauses astreintes , de repos hebdomadaires..., la durée hebdomadaire le travail est fixée a quarante (**40**) heures par semaine dans les conditions normales de travail et pour toutes les entreprises , qu'elles que soit leur taille. Elle est repartie au minimum sur cinq (05) jours ouvrables.

L'analyse de la huitième question :

Cette question comporte deux variables les avantages et les inconvénients.

a) Les avantages du travail de la femme.

Concernant les réponses obtenus par les enquêtées sont les mêmes.

- **L'une des enquêtées déclare que :** « Nous travaillons, pour percevoir un salaire, pour faire plaisir a notre famille, pour être indépendante entant que femme, pour dépenser comme en veut malgré tout est chéré, être en contacte avec le monde qu'on est a la maison on est déconnecté.

- **L'autre assure** : « on se sent utile, on est rémunéré, on s'abretille pas le faite de rester a la maison, on est toujours active ».
- **L'autre rassure que** : « Sa nous permet d'acquérir, plus de force pour faire face aux deux parce que ce n'est pas évident, acquérir de l'expérience et Partager le temps et on sera plus motiver ».
- **L'autre affirme que** : « C'est un salaire de plus on arrive a faire plaisir aux Enfants et en vie aisément.

b) Les inconvénients du travail de la femme.

Concernant les réponses obtenus par les enquêtées ce sont les mêmes :

- **L'une des interrogées déclare que** : « Pas beaucoup de temps libre, l'aménagement des horaires du travail sa va être judicieux de travailler a temps partielle c'est extraordinaire, ne pas voire beaucoup sa petite famille surtout avant la scolarité et si les enfants ils sont en bas âges on rate beaucoup de choses.
- **L'une des interrogées dit** : « On n'a pas de temps, toujours on a l'aire fatigué on n'arrive pas a reposer ».
- **L'autre assure** : « on n'a pas beaucoup de temps pour partager avec les Enfants et la famille et le conjoint ».
- **Et l'autre rassure** : « Sa reste toujours le manque de temps on ne profite pas assez du foyer et le stresse parce que par fois ya pas des moyens pour le gérer ».



Le résultat obtenu, à propos des réponses reçues , les femmes Travailleuses jugent avoir beaucoup d'avantages dans leur travail par

rapport à leur foyer, à savoir leur revenus, l'indépendance, la liberté de dépenser, être en contacte avec le monde, l'amélioration des

Compétences .Revenant aux inconvénients majeurs qui sont : manque de temps, la fatigue et le stress.

3- Synthèse et résultat de la recherche :

Notre recherche a été basée particulièrement à l'impact de la vie professionnelle des femmes salariées sur leur vie familiale ou on a interrogé une totalité de **vingt (20) femmes mariées** de l'entreprise **Sonatrach Bejaia**.

Dans cette étape les hypothèses émises au départ, à ce stade de résultat de la recherche renvoie à l'affirmation des hypothèses de recherche pour faire cette étape on va revenir sur les éléments d'analyse des propos de chaque axe à l'aide des entretiens faits avec **(20) femmes salariées**.

Hypothèse N°01 :

Les femmes salariées arrivent à concilier entre les deux sphères organisationnelles et familiales au même temps.

On a pu constater que les femmes malgré leur contact avec le milieu extérieur par un exercice d'un travail salariée et malgré sa elles continuent d'assumer toutes seules les responsabilités familiales, ce qui a rendu la conciliation plus difficile or la capacité des femmes est différente l'une de l'autre, les unes sont liées aux difficultés rencontrées par les femmes dans leur vie professionnelle et familiale. Et les autres sont liées au mode d'équilibration entre leurs deux vies en fournissant des efforts physiques consacrés leur temps personnel pour le bien-être de leur famille et d'avoir **une bonne organisation (planification)**. C'est-à-dire, donner à chaque chose son droit, elles s'efforcent de satisfaire les deux côtés. Concernant les efforts moraux elles doivent être très attentionnées que se soit au travail ou à la maison. **Ce qui confirme notre première hypothèse.**

Hypothèse N°02 :

L'aménagement du temps est l'un des facteurs qui favorise à la femme une meilleure conciliation entre leur vie privée et organisationnelle.

L'aménagement du temps de travail est parmi les solutions qui peuvent aider la femme salariées dans le secteur industriel , pour mieux concilier entre sa vie organisationnelle et familiale lui permettant aussi, d'avoir plus de temps .**Ce qui confirme notre deuxième hypothèse.**

Conclusion

D'après les données acquises par les entretiens effectués avec les femmes mariées de l'entreprise **Sonatrach**, nous n'avons constaté que l'équilibre entre les engagements professionnels et les responsabilités familiales. Ces femmes salariées essaient toujours à partager son temps à faire l'équilibre ou bien de concilier entre les deux vies organisationnelle et familiale pour les femmes travailleuses.

L'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle est un sujet d'actualité qui fait appel à plusieurs disciplines comme la sociologie, la psychologie, la santé, l'économie, et l'histoire, ainsi que la culture de chaque pays. En effet, cette thématique n'est pas nouvelle, mais de nombreux phénomènes sont en cause, ces derniers faisant en sorte qu'il est devenu de plus en plus difficile aujourd'hui d'équilibrer le monde du travail et la vie privée en terme générale.

On déduit que la femme de l'entreprise **sonatrach** arrive à concilier entre la sphère professionnelle et la sphère familiale elle a bien organisé son temps entre le travail domestique et le travail professionnel et cette conciliation est le résultat d'une recherche d'équilibrer entre les deux espaces qui demande une prise en considération des caractéristiques de chaque sphère, pour le travail sa dépend les horaires, les tâches à effectuer et de la distance qui le sépare de la maison.

À la fin de notre recherche on peut dire que d'après notre enquête on ne peut pas parler du travail sans référer à l'activité domestique à la famille de cette femme car cette dernière rencontre des difficultés et des exigences organisationnelles qu'il faut les suivre dans sa vie professionnelle et familiale.

Liste Bibliographique

Liste bibliographique

Ouvrages

- 1-ABROUS Dahbia, **L'honneur face au travail des femmes en Algérie**, HARMATTAN, Paris1989.
- 2-ACTOUF Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative de l'organisation**, Edition CASBAH, Alger, 1987.
- 3-ABBDI, El Houari, **les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine**, Découverte, Paris, 1999.
- 4-ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales**, CASBAH, Alger, 1997.
- 5-BATTAGLIOLA Françoise, **Histoire de travail des femmes**, édition la Découverte, Paris, 2000.
- 6-BENOUNE Mahfoud, **Les Algérienne victimes d'une société néo-patriarcale**, Edition, MARINNOR, Alger, 1999.
- 7-BOUTHEINA Cherif, **Femmes droit de la famille et système judiciaire en Algérie**, l'Unesco Rabat ,2010.
- 8-BENATIA Farouk, **Le travail féminin n Algérie**, SNED, Alger, 1970.
- 9-BLOSS Therry, **La dialectique des rapports hommes femmes**, PUF Edition, Paris ,2001.
- 10-BOUTEFNOUCHENT Mostafa, **La famille algérienne : évolution et caractéristique récentes**, édition, SNED, Alger, 1980.

- 11-DARRDE** Murissons et **MARIE** Agnès, **Travail, famille les nouveaux contrats**, Edition GALLINARD, Paris, 2003.
- 12-DALOTE** Alain, **MINCHE** Paule, **communarde et féministe**, 1839-1901.
- 13-JACUELINE** Lanfer, **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, la Découverte COLLE repères, Paris.
- 14-JEAN MARIE** PARRETI, **Ressources humaines et gestion des personnes**, paris 2003.
- 15-KOMMAILLE** Jacques, **Les stratégies des femmes, travail, famille, et politique**, Edition, Paris, 1993.
- 16-KHOUDJA** Souad, **Les femmes algériennes musulmanes et de développement**, ENAL, Alger, 1985.
- 17-KHOUDJA** Souad, **Nous les Algériennes, la grande solitude**, Edition, CASBAH, Alger ,2002.
- 18-KHODJA** Souad, **A comme algérienne**, ENAL, Alger, 1991.
- 19-KHOUDJA** Souad, **Les algériennes du quotidien**, Edition ENAL, Algérie, 1985.
- 20-LAMORTH** Valérie et Autre, **Equilibre vie professionnelle, vie privée** DAUPHINE, Paris, 2006.
- 21-LUNCHI** Christina, **Et si les femmes réinventaient le travail**, Edition EYROLLE, Paris, 1999.
- 22-MADELEIN** Garawitz, **Lexique des sciences sociales**, DALLOZ, Paris, 2004.
- 23-MARUANI** Margaret, **Travail et emploi des femmes**, la Découverte, Paris, 2011.
- 24-MOHAMED** Koli et **DORRA** Jamousi, **la conciliation entre la vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement du travail**, Tunis ,2007.

25-MARIE Anger et Autre, **Conciliation travail famille**, Québec, 2009.

26-NAST Mercier et autre, **La femme dans le monde contemporaine**, Edition FERNAND, Paris, 1971.

27-PIERRE Bourdieu, **Sociologie de l'Algérie**, Alger.

28-GANGLOFF Bernard, **les compétences professionnelles**, Edition le HARMATTAN, Paris, 2000.

29-THUDEROZ Christian, **Sociologie de l'entreprise**, Edition, DALLOZ, Paris, 1996.

Dictionnaire

AKKON .A et ANSART .P, **Le robert dictionnaire de sociologie**, SBN, 1999.

Article et revues

1-MOULOUD Mammeri, « **Motivation des femmes au travail** » Article, publier le 16/04/2016 en Tizi-Ouzou Alger.

2-SAIDI Fatima « **la femme algérienne, hier et aujourd'hui** » Article publier le 04/03/2015 par MSP Alger.

3-BENATIA Farouk, « **Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie** », revue trimestrielle volume XXXIL N°3,1980.

4-BOTALEB Kouider, « **le marché du travail en Algérie :le poids de l'emploi informel** », revue Economie et Management N°01 Mars 2002, Tlemcen.

5-TALAHITE Fatiha, « **Algérie, l'emploi féminin en transition**, GDRI DREEM, conférence international « inégalités et développement dans les pays méditerranéens » université de GALATASARAY 21-23 mai 2009.

6-CREAD, revue publier par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement N°7, Alger

7-Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA, Guide de la femme travailleuse recueil communauté de la législation du travail Revue Alger le 08 mars ,2006 .

8-HALLOUMA Cherif, Frontières minées ou modèles interdit, Ouvrières de l'électronique de Sidi-Bel-Abbès, insanyat, revues mis en ligne le 09 mai 2013.

9-BOUFNIK Fatima, « **famille : les femmes et les rapports de production domestique de santé** », insanyat 1998, revues mis en ligne le 09 mai 2013.

Sites internet

1-<http://www.les avantages et l'inconvénient du travail de la femme.pdf>.

2-[www.nirs.fr/risques/stresse/qu'il faut retenir .html](http://www.nirs.fr/risques/stresse/qu'il_faut_retenir.html).

3-[http://www.L'accès des femmes aux postes de decision.pdf](http://www.L'accès_des_femmes_aux_postes_de_decision.pdf).

Annexes

Annexe 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

I-les données personnelles des enquêtées

- 1- Quel âge avez-vous ?
- 2- Quel est votre niveau d'instruction ?
- 3- Quel est votre statut professionnel ?
- 4- Combien d'années d'expériences avez-vous dans votre poste ?
- 5- Quel est votre milieu géographique ?
- 6- Quelle est votre situation matrimoniale ?
- 7- Avez-vous des enfants ?
- 8- Si c'est oui, combien ?

II-La sphère professionnelle

- 1- Comment trouvez-vous le climat dans votre travail ?
- 2- Comment vous faites pour trouver une pause pendant le travail ?
- 3- Avez-vous déjà bénéficié d'une promotion au sein de votre entreprise ?
- 4- Comment vous évaluez les relations entre les hommes et les femmes dans votre travail ?
- 5- Comment votre entreprise utilise ses moyens pour mettre ses travailleurs en sécurité ?
- 6- Comment votre entreprise réagit-elle devant des mauvaises situations ?
- 7- Désirez-vous d'occuper à l'avenir un poste de responsabilité ? Pourquoi ?
- 8- Quelles sont les mesures qui favorisent l'accès des femmes aux postes importants ?

III-La sphère familiale

- 1-Quel est votre rôle au sein de votre famille ?
- 2- pouvez-vous expliquer comment vous gardez de temps pour votre loisir ?
- 3-Est-ce qu'il existe un partage de tâches ménagère entre vous et votre époux ?
- 4-A part votre mari qui vous aide dans vos tâches ménagères ?
- 5-Le travail domestique consomme t'il tout votre énergie ?
- 6- Qui s'occupe de vos enfants quand vous êtes au travail ?
- 7-Comment vous arriver à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?
- 8-Pensez-vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?

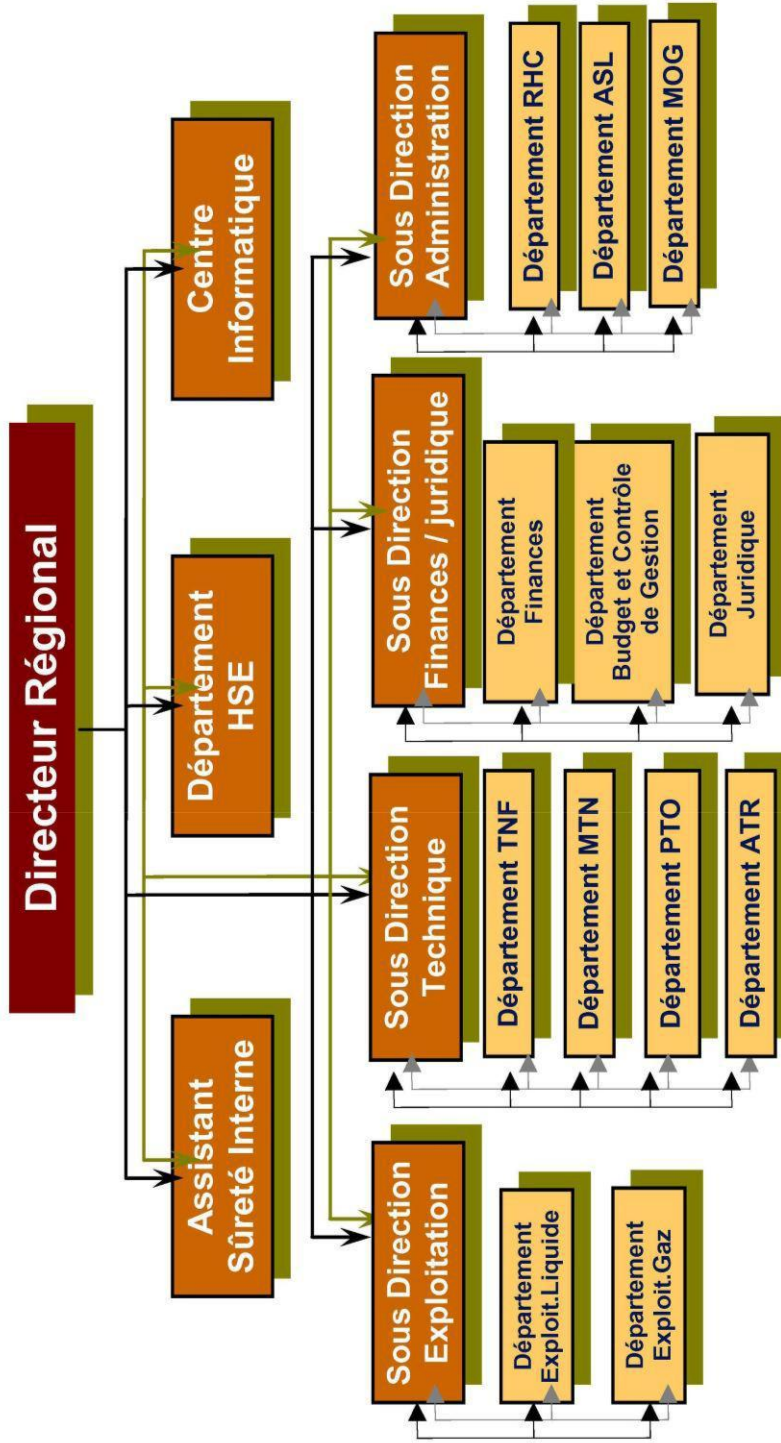
IV- La conciliation

- 1-Est-ce que vous arrivez à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ?
- 2- Trouvez-vous des obstacles à concilier entre votre travail et votre famille ?
- 3-Quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficile ?
- 4- Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vos enfants et votre conjoint ?
- 5-Est-ce que-il vous arriver de penser que vous avez un double rôle entre famille et profession ?
- 6-Pensez-vous que votre belle-famille rend la conciliation entre les deux sphères plus difficile ?

7-Est-ce que la direction de l'entreprise arrange son personnel féminin par rapport à l'aménagement du temps de travail ?

8-Selon vous quels sont les avantages et les inconvénients de votre travail par rapport à votre foyer ?

Organigramme de la RTC



Région Transport Centre