

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 du diplôme de Master

Option

Sociologie de l'organisation et du travail

Thème

**La conciliation entre la vie professionnelle et la vie
privée des femmes ouvrières dans le secteur
industriel**

Lieu d'enquête : MAC-SOUM d'Akbou

Réalisé par :

HAMANI Thiziri
IRBAH Lynda

Encadré par :

M^r HIDJEB Madjid

Année universitaire : 2018/2019

Remerciements

Avant tout, nous remercions le bon DIEU le tout puissant qui nous a donné la force et le courage afin d'accomplir ce modeste travail.

*Au terme de cette recherche, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers notre promoteur monsieur **HIDJEB Madjid** pour nous avoir guidées et encouragées tout au long de notre travail, notamment pour les judicieux conseils et remarques qu'il nous a prodigués, nous ont été bénéfiques. Nous tenons, également, à lui exprimer notre profonde reconnaissance pour sa disponibilité, sa patience ainsi pour le temps précieux qu'il nous a consacré.*

Nos vifs remerciements s'adressent également aux membres de jury qui ont accepté d'examiner notre travail.

Une grande reconnaissance s'adresse également au personnel de l'usine de MAC -SOUM de Akbou pour sa générosité et sa patience avec nous, malgré ses charges professionnelles. Ainsi que aux ouvrières rencontrées lors de nos entretiens réalisés et d'accepter de répondre à nos questions avec une grande compréhension.

Nous remercions aussi à tous les enseignants qui nous ont comptés parmi leurs étudiants tout au long de notre parcours universitaire.

Nous remercions enfin toutes personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réussite de ce travail.

Merci à tous

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail du profond de mon cœur :

A ma très chère famille en premier lieu A ma mère, qui a œuvré pour ma réussite, de par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il, l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.

A mes ami(e)s, à qui je souhaite le succès, en les remerciant pour l'amitié qui nous a toujours unis et surtout ma chère Kahina.

A tous ceux qui me sont chers.

Et pour finir, à ma chère sœur et amie Damya, avec qui j'ai partagé des moments précieux et à qui je souhaite la réussite et le bonheur ainsi tout sa famille.

Je termine avec la personne avec laquelle j'ai partagée ce travail

Que DIEU nous protège & Nous Bénisse

LYNDA

Dédicace

Je suis très honoré de dédier ce modeste travail pour mes chères parents pour leur soutien infini et leur amour, et pour lesquels je souhaite une longue vie.

A mes frères bien aimés, Ali, Aissa, Loucif, Moussa et A mes chère sœur Nadia, Ouzena, Kahina, Samia qui ont toujours fait le meilleur pour m'aider, m'inspirer, me motiver et de me faire réaliser le potentiel que j'ai, pour réussir dans ce travail.

Pour mes meilleurs amie (s) Amina, Anias, Bachir, Chabeha, Hanane, Kahina, Kenza, Riad, Simou, Souhila pour leur support gentillesse et leur dévouement infini.

Ce modeste travail n'aura pas été possible sans leurs aides.

A mon très chère Didou.

A mon binôme et sa famille

A tous mes camarades de classe de Master 02 de l'université de Bejaia a qui je tiens à exprimer ma profonde Gratitude pour leur soutien et leur encouragement.

Thiziri

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CID	Contrat d'insertion des diplômés
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
CTA	Contrat de travail aidé
CFI	Contrat de formation insertion

Liste des Tableaux

N°	Titres	Page
01	Répartition de l'échantillon selon l'âge	74
02	Répartition de l'échantillon selon la situation matrimonial	75
03	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	76
04	Répartition de l'échantillon selon la zone de résidence	77
05	Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants des femmes mariées et divorcé et veuve	78

Sommaire

Sommaire

Introduction

La partie théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

Préambule	4
1- Les raisons du choix du thème.....	4
2- Objectif de la recherche	4
3- La problématique	5
4- Les hypothèses	7
5- Définitions des concepts clés.....	8
6- Les études antérieures	12
7- La méthode et la technique utilisée	21
8- La population d'étude et l'échantillon.....	24
9- La pré-enquête	25
10- Les difficultés rencontrées	26
Synthèse du chapitre.....	27

Chapitre II : L'évolution du statut du travail des femmes

Préambule	28
1- La femme dans la société traditionnelle	28
2- L'évolution de statue des femmes dans le monde	29
3- L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance	31
4- La scolarisation des filles.....	32
5- Le mouvement des femmes en Algérie	34
6- L'entrée de la femme au marché du travail	37
7- Taux d'activité des femmes en Algérie	39

8- La législation protectrice du travail des femmes	40
9- Le rôle de la femme moderne	41
10- Le travail féminine vis-à-vis l'entreprise.....	42

Synthèse du chapitre.....45

Chapitre III: Conciliation travail- famille

Préambule 46

1- La notion de la conciliation travail famille.....	46
2- Les exigences familiales et les exigences professionnelles.....	47
3- Les conflits travail-famille.....	49
4- Les conflits famille-travail.....	50
5- Les principaux déterminants du conflit entre les deux sphères	51
6- Les conséquences du conflit travail-famille	52
7- Les conséquences du conflit famille-travail	53
8- Les pratiques adoptées par la femme.....	53
9- La relation entre la conciliation et le soutien organisationnelle	56
10- La relation entre les conditions de travail et la conciliation entre les deux sphères hors travail et professionnelle	63

Synthèse du chapitre66

La partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

1- Présentation de l'entreprise MAC-SOUM.....	67
2- Situation et domaine d'activité	68
3- Mission de l'entreprise.....	69
4- organisation et fonctionnement de l'entreprise	70

Chapitre V :Présentation et interprétions des résultats

préambule.....	74
1- Présentation des données personnelles	74
2- Présentation et interprétation de la première hypothèse.	79
3- Présentation et interprétation de la deuxième hypothèse.....	88
Synthèse.....	101

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Aujourd'hui, l'articulation entre la vie hors travail et la vie professionnelle est devenue un sujet d'actualité et une problématique assez complexe, surtout dans une société comme la notre, où les normes sociales et culturelles prédominent, ainsi que le manque d'aide de la part des organismes et le pouvoir public qui permettrait une certaine flexibilité organisationnelle permettant aux femmes à concilier entre leur vie hors travail et leur vie professionnelle.

Les femmes ont pu accéder au marché du travail, malgré le fait qu'elles occupent des statuts professionnels différents, ne l'a pas écarté de ses responsabilités familiales ni des tâches domestiques car avant tout elle est mère et épouse, la question de la conciliation des contraintes liées à l'activité professionnelle et des exigences imposées par la parentalité ainsi que les deux sphères sont liées l'une à l'autre, cette question est centrale dans les modes de vie et d'organisation des familles.

Les femmes ne sont pas les seules concernées, mais ce sont principalement elles qui doivent partager leur temps entre un travail rémunéré, et la garde des enfants et la prise en charge de proches âgés. La conciliation entre travail-famille est la préoccupation de nombreuses femmes travaillant dans divers domaines, notamment en ce qui concerne le maintien de l'équilibre général du foyer; il s'agit d'une sorte d'examen difficile qui peut arriver à toutes les femmes.

Le manque de flexibilité et de disponibilité des femmes, souvent lié à leurs responsabilités familiales ou parentales « Le problème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est défini comme un genre de *conflit inter-rôle* où les exigences des rôles issus du travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles (GREENHAUS and BEUTELL, 1985) »

(Linckens et al, 2011, p. 7) le conflit observé entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales tend à s'intensifier au cours de ces dernières années. Il résulterait, d'une part, d'un manque de temps exprimé par

les individus devant concilier les deux sphères, et d'une autre part l'obligation d'assumer ses responsabilités.

En effet, la charge des jeunes enfants et l'entretien du foyer et l'occupation d'une profession, cette journée doublée mène une charge mentale pour la femme. Ainsi pour faire face à cette difficulté, elle se déploie de nombreux efforts, surtout le fait d'être seule ou principale responsable de la bonne gestion de la vie quotidienne. « Une multitude de recherches démontre que bon nombre de parents professionnellement actifs éprouvent un stress important quant au fait qu'ils ne parviennent pas facilement à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et leurs contraintes professionnelles » (**Linckens et al, 2011, p. 7**)

Or, dans la mesure où le travail domestique occupe toutes les femmes, la question de la conciliation entre travail domestique et travail professionnel devient essentielle.

Nous avons effectué une recherche sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des femmes ouvrières dans le secteur industriel, ou nous avons tenté de savoir les pratiques adoptés par les femmes afin d'arriver à la conciliation, ainsi découvrir le rôle de soutien organisationnel et les conditions de travail au sein de l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou dans cette problématique de conciliation entre la vie professionnelle et hors travail.

Dans le but de bien mener notre recherche nous avons réparti notre travail en deux parties : partie théorique et partie pratique.

- La première partie contient trois chapitres :

Le premier chapitre : qui concerne la méthodologie de recherche, dans lequel nous avons développé les points suivants : les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, les études antérieures, la méthode et la technique utilisée, la population d'étude et l'échantillon, la pré-enquête et enfin les difficultés rencontrées.

Le deuxième chapitre sera consacré à savoir l'évolution du statut de travail des femmes dans le monde ainsi en Algérie.

Le troisième chapitre qui contient la conciliation travail- famille nous essayons de définir la notion de conciliation et les exigences de chaque pôles professionnelle et hors travail.

- La deuxième partie concerne le travail sur le terrain, qui comporte deux chapitres.

Le premier chapitre sera consacré à la présentation de l'organisme d'accueil.

Le deuxième chapitre sera consacré pour l'analyse et interprétation des résultats.

Et enfin, nous terminerons notre étude, par une conclusion, la liste des références bibliographique et les annexes.

Partie théorique

Chapitre I

Cadre Méthodologique
de la Recherche

Préambule :

Dans ce chapitre nous allons présenter les objectifs et les raisons de la recherche, la problématique ensuite les hypothèses de recherche, la définition des concepts clés, les études antérieures, la méthode et la technique utilisées, la population d'étude et l'échantillon, la pré-enquête et enfin les difficultés rencontrées.

1-Les objectifs de la recherche :

Les objectifs visés par notre recherche sont les suivants :

- Connaitre les obstacles que les femmes rencontrent et comment s'organisent leurs vies professionnelle et familiale.
- Découvrir les contraintes vécu par les femmes au travail et hors travail et savoir la relation des femmes avec leurs enfants.
- découvrir le terrain et mettre en œuvre nos connaissances théoriques sur le terrain.

2- Les raisons du choix du thème :

Les raisons qui nous ont principalement motivés à choisir ce thème sont les suivantes :

- L'actualité de sujet étant donné qu'il renvoie à la condition socioprofessionnelle de la femme.
- La volonté et la curiosité de découvrir comment les femmes arrivent-elles à concilier entre ces deux sphères dans le but de se préparer à la vie active.
- Etudier la place de la femme dans la société et sur le marché du travail.

3-Problématique :

Les mutations sociales, démographiques, économiques et culturelles subissent par la société algérienne influence positivement sur l'accès de la femme au marché du travail, sa situation a travers le temps a évolué, on l'aperçoit dans l'alphabétisation des filles qui a déclenché sa nouveauté.

Cependant les changements introduits dans la société algérienne, par «la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ces droits et sa position en tant qu'acteur socio-économique à part entière et s'imposer au sein de sa famille et dans la société » (**boutfnouchete, 1980, p. 70**).

Après la deuxième guerre mondiale, la femme a marqué son apparition dans le monde du travail pour assurer la continuité de fonctionnements des entreprises.

« Depuis le début des années soixante, la montée de l'activité féminine est l'élément moteur de la croissance de la population active. Dans la période récente, ce sont les femmes qui ont assuré l'essentiel de l'augmentation des forces de travail. La féminisation du marché de travail est un des événements marquants de cette fin de siècle» (**Maruani, 2000, P. 9**)

Grace à ses changements, elle est devenue une unité indispensable au centre de la société moderne.

En fait Aujourd'hui, la présence féminine s'aperçoit dans plusieurs domaines du travail, elle occupe des œuvres qui étaient exclusivement pour les hommes. Elle se scolarise de plus en plus, elle peut travailler dans le système militaire, elle voyage tout seul, on la trouve dans tous les domaines de travail.

«La femme travaille maintenant de plus en plus souvent, ce qui est révélateur d'une nouvelle mentalité et d'un certain changement au sein des familles» (Séminaire régional, 2009, p. 115)

La charge du travail professionnel et du travail domestique pèse différemment en nature et en intensité selon le sexe, en termes de responsabilités familiales mais aussi selon le milieu socio professionnel, il existe une charge mentale globale plus forte pour les femmes «Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale incitent de nombreuses personnes, essentiellement des femmes» (Agnes et al., 2009, p. 16).

D'où la problématique de concilier entre la vie personnelle avec la vie professionnelle et pouvoir asseoir un équilibre entre ces deux vies, que l'on soit homme ou femme. Certes cette question touche plus fréquemment les femmes, puisqu'une femme avec enfants, a en réalité trois vies : celle en tant que maman et celle de femme et celle de l'épouse.

Selon **Tremblay** « Plusieurs études ont par ailleurs souligné le fait que ce conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres, le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'œuvre. » (Tremblay, 2006).

À partir de cet arrière-fond, la problématique qui nous importe dans le cadre de cette recherche et celle de comprendre comment les femmes ouvrières qui

exercent un travail industriel au niveaux des ateliers picage chez l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou arrivent elles à concilier entre leur vie professionnelle et vie hors travail, ce qui nous a conduit à poser la question de départ suivante :

- Comment les femmes ouvrières se déploient-elles au plan socioprofessionnel pour asseoir cette conciliation ?

- Quelles sont les pratiques adoptées par les femmes pour assurer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ?

- Quel est la marge de soutien organisationnel dans cette problématique de conciliation entre la vie professionnelle et vie hors travail ?

4- Les hypothèses formulées:

Définition de l'hypothèse :

Selon Raymond Quivy :

«Est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. L'hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée» (Quivy et al., 1995, p. 126).

Les hypothèses sont :

- Le soutien familial comme pratique développée dans la sphère privée (conjoint, parents, aide familiale) permet la conciliation entre les deux exigences (professionnelle et familiale).
- Les exigences de la vie au travail qui se déclinent en termes de conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou ne favorisent pas cette conciliation.

5-Définition de concept :

1. La vie professionnelle :

« La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins » (Flament, 2018, p. 6).

« En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions » (Flament, 2018, p. 6).

La vie professionnelle est le résultat de l'exercice d'un métier ou d'une activité rémunérée. Nous allons étudier la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Ce dernier concept est utilisé dans le cadre de notre enquête pour cerner au mieux la question du travail des femmes en rapport avec leur vie familiale. Il englobe l'évolution de la femme dans sans milieu professionnel, sa fonction, sa carrière et ses missions.

2-Vie hors-travail :

«hors-travail étant défini par Thévenet (2001) comme « s'opposant à la vie professionnelle, il est ce qui relève du développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société» (Ollier-Malaterre, 2005, p. 2)

«On parle aussi de « hors travail » (Barel F. et Fremeaux, S., 2005) ; nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du

développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société (Thévenet M., 2000)» (**Lamorthe et al., 2006, p. 9**).

On entend par la vie hors travail tout ce qui est intime à la personne, ce qui renvoie à elle-même, et sa famille. Donc dans le cadre de notre recherche nous allons déterminer ce que font les femmes pour asseoir un équilibre entre les deux vies, familiale et professionnelle.

3-Travail féminin :

« Nous entendons par travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique, c'est-à-dire le travail rémunéré dans les usines par exemples, mais aussi le travail aux champs (puisque les denrées produites pourront ensuite être vendues ou consommées). Et ainsi exclut tout ce qui est travail ménage. Le travail domestique d'une femme chez elle, qui n'est pas directement productif et qui est lui reconnu depuis longtemps aux femmes » (**Kelkoul, 2001, P. 77**)

Madeleine Guilbert mettait en évidence le processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines. Les employeurs, expliquait-elle, utilisent dans l'univers de la production industrielle des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique. C'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs opérations à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minutie, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs. (**Maruani et al., 2006, p. 5,6**)

Auparavant le travail des femmes a été limité uniquement à l'occupation de son foyer. Au fil du temps, ces femmes ont pu marquer leurs existences dans le milieu professionnelle par excellence. Cependant elles occupent plusieurs tâches à la fois, cela est du grâce à ces expériences retenus dans son travail domestique.

4-La conciliation travail-famille :

«Notamment, pour Chrétien et Létourneau (2006) la conciliation travail-famille représente « la facilitation pour les parents-travailleurs de la jonction de leurs activités professionnelles et familiales dans le respect des obligations liées à chacune d'elles » et selon Frone (2003) la conciliation apparaît lorsque les personnes vivent de faibles degrés de conflit et de forts degrés d'enrichissement inter-rôles » **(Kilic, 2014, p. 91)**

Plusieurs définitions différentes de la conciliation travail-famille citée par certains auteurs (Greenhaus et al, 2003) la définit comme «La mesure selon laquelle les personnes sont à la fois engagées et à la fois satisfaites dans leurs rôles familial et professionnel ».

D'autres parlent par Grzywacz et Carlson, (2007) « d'accomplissement des attentes des rôles professionnel et familial qui sont négociées et partagées entre la personne et ses partenaires dans les domaines du travail et de la famille.» **(Kilic, 2014, p. 91)**

La conciliation travail-famille représentée par le Bureau fédéral de l'égalité (2003) c'est «Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches » **(Loredo et al., 2016, p. 4)**

La conciliation entre le travail et vie personnelle qui signifie l'amélioration d'un domaine de vie (travail ou vie personnelle) procure des bénéfices qui contribuent à l'amélioration du fonctionnement de l'autre domaine de vie (vie personnelle ou travail).

L'équilibre famille-travail participe à la satisfaction générale à la fois au travail et au sein de la famille.

6-Le soutien organisationnel :

« Décrit la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ces efforts, valorise son investissement personnel est contribue a son bien être professionnel, au travers des décisions et de politique de ressources humaines, qui favorisent la qualité de son environnement de travail » **(Paillé, 2007, p. 349)**

Le soutien organisationnel c'est le fait d'aider les gens à résoudre leurs difficultés, les conseiller, les reconnaître et les défendre. Nous utiliserons concept comme indicateur montrant le degré de soutien que perçoivent les femmes de la part de leur entreprise. Les femmes ouvrières sont satisfaites grâce à la valorisation de leurs efforts et leurs implications au sein de l'entreprise.

7-Les conditions du travail :

« Les employés désirent donc de plus en plus pouvoir participer à la définition de leurs conditions de travail : travail à temps partiel, horaire flexible, travail partagé, travail à domicile, cumul d'heures travaillées ou choix des périodes de congé. Lorsque de tels aménagements sont possibles, l'employé constate que l'entreprise tient aussi compte de ses besoins et de ses contraintes. Cette latitude dans l'organisation des conditions de travail démontre également que l'employé est autonome et que l'entreprise a confiance en lui » **(Brun, 2009, P. 129)**

Dans le cadre de notre enquête on entend par les conditions de travail, la qualité du milieu professionnel de ces femmes ouvrières tels que : les horaires, les congés, le transport, la restauration etc. il s'agit en fait du confort

qui permet à la femme de s'épanouir dans son travail et d'accomplir au mieux les tâches qui lui sont confiées.

6-Les études antérieures :

Les études étrangères :

La première étude :

Perception de l'équilibre travail –hors-travail et satisfaction au travail, en France, (Kilic, 2014)

L'étude est faite par Sinem kilic en 2011 sur la perception de l'équilibre travail et hors travail et satisfaction au travail, Auprès d'anciens élèves en gestion de l'université paris 1, la population d'étude comporte l'échantillon qui est composé de 210 répondants, se compose de 51% d'homme et 49% de femme. 73,3% des femmes vivent en couple, 63,8% des femmes en couples sont parent et ont en moyenne deux enfants et en plus des répondant ont minimum un bac plus 4. Et travail pour la majorité en CDI, 87,6% des femmes en couples qui ont des enfants travaillent dans des domaines variés mais essentiellement dans le secteur financier. 21% ce sont des populations de jeunes salariée, plus de la moitié ont moins de 33ans avec une ancienneté moyenne de 8ans dans l'entreprise.

Dans l'objet de démontrer la place et l'impact de la perception de l'équilibre sur travail et hors travail.

Suite a l'étude qui a été faite sont formuler plusieurs hypothèses :

H1 : la flexibilité des horaires est positivement liée à la satisfaction au travail

H2 :l'intensification du travail est liée négativement à la satisfaction au travail

H3 : le soutien organisationnel perçu est positivement lié à la satisfaction au travail

H4 : le nombre d'enfants à charge est négativement lié à la satisfaction au travail

H5 : l'âge de salariée est positivement lié à la satisfaction au travail

H6 : la situation conjugale est positivement liée à la satisfaction au travail

H7 : les horaires de travail soutenus sont négativement liés à la satisfaction au travail

H8 : la perception du soutien hiérarchique est positivement liée à la satisfaction au travail

H9 : la perception du soutien des collègues est positivement liée à la satisfaction au travail

H10 : la perception de l'équilibre est positivement liée à la satisfaction au travail

Dans laquelle les résultats de l'étude indiquent deux liens significatifs tant au niveau professionnelle que personnel

D'après ces hypothèses des résultats sont apparue :

Les soutiens organisationnels et hiérarchiques perçu influencent positivement la satisfaction au travail, la troisième hypothèse et la huitième sont validés.

La perception de l'équilibre travail-hors influence positivement sur la satisfaction au travail, l'hypothèse 10 est validée.

L'âge de salariée influence positivement la satisfaction au travail, l'hypothèse 5 est validée.

Par ailleurs les résultats indiquent une absence de lien significative entre la satisfaction au travail et la situation conjugale le nombre d'enfants a charge l'intensification du travail le soutien perçu des collègues les horaires de travail soutenus et flexibles, H 1, 2, 4, 6, 7,9 sont rejetée.

Suite a cette étude qui a été réalisé elle a montré que les niveaux de satisfaction au travail pouvaient dépendre de l'âge, de soutiens organisationnels et hiérarchique perçus mais également, la notion de l'équilibre travail-hors travail.

Ces résultats indiquent d'une part que les directions des ressources humaines ont un rôle à jouer dans l'expansion de l'équilibre, au-delà de la réduction du conflit ; et d'autre part que le manager a un rôle majeur dans la gestion du hors-travail car plus il apporte du soutien aux salariées.

La deuxième étude:

Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée résultats du sondage TNS Sofres (ANACT, 2014), en France.

Dans la 11ème édition de la semaine pour la qualité de vie au travail SQVT, le réseau ANACT avec institut TNS Sofres a réalisé un sondage sur la notion d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'étude a été réalisé Entre le 16 avril et le 20 avril 2014 auprès d'un échantillon de 1026 salariées appartiennent a l'institut TNS Sofres 267000 adresse en France. Cet échantillon représentatif par la méthode des quotas âge, sexe profession de l'interview secteur d'activité échantillon stratifiée par région.

L'objectif d'étude est d'établir un état des lieux de la situation et des attentes sur ce sujet Au-delà, susciter le débat et nourrir l'Anact sur les aspects suivant :

- Quelle importance les français accordent-ils à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?

- Comment évaluent-ils cet équilibre ?
- Les salariées ont-ils le sentiment que leur entreprise s'investit sur le sujet ? que l'état s'investit ?
- Quels bénéfices les salariées anticipent-ils ? Pour qui ?
- Quelles solutions les salariées privilégient-ils ?

Suite à l'étude qui a été faite des résultats sont ressorti :

Selon ces enquêteurs plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son milieu de travail, la perception de concilier vie privée et vie professionnelle reste l'un des trois ingrédients majeurs de satisfaction professionnelle avec un intérêt et l'ambiance au travail.

D'après cette étude il est avéré que 99% des salariées qui sont interrogées disent que le travail permet d'avoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, pour se sentir bien dans son milieu professionnel. (Dont 75% pour lesquels cela est essentiel), devant même la rémunération. Autonomie, reconnaissance, perspectives d'évolutions, avantages sociaux et le sentiment d'utilité sont, en comparaison, cités par respectivement 52%, 52%, 49%, 48% et 44% des salariés. Et c'est une conception partagée par tous, quels que soient leur âge, leur sexe, leur situation familiale, leur catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de leur entreprise.

Les salariés interrogés dans cette enquête s'accordent pour positionner l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, intérêt et l'ambiance du travail en tête des facteurs de satisfaction professionnelle. Par ailleurs 76% des salariés français estiment que l'équilibre vie privée – vie professionnelle reste à atteindre et disent qu'ils arrivent assez facilement à équilibrer leur vie (dont 15% pour lesquels cela est très facile), en revanche lorsque interrogés dans le détail, ils y'arrivent plus difficilement et la moitié reconnaît être confrontée à de réelles difficultés à gérer le quotidien à cause de manque de temps notamment. Où 55%

des parents estiment qu'ils ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants comme ils le souhaiteraient (dont 16% impossible), 49% des salariés éprouvent des difficultés à passer suffisamment de temps avec leur conjoint, 57% ont du mal à accomplir des formalités administratives, 50% n'arrivent pas accomplir des tâches ménagères et domestiques, 51% à passer insuffisamment du temps avec leurs amis et proches, 48% trouvent assez du temps et de vide pour sortir au restaurant, au cinéma...etc.,

Cependant 63% des salariés (27% qui n'y parviennent tout simplement pas) rencontrent des difficultés accorder du temps pour leur loisirs, le travail bénévole et leur activités artistique et culturelles. Les cadres (27%) interrogés dans cette enquête semble ceux qui ont le plus de difficultés à gérer les deux aspects de leur vie au quotidien.

Les chercheurs ont estimé qu'il y a un tiers des salariés interrogés estime consacrer beaucoup de temps à leur travail et pas assez à leur vie privée (34%). Ils sont plus nombreux encore parmi les salariés travaillant 40h et plus par semaine (51%), les managers (39%) ou encore les salariés soumis à des horaires non classiques ou bien atypique (39%) A l'inverse, les salariés en temps partiel sont plus nombreux à estimer avoir trouvé un bon équilibre (72%). De plus, (22%) des salariés sont souvent préoccupés par des sujets liés à leur vie professionnelle hors de leur travail (dont 84% cadres, 73% femmes pour lesquels cela est souvent), et 12% travaillant sur leur temps personnel. En revanche 23% ne mélange pas entre leur vie professionnelle et vie privée. Ce pourcentage s'élève à 38% parmi les cadres. Inversement, pour 19% des salariés, la vie privée empiète fréquemment sur la vie professionnelle.

Enfin, près d'un salarié sur dix, du fait de sa charge de travail, ne parvient pas à prendre tous ses congés (9%). Une situation nettement plus fréquente parmi les cadres et les salariés qui déclarent travailler 40h ou plus par semaine (19% sur chacune de ces cibles). Ces observations sont transversales et se

retrouvent dans les mêmes mesures quels que soient la taille d'entreprise et le secteur d'activité. Interrogés sur l'évolution de la qualité de leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les salariés français sont plus nombreux à rendre compte d'une dégradation (34%) que d'une amélioration (21%). Les cadres, à nouveau, se montrent plus négatifs (39%). D'après les enquêteurs, la majorité des salariés (56%) estime que leur entreprise ne fait pas vraiment beaucoup de chose pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, où ils ont donné la note de 5 sur 10, les salariés manifestent leur scepticisme à l'égard de l'investissement des entreprises sur le sujet.

Cependant ce score médiocre masque quelques disparités. Si plus de la moitié des salariés estiment que leur entreprise fait très peu d'effort (56% attribuent une note comprise entre 0 et 5), 16% attribuent une très bonne note à leur structure (entre 8 et 10). Les moins de trente ans et les managers, notamment, se montrent plus positifs : respectivement 22% et 20%. Une nouvelle fois, ces observations ne semblent pas liées à la taille ou au secteur d'activité des entreprises.

Lorsque mobilisation il y a, les salariés relatent essentiellement un investissement de la part du management de proximité : Si 49% des salariés estiment que leur supérieur hiérarchique fait des efforts pour les aider à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, seuls 34% estiment que la direction de leur entreprise s'est emparée du sujet. Effet Parallèle ou conséquence de cet état de fait ? Toujours est-il que, pour près de la majorité des salariés (48%) qui constatent que des efforts sont entrepris dans leur structure, les effets des mesures semblent bénéficier essentiellement à certaines catégories de salariés.

Quant à l'Etat et aux acteurs et décideurs locaux, rares sont les salariés qui les identifient comme des contributeurs actifs de l'amélioration de cette conciliation (respectivement 29% et 20% estiment qu'ils aident les salariés à mieux concilier

leur vie professionnelle et leur vie privée). L'étude a montré que près des trois quarts des salariés en sont convaincus, un bon équilibre profite aussi bien aux salariés qu'aux entreprises. 71% des salariés interrogés le pensent, et dans des proportions encore plus importantes, les cadres (79%) et les femmes (76%).

Selon les chercheurs, les pistes préférées des salariés français pour une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle portent sur les aménagements des horaires et modalités de travail. Pour les salariés, le mot d'ordre est l'aménagement du temps et des modalités de travail. Ils estiment que cela les aide ou les aiderait de pouvoir quitter leur lieu de travail en cas d'impératif (74%), voire la plupart sont des cadres 83%, de voir leur charge de travail ou leur rythme aménagé en cas de souci personnel (69%) ou encore de bénéficier d'horaires personnalisés (65%). La prise en compte de l'ensemble des équipes dans l'organisation des horaires de travail est également avancée par 58% des salariés. Les solutions de conciergerie et de crèche apparaissent secondaires en comparaison à l'instauration d'une plus grande souplesse dans l'organisation du travail (40% et 28% des salariés estiment que cela les aide ou les aiderait). Les horaires atypiques pourtant mal considérés seraient envisageables pour les trois quarts des salariés. Alors que 68% des salariés estiment que les horaires de travail atypiques (travailler de nuit, tard le soir ou encore très tôt le matin) peuvent avoir des effets négatifs pour la santé, 76% des salariés envisageraient d'y recourir si cela pouvait leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

La troisième étude:

La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre (Linckens et al., 2011)

L'étude a été réalisée par Aurélie Linckens, Françoise Grodent, et Diane-Gabrielle Tremblay en 2011 elle se déroule sur la thématique de conciliation vie

privée et vie professionnelle des gestionnaire hommes et femmes «le cas de la société québécoise ». Ou ils optent pour une technique qualitative des entretiens semi-directif réalisé auprès d'un groupe qui n'est pas parfaitement représentatif mais bien significatif de ce publique qui est constitué de 17 gestionnaire, à savoir 9 femmes et 8 hommes dans un environnement majoritaires masculin de cette entreprise publique québécoise. et pour les identifier ils ont centré sur multiple élément t'elle que la catégorie socio professionnelle, la nature du poste, le secteur d'activité, les particularité familiale.. .Etc.

Ils ont formulé cette question de départ : comment les hommes et les femmes cadres dans des situations différentes concilient-ils leur temps professionnelle, personnel, et familiale ?

Dans cette recherche exploratoire les chercheurs aborde la thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle selon le genre par apport a la catégorie socio professionnelle bien précise, à savoir homme et femme dans les trois premiers niveaux. Donc l'objet de cette étude est d'analyser le rapport existant de concilier entre la vie familiale et professionnelle et personnelle des cadres selon le genre, puis savoir comment gérer ces déférentes exigences.

Ainsi que les 17entretiens, d'une durée comprise entre 40min et 2h 20 ont été enregistré et ensuite retranscrit afin de faciliter le traitement des données en effet tant les hommes et les femmes interrogé sont équitablement répartis entre la génération "Y" les personnes née entre 1981et 1999, la génération "X" individus âgée de 31 a 47ans et les Baby boomers dont l'âge est supérieur a 47ans. Ainsi qu'ils ont proposé des questions très précises sur les femmes et les hommes cadrent de différente situation familiale.

Suite a cette étude qui été réalisé les chercheurs ils ont arrivé a un résultat que ils existent une certains déférence entre les hommes et les femmes cadre et cela a travers les femmes gestionnaire interrogé dans cette enquête.

En matière de conciliation les femmes font souvent référence à l'emploi de leur conjoint autant que ce dernier consacre à ces activités professionnelle et à la compatibilité des horaires, toutes fois certains partenaires, de par leur travail davantage flexible. D'autres sont encourageants, soutenant et conciliants. Deux femmes ont quand même exprimé le fait que leur conjoint ne souhaite pas voir leur travail entraver leur vie privée. Enfin un d'entre eux a renoncé consciemment au fait d'occuper des postes à responsabilités. Cela afin de permettre à sa partenaire de lancer sa carrière, et de rester disponible pour ses enfants. Les mettent en place divers stratégies afin d'améliorer l'adéquation entre le travail et la famille tout en étant moins stressé et renonçant pas à l'heure carrière.

L'étude en Algérie

La quatrième étude:

Étude de BOUTEFNOUCHETE « la famille algérienne, évolution et caractéristique récente » : (Boutefnouchete, 1982).

L'étude a été faite par boutefnouchet Mostapha, durant les années 1976 dans les trois grandes villes Alger, Annaba, Oran, dont l'objet de saisir les principaux aspects de l'évolution des structures familiale de l'Algérie

Suite à cette étude qui a été réalisé, sur ce qui concernant l'évolution de statut de la femme, selon Boutefnouchet le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiale, sa présence à l'intérieur de foyer de femme salariées exerçant un métier dans le milieu professionnelle. Donne toute autre image de la responsabilité familiale au foyer, le franchissement de seuil de sa mission que pour des raisons précises et ponctuelles.

Dans lesquelles la population de cette enquête comporte 69 familles ou les femmes occupent un métier salarié, et 47 familles où aucune femme n'est salariée ou la majorité 57% des familles, sont des femmes ayant un travail salarié, cela donne une nouvelle image de la femme algérienne.

D'après cette étude qui est faite à Alger, Oran, Annaba sur les caractéristiques, de l'évolution des femmes en lieu urbain. MB évoque «la situation de la femme par cette situation de la femme dans la famille traditionnelle - nous connaissons le monde dans la structure familiale par sa situation d'effacement par rapport au monde des hommes par condition féminine de réserve et de modestie qu'elle devait prendre vis-à-vis de l'homme et particulièrement de l'homme étranger à la famille »

Dans la structure traditionnelle, la femme ou la mère a un rôle de la procréatrice et d'éducatrice

Selon cet auteur il y a deux facteurs qui assurent le changement de la situation féminine en Algérie qui sont :

- l'enseignement de la fille qui est une étape noble.
- le travail qui permet d'avoir un statut.

7-La méthode et la technique utilisée :

La méthode adoptée :

Pour la réalisation de chaque recherche scientifique il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche.

Selon **Madeline Grawitz** «la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, et les vérifie» (**Grawitz, 2001, P. 351**)

Dans le cadre de notre enquête qui s'intitule de «la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des femmes travailleuses dans le secteur industriel» et à travers la diversité des méthodes, on a opté pour la méthode qualitative. Qui vise à qualifier le phénomène d'étude, cette méthode permet d'établir le sens propre retenu de recueillis, ou de comportement observé elle nous a apparue le phénomène le plus adéquats pour tester nos hypothèse de recherche.

Selon **Maurice Angers** méthode qualitative « Un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes. Elle vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportement observé. On se base davantage sur l'étude de cas ou petit nombre d'individus» (**Angers, 1997, p. 60**)

La technique utilisée :

Chaque recherche exige une technique qui doit être adéquats pour le recueillis des informations sur le terrain, car bien choisis la technique qui est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche.

- **L'observation :**

Chaque recherche scientifique impose au chercheur une observation des comportements du phénomène à étudié.

L'observation selon **Maurice Angers** «c'est une technique directe d'investigation scientifique qui permet d'observer un groupe d'une façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre des attitudes et des comportements » (**Angers, 1997, p. 130**)

Nous avons utilisé cette technique qui est l'observation non participante pour avoir une vision réel et concrète sur notre thème de recherche. et pour collecter plus d'information sur notre population d'étude et notre échantillon, cette technique nous a permis aussi de recueillir des informations sur les comportements non verbaux des enquêtés

Au cours de notre investigation nous avons observé directement les acteurs en situation réelle c'est-à-dire durant leur activité professionnelle au sein d'entreprise.

- **L'entretien :**

Dans le cadre de notre enquête, nous avons opté pour la technique d'entretien à base de la taille de notre échantillon et afin d'avoir le maximum d'information plus spécifique.

« L'entretien est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens le plus riche, il reste que l'esprit théorique de recherche doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi fécond que possible » (Quivy et al., 1995, p. 174)

Nous avons utilisé l'entretien dans le but de recueillir le maximum d'information sur notre thème de recherche. Selon **Madeleine Grawitz** l'entretien est défini comme étant :

« Un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé » (Grawitz, 2001, P. 644)

L'entretien est « une rencontre. S'entretenir avec quelqu'un est, davantage encore que questionner, une expérience, un événement singulier, que l'on peut maîtriser, coder, standardiser, professionnaliser, gérer, refroidir à souhait, mais qui comporte toujours un certain nombre d'inconnues (et donc de risque)

inhérentes au fait qu'il s'agit d'un processus interlocutoire, et non pas simplement d'un prélèvement d'information » (**Blanchet, et al., 1992, P. 128**)

Nous utilisons l'entretien là où l'enquête interroge en face à face les enquêtées sélectionnés (échantillon), le guide d'entretien qui contient des questions fermées et ouvertes destinées aux enquêtées qui englobe notre thème de recherche.

Concernant notre recherche, nous avons préféré l'usage de la technique d'entretien semi-directif qui est une technique utilisée dans des études qualitatives.

Notre guide d'entretien s'articule autour de quatre parties, la première partie concerne les données socio professionnelle, la deuxième partie concerne la sphère privée, la troisième partie concerne la sphère professionnelle et la quatrième concerne la conciliation vie privée et professionnelle.

8-La population d'étude et l'échantillon

Population ciblée par notre étude :

D'après **M. Angers**, la population « ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation » (**Angers, 1997, p. 367**)

La population d'étude dans notre enquête est l'ensemble des femmes ouvrières au sein de l'entreprise **MAC-SOUM** d'Akbou qui constituée de 70 travailleuses.

Le choix d'échantillon :

« L'échantillon est l'ensemble des opérations permettent de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constitué un échantillon représentatif de la population visé » (Angers, 1997, p. 229)

Le choix de notre échantillon est lié à l'objet d'étude et surtout à l'objectif de notre enquête. L'échantillon est constitué d'un ensemble de personnes interrogé qui et d'une manière non probabiliste (type volontaire) en effet notre échantillon d'étude est un ensemble représentatif de la population mère.

Nos enquêtées sont constitués de vingt (20) qui a porté sur les femmes travailleuses dans le secteur industrielle dans l'atelier picage au sein de l'entreprise **MAC-SOUM**.

9-La pré-enquête :

Est une phase de terrain très importante, car elle a pour but de déterminer les hypothèses, l'échantillon, et les techniques de collectes des données.

D'après **AKTOUF Omar**, la pré-enquête est « une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, augmentées et justifiées. Aussi la pré-enquêté permet d'effectuer le choix d'instrument et le mode de construction de celui-ci » (Aktouf, 1987.p. 102)

Donc la pré-enquête est une étape indispensable dans toute recherche scientifique, nous avons effectuée une pré enquête qui a porté sur les femmes ouvrières, dans le secteur industriel de **MAC-SOUM** qui s'est déroulée pendant deux mois du 03mars2018 jusqu'a 03mai 2019.

Nous avons effectuée une pré-enquête qui a porté sur les femmes ouvrières dans le secteur industriel de l'entreprise **MAC-SOUM** de Akbou, s'est déroulée pendant une période de une à deux fois par semaine, dont la durée de chaque entretien était de quinze jusqu'à vingt minutes, à cause de la charge au travail à cet effet, cette pré-enquête elle nous a aidés à bien :

- Déterminer et cibler notre échantillon d'étude, ainsi que la méthode et la technique de collecte des données.
- L'élaboration finale de notre entretien de recherche.
- Découvrir l'entreprise MAC-SOUM et le fonctionnement de travail.
- Rapproché de notre cible de recherche.

10-Les difficultés rencontrées :

- La période de grève qui a causé la perte de beaucoup du temps.
- Le manque et la non disponibilité de certains ouvrages, sur le travail des femmes en Algérie à la bibliothèque.
- Le manque de transport à cause de la distance.
- Le déroulement de temps de l'entretien
- L'indisponibilité des femmes, suite à une charge de travail.

Synthèses du chapitre :

Dans ce chapitre nous avons présenté l'essentiel de notre thème, d'une manière générale on se basant sur la présentation de notre problématique posé et les hypothèses formulé,

Dans notre recherche nous avons opté sur la méthode qualitative pour but de comprendre et expliquer les phénomènes étudiés, ensuite les techniques propices au sujet d'étude, telles que l'observation et l'entretien.

Enfin l'étape de l'échantillonnage et la construction de la population de notre étude, dans le type non probabiliste. Cette démarche dépend principalement de la nature de l'objet de recherche.

Chapitre II

L'évolution du statut de
travail des femmes

Préambule

Dans ce chapitre nous allons présenter un aperçu historique sur l'évolution du statut de travail féminin dans le monde et en Algérie ainsi que les principaux facteurs qui ont participé à amorcer ce changement à l'égard des femmes.

1-La femme dans la société traditionnelle :

Auparavant, l'image de la femme était celle de la mère au foyer qui s'occupait de ses enfants, de sa maison et de son mari, de préparer les repas, ainsi son rôle principal effectuait les tâches ménagères. Elle n'intervient pas dans les affaires de la famille, l'existence personnel de la femme est effacée, et d'aucun pouvoir économique «Dans les représentations qui ont toujours indiqué que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique, duquel elle ne doit pas sortir » (Addi, 1999, p. 128)

La société traditionnelle a valorisé l'homme, lui seul qui détient le pouvoir de prise décision dans la famille, «la femme est la moitié d'un homme. Elle ne peut se marier sans tuteur, ni donner son nom et sa nationalité à ses enfants. Dès lors qu'elle veut sortir de ce statut, elle est combattue comme un agent de la *fitna* (désordre)» (Daoud, 2004, p. 346) Car elles sont considérées comme les gardiennes de l'honneur de la collectivité.

Depuis l'antiquité les femmes ont été considérées comme inférieures aux hommes. Exclues de toute vie politique, elles sont confinées aux tâches de mère et d'épouse. L'homme est largement dominé la société en terme de pouvoir et que la femme devant lui reste toujours inférieur «la femme est éduquée dans cette culture ayant inculqué l'idée de supériorité de son père, de son frère et de son mari, auxquels elle doit obéissance » (Addi, 1999, p. 133)

« Dans la société traditionnelle rurale et patriarcale, la femme a tout temps, participé à l'activité économique ; cette activité qui se confond, souvent, avec

une activité domestique, a certes une valeur économique, mais elle est peu mesurable compte tenu de la faiblesse des échanges monétaires. Le travail domestique et le travail agricole ont donc plus une portée sociale déterminante, s'inscrivant dans les cadres de la solidarité familiale et de la cohésion sociale et contribuant à l'épanouissement sociaux affectif des membres de la famille ; cuisiner, coudre, tisser, d'une part, et cultiver, entretenir des élevages, participer à la cueillette..., d'autre part, sont plus considérés comme des obligations sociales que comme des activités à valeur économique marchande » (CNES, 2005, P. 5)

A cette époque la femme avait de valeur pour son mari et dans la société, et elle était considérée comme le principal pilier de la maison mais l'existence privée de la femme est effacée, et d'aucun pouvoir économique.

2-L'évolution de statue des femmes dans le monde :

Le statut de la femme dans le monde de travail a connu plusieurs discriminations dans la première Guerre Mondiale a eu beaucoup d'effets sur les femmes. Grâce à celle-ci, les femmes ont pu et ont dû travailler afin de remplacer leur mari partis. Elles ont également aidé l'armée, en soignant les soldats blessés, en tant qu'infirmières civiles. «Au début 1918, les femmes forment un quart de la main-d'œuvre dans l'industrie de guerre.» <http://tpe.stefcecile.parite.pagesperso-orange.fr/guerre1ergm.htm> consulté le [12/04/2019]

«Mais la seconde Guerre Mondiale, elle, a marqué l'émancipation de la femme. Elles se sont engagées militairement, politiquement, elles ont obtenues le droit de vote mais encore le droit d'avortement. La femme, avant considérée comme inférieur à l'homme fut alors capable de prouver le contraire.» <http://femmes-guerres.e-monsite.com/pages/2nde-guerre-mondiale.html>, consulté le [13/4/2019] L'histoire des femmes évolue, elles ont changé de rôles et de statuts

sociaux pour devenir des femmes ouvrières, des femmes politiques, combattantes...

«Pendant la seconde Guerre Mondiale, les hommes n'étant plus disponibles, les femmes ont pris le rôle de chef de famille et ont prouvé aux hommes qu'elles pouvaient les remplacer. Elles n'accepteront plus d'être soumises à leur volonté. Les emplois féminins se sont très largement développés. La femme est prise entre sa vie publique et sa vie familiale et personnelle. Mais les choses changent et le partage des tâches s'installera de plus en plus.» <http://femmes-guerres.e-monsite.com/pages/2nde-guerre-mondiale.html> consulté le [11/04/2019]

L'intégration des femmes à professions supérieures est bien réelle. Les jeunes filles peuvent entrer dans la plupart des écoles d'ingénieurs et de commerce et aussi s'inscrire à l'université de médecine ou de droit. Pour la plupart des femmes, le fait de vivre seule, sortir seule et assumer seule les responsabilités familiales a créé un grand bouleversement. Après la seconde Guerre Mondiale, le travail domestique est toujours présent dans la vie de la femme.

«Les années soixante-dix représentent un tournant important quant au regard porté sur le travail des femmes. Ce changement est dû à différents facteurs. Tout d'abord, la croissance économique de la décennie précédente entraîne une forte expansion de la consommation et une demande accrue en main-d'œuvre. Un nombre important de travailleuses indépendantes se reconvertit dans le salariat, de même que les femmes au foyer entrent massivement sur le marché du travail
» (Lurol, 2001, p. 5)

3-L'évolution de statue des femmes algérienne après l'indépendance :

D'après la participation de la femme dans la guerre de libération elle a combattue, prouvé son courage et sa résistance. A ce propos la femme a pu voir et assuré multiples mutation au sein de sa famille même dans la société et c'est ce qui a aider à mettre fin à ce isolement social cela a travers plusieurs facteur. La participation des femmes à la lutte collective à coté de l'homme à la guerre de libération, «L'irruption des femmes algériennes dans la sphère politique dans les années 1950 et notamment leur engagement dans l'action armée change le discours sur leur rôle » (**Lalami, 2008, p. 16**) lui a permis de dépasser même leur place réduite et leur inexistence dans la politique. Elle a pu changer et affirmer son statu au sein de sa famille et sortir de l'isolement social «C'est un véritable réveil. La contribution des femmes algériennes à la lutte pour l'indépendance de ce pays est suffisamment connue pour en attester» (**Daoud, 2004, p. 347**)

La femme maghrébine a pu bénéficier de certains droits et pouvoirs, notamment celui de gérer ses biens propre. « La culture patriarcale limite la vie sociale féminine a 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» (**Addi, 1999, p 127,128**) La situation de la femme algérienne a passée par des changements comme l'arrivé des algérienne au borde de l'école 1962.

«De nos jours, lorsque le travail féminin a commencé à se généraliser et être mieux accepté aux yeux de la société, c'est encore pour des raisons économiques avant tout. » (**Séminaire régional, 2009, p. 115**)

Mais les indépendances acquises ne remplissent pas leurs promesses de modernisation, surtout au niveau des femmes. Dans le monde où la force du cerveau devait être proportionnelle à la force des bras, la femme a été exclue. Par ailleurs, bien qu'un appel ait été fait à toutes les forces vives de participer à l'édification de la nouvelle nation, l'Algérienne a été tout bonnement écartée de toutes les responsabilités.

4-la scolarisation des filles :

Les femmes ont pu avoir un statut économique reconnu par la société grâce au travail rémunéré, ce changement est dû à différents facteurs. Tout d'abord, les femmes sont de plus en plus scolarisées et, grâce à nombreuses revendications, la scolarisation qui est un moyen pour l'accès des femmes au marché du travail alors que, avant elle n'est pas considérée comme une priorité pour les filles.

Avant l'indépendance les filles algérienne n'avaient pas le de droit de s'inscrire dans les écoles, même celle qui ont inscrit ont pas la chance de continue leur étude, car dès qu'elle arrive a l'âge de puberté, leur parent l'arrête de la scolarisation.

Après l'alphabétisation des filles a pris un niveau d'inscription très élevé et s'améliore a l'aide de leur parents et d'après **Boutefnouchet** cette augmentions de taux est due a la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leur enfant, notamment pour leur filles.

L'évolution marqué dans ce domaines renseigner que la société a complètement changé de regard vis-à-vis de la fille pour la poursuite de ces études. D'après certain études statistiques ont montré qu'à travers le monde le taux de scolarisation des filles est de (79%) par apport à celui des garçons qui de (95%)entre 2000 et 2004 qu'au niveau de l'Afrique il es de(73%)par apport a celui des garçons qui est (85%) et au niveau de Sénégal ,il est de (63%) par

apport a celui des garçons qui est de (70%) donc le taux de scolarisation des fille a marqué une évolution très importante.

Ce qui fait que l'éducation de ces dernière est devenu un droit et devoir pour les parents, « En effet, la mère et le père préféreront que leur fille soit scolarisée pour apprendre à lire et à écrire » (**Addi, 1999, p. 131**) L'instruction des filles est devenu comme un facteur de l'évolution et développements de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle quelle va jouer en devenant une force au travail et de la société générale.

«L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle même et une identité personnelle, qui lui a donne la possibilité de s'ouvrir sur le nouveau horizon par l'accomplissement des activités salariées» (**Khoudja, 1991, p. 91**)

De ce fait l'éducation permettra a la fille d'avoir une assurance de soi, de se départir des préjugés, de sa propre vie améliorée sa qualités de vie, de prendre conscience de ces droits et d'être en mesure de les défendre, et que même les parents encourage leurs enfants a la scolarisation.

«D'assurer l'éducation et épanouissement des enfants et leur assurer un avenir le plus récent possible » (**Dumas, 2008, P. 47**)

Cette scolarisation a bien aidée la femme, car aujourd'hui a pu avoir un statut et une position on tant qu'acteur socio-économique et socioculturelle et d'imposer son rôle de travailler dans multiples activités et c'est ce qui a permettez l'amélioration de son statut et de mieux prendre part a la vie de communauté.

En effet, l'évolution de statut de la femme algérienne, par sa participation au monde extérieur par la scolarisation et le travail rémunéré est la conséquence directe du changement social introduit dans la société Algérienne.

5-Le mouvement des femmes en Algérie :

1946: La première cellule féminine du PPA-MTLD est créée. A la fin de 1946, Alger comptera 5 cellules féminines clandestines.

1947 : Création de l'Association des Femmes Musulmanes d'Algérie, en juin, par de jeunes étudiantes et des enseignantes des médersas libres. Le droit de vote pour les femmes est décrété par l'Assemblée Algérienne mais il ne sera rendu effectif par l'administration coloniale qu'en 1958.

1954 : les femmes entrent dans la guerre.

1959: Juin, manifestation de centaines de femmes de prisonniers devant la préfecture d'Alger.

1960 Les grandes manifestations de décembre voient la participation massive des femmes.

1962 Si des milliers de femmes ont participé activement à la Révolution, elles ne seront que :

10.949 à avoir le statut officiel de moudjahidate.

1755 sont des combattantes de l'ALN

2388 sont des fidaiyate dans les villes

948 combattantes ont été tuées

Plus de la moitié des fidaiyate ont connu la prison.

1963: Création de l'UNFA

1963 : Création de la revue Djazairia

1965 : 8 mars, des centaines de femmes manifestent à Alger pour l'égalité des droits entre les sexes.

1966 : L'UNFA demande l'abolition de la polygamie, de la dot, de la répudiation et des pratiques discriminatoires concernant l'héritage.

1967: Le premier centre de planning familial dirigé par une femme médecin, est ouvert à l'hôpital Mustapha à Alger.

1979 : Meeting de femmes à Alger contre une nouvelle réglementation leur imposant une autorisation masculine pour voyager.

1979 : 1ere Conférence des Femmes Travailleuses à L'UGTA. Elles soulignent leur faible participation aux postes de responsabilité, les obstacles à une plus grande participation des au développement, et l'insuffisance des garderies, structures pré et para scolaires pour les enfants des travailleuses.

1980 : Les premières Journées d'études sur la condition des femmes se déroulent à la Salle des Actes de l'Université d'Alger. On discutera de l'éducation, de l'emploi, de l'image de la femme dans les manuels scolaires.

1981 : Une centaine de femmes déposent à l'Assemblée Populaire Nationale une pétition contre un projet rétrograde de code de la famille.

1981 : Création de Isis, une revue de débats féministes à l'Université d'Oran.

1983 : Pour la première fois en Algérie, une femme est nommée Secrétaire d'Etat: chargée des Affaires Sociales, puis Ministre en 1984.

1984 : Promulgation du code de la famille.

1985 : Premier numéro de *Présence de Femmes*, revue d'universitaires qui questionnent l'écriture féminine.

1985 : Création de la première association de femmes : l'Association pour l'Egalité devant la Loi. Elle ne sera reconnue qu'en 1989.

1989 : 8 mars, 4000 femmes marchent à Alger pour demander l'égalité des droits et l'abrogation du code de la famille.

1989: 30 Novembre, 1ere Rencontre Nationale des Associations de Femmes à Alger qui réunit 14 associations de tout le territoire national. La rencontre élaborera une plate-forme commune de revendications et constituera la Coordination Nationale des Associations.

1991 : Création de plusieurs journaux féminins: Nyssa, Hawa, Ounoutha.

1991 : Les femmes mènent une campagne pour un droit effectif de vote, particulièrement contre les articles 51, 53 et 54 de la loi électorale. Ces articles, qui permettaient à une personne (en fait à l'époux) de voter sans procuration à la place du conjoint et de jouir de plusieurs procurations, sont jugés anticonstitutionnels par le Conseil Constitutionnel.

1998 : Présentation du projet d'amendement de certains articles du code de la famille à la session du printemps de l'A.P.N.

2004 : Projet d'amendement du code de la famille adopté par le Gouvernement.
(CNES, 2005, p. 31, p. 32)

Grace a ces mouvements la femme algérienne a rendu son statue qui a été inférieur juste après l'indépendance, et aujourd'hui elle a une place dans la société comme l'homme ou elle peu exercé un travail a l'extérieur de son foyer

6-L'entrée de la femme au marché du travail :

Les femmes ont investies le monde du travail depuis plus au moins un siècle et même, dans notre pays pendant la période coloniale et après l'indépendance à nos jours les familles encourage leurs fille a préserve dans leur étude et a trouvé un travail.

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développements personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dans la dimension relationnelle est plus en pus reconnu comme un concept central» **(Gong, 2000, P. 19)**

Suite au plusieurs transformations introduit dans la société algérienne après l'indépendance, telle que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algérienne avaient entame le chemin de travail salarié ou on trouve le nombre des femmes occupées a prés une évolution remarquable d'après **Benoune** cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développements » **(Benoune, 1999, P. 86)**

Cependant le travail féminin est considèrent comme une richesse, de croissance et de développement économique du pays. Certes ces changement sociale accordé aux femmes une place valorisante dans la société ainsi que dans la famille, cette mutation a été enregistré dans tous les domaines, surtout dans le marché du travail et d'organisation. Dont elles exercent multiples activités telle que ; sont en tête de la maternelle universitaire, elles sont médecins, cadre, policières, avocates et même des chefs d'entreprise...etc.

« Or la participation des femmes au marché du travail est un élément de dynamisme économique car, en apportant une capacité de travail

supplémentaire, elles contribuent à augmenter la création de richesses mais aussi la création d'emplois notamment dans le secteur des services » (Pecresse, 2006, p. 19)

Face à tous ces divers transformations, la femme a marqué par son accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour satisfaire ces besoins économiques, une source de revenus pour faire vivre sa famille, dont il permet aussi d'être un acteur actif dans la société et de participer, contribuer au bon fonctionnement, au développement de son milieu de travail. Pour laquelle travaille et échange d'un salaire.

D'une manière générale elle voulait faire l'image comme un agent libre qui participe et qui exerce une activité sociale.

7-Taux d'activité des femmes en Algérie :**Taux d'activité des femmes par groupe d'âge en 1996 et 2003 (en %)**

Tranche d'âge	1996	2003
16-19	9.7	3.5
20-24	20.6	13.9
25-29	19.2	21.6
30-34	14.9	18.6
35-39	10.7	17.6
40-44	8.9	16.1
45-49	7.3	12.9
50-54	4.1	11.1
55-59	4.5	7.2
60 ans et +	1.7	4.4

Source : EER-1996/ONS, données statistique n° 241 ; Enquête emploi 2003 / ONS.

L'évolution positive mais toute relative de la population active féminine, telle qu'analysée, plus haut, s'explique par l'amélioration nette du niveau d'instruction et de qualification, le recul de l'âge moyen au mariage et la baisse de la fécondité et donc la réduction du poids des responsabilités familiales. De manière générale, le besoin économique a poussé les femmes à se porter sur le marché du travail en quête d'un emploi rémunéré. En effet, les compressions d'effectifs dans le secteur économique public et privé, le chômage et la détérioration du pouvoir d'achat des ménages, amplifiés par les impacts sociaux négatifs du PAS, notamment par les dévaluations successives du dinar et la libéralisation des prix à la consommation, ont étendu la pauvreté à de larges couches de la population. Tout ceci a conduit les conjoints, les pères et les frères à porter un regard nouveau sur le travail de la femme comme moyen honorable pour soustraire leur famille de la pauvreté et lui éviter la misère et l'exclusion sociale. (CNES, 2005, p. 126)

8-La législation protectrice du travail des femmes :

Les travaux souterrains leur sont interdits, ainsi que le travail de nuit au dessous de vingt et un ans la perspective d'une législation particulière du travail des femmes se confirme dans la loi de 1892. Huit ans plus tard, avec la loi du 30 mars 1900, apparaît une timide réglementation de la durée du travail masculin : elle a pour but d'unifier la durée du travail des femmes et des hommes travaillant dans les mêmes ateliers. Il faudra attendre 1919 pour qu'une loi réduise la durée du travail pour l'ensemble des travailleurs. (Battgloola, 2000, P. 64)

L'importance de la loi 1892, une des premières de ce qu'on appellera l'état providence, a été négligé par l'historiographie du travail et de la protection sociale. Pourtant, près d'un demi siècle de débats récurrents sur la spécificité du travail des femmes a contribué à façonner des catégories d'appréhension et

d'action qui perdurent jusqu'à la remise en question récente du travail de nuit des femmes. **(Battgloola, 2000, P. 65)**

Au cours du XIX siècle, la réglementation du travail rencontre une forte opposition de la part des libéraux, partisans de la liberté travail et hostiles à toute intervention étatique. En revanche, les arguments de préservation de la famille ouvrière, de la lutte contre la dénatalité infantile permettent de rallier les législateurs de tous bords. **(Battgloola, 2000, P. 67)**

De ce fait les femmes ouvrières de moins de 21 ans n'avez pas le droit de travaillé dans des endroits sous terrain t'elle que une mine, tout ceci ce confirme avec la loi de 1892 venu confirmé la législation protectrice de la femme. 10ans plus tard c'est à dire en 1900 une loi est apparue, en apportant une légère réglementation dans le nombre d'heur de travail homme, femme. La loi de 1892 a souvent était négligé par historiographie du travail et de la protection sociale. des années et des années de débats en généré une remise en question le droit au travail de nuit des femmes.

9-Le rôle de la femme moderne :

« L'évolution qui caractérise, actuellement, la société algérienne, dans sa structure, sa composition, sa répartition spatial et ses besoins, bouleverse cette situation ou sens ou des formes nouvelles de travail s'imposent. il s'agit d'un véritable changement du travail social accompli par les femmes » **(CNES, 2005, p. 05)**

« L'accès au travail salarié la plupart du temps des femmes elles sont toujours à l'extérieur de son foyer. Dont elles exercèrent multiples activités. Et jouissent plusieurs rôles t'elle que le rôle de mère d'épouse et d'éducatrice à ses enfants en plus de tous ces rôles ajoutent l'agent économique, car la femme est devenue un agent actifs avec un comportement plus ouvert sur le monde extérieur et que

la femme d'aujourd'hui elle s'améliore vraiment, elle a presque les mêmes droits que l'homme » (CNES, 2005, P. 05)

D'après les travaux de **Michelle** souligne que «le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein du ménage et que avant l'industrialisation massive des femmes exercent des métiers d'une manière indépendante et que le travail domicile qui est réduit à l'espace du foyer» (Battagliola, 2000, P. 8)

Selon **Boutefnouchet** la situation de la femme par l'effet de la distinction sexuelle, occupe une place déférente à celle de l'homme au sein de la société et développement social.

D'une manière générale elle est sous représentée dans le domaine public et quand elle est présente elle bénéficie des rôles d'auxiliaire et d'assistance, la femme représente la tradition. Ainsi quel reste en tant que premier indicateur du progrès social et de la modernité. (Boutefnouchet, 2004, P. 38)

Le taux de travail féminin est un paramètre pertinent et important de l'évolution de la société vers la modernité.

Mais malgré la participation de la femme au marché de travail mais elle ce présente d'un niveau sous qualifiées dans les secteurs d'activités. Donc la situation de la femme algérienne ne change pas, elle ce développe est s'évolue de plus en plus mais elle demeure toujours entre tradition et modernité.

10-Travail féminine vis-à-vis de l'entreprise :

C'est une erreur assez répandue de croire que le travail salarié des femmes date de la naissance de la grande industrie. On pense volontiers qu'avant cette époque, le rôle des femmes se bornait au travail du foyer.

Le travail des femmes, surtout à partir du début du XXe siècle, s'est étendu aux femmes et aux jeunes filles de la petite bourgeoisie que les conditions de vie

plus difficiles et le développement de l'instruction ont amenées à exercer un emploi. (Maruani et al., 2006, p. 11)

Le monde du travail, autrefois masculin, la robotisation, la numérisation des tâches ont simplifié et facilité le travail ainsi que il a facilité l'intégration de la femme au marché du travail. « Ce n'est donc pas le travail des femmes qui est un fait nouveau au début du XIXe siècle puisqu'il existait déjà depuis longtemps et dans des proportions assez considérables. Le fait nouveau c'est l'entrée en masse des femmes dans cette nouvelle forme de production qu'est la grande industrie » (Maruani et al., 2006, p. 7)

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 où les relations humaines priment sont confiés aux femmes, pour gérer tout ce qui relève du social.

Cependant, la question des salaires féminins ne pouvait pas être une revendication purement féminine, elle intéressait la classe ouvrière tout entière. Le travail féminin ne constitue une concurrence pour le travail masculin que lorsqu'il est rémunéré à bas prix, surtout dans les secteurs où les femmes accomplissent le même travail que les hommes. Bien plus, dans de nombreux cas on remplace la main-d'œuvre masculine par une main-d'œuvre féminine moins coûteuse.

Enfin d'un autre côté, la femme est connue pour son sérieux, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité, sa rigueur déontologique. Aussi, là, il y a femme, il est hors de question de penser à la corruption, au retard, à l'absentéisme.

« Les trois dernières décennies ont été marquées par des transformations majeures. Le marché du travail et les structures familiales du début des années 1970 présentent des caractéristiques assez différentes de celles que l'on connaît aujourd'hui. Des évolutions culturelles importantes ont vu le jour au milieu des années 1960 et se sont traduites plus tard par des changements dans les modes de vie, notamment dans les familles. Deux mouvements majeurs ont contribué à ces grandes transformations : tout d'abord un phénomène d'éclatement des structures familiales et d'emploi, ensuite le fait que les parcours individuels sont devenus plus séquentiels et précaires » (Agnes et al., 2009, p. 38)

De plus, elle semble être toujours considérée comme une problématique majoritairement féminine, cela à l'inverse d'un fait de société dans son ensemble. Néanmoins, il est indispensable, de nos jours, de sensibiliser davantage à cette thématique étant donné, par exemple, que les femmes occupent de plus en plus de postes à temps plein et que l'ascension est fort marquée chez les mères (TREMBLAY, 2003). La transformation des modèles familiaux, notamment avec l'arrivée des familles monoparentales et recomposées accentue également la nécessité de s'intéresser à cet équilibre emploi/famille (MEDA, 2001).

Actuellement, l'articulation emploi/famille relève encore, de manière principale, du domaine privé de l'employé, cela du fait que les obligations familiales constituent toujours une préoccupation externe à l'entreprise (Linckens et al., 2011, p. 8)

Synthèse

Depuis toujours, il existe des préjugés à propos des femmes qui ont conduit à une discrimination de celles-ci. Surtout dans une société comme la nôtre qui la considère toujours dépendante de l'homme, parfois même soumise, donc seulement capable de rester chez elle pour faire le ménage et s'occuper de ses enfants. Les mutations de la mondialisation et ses implications qui ont libéré le statut de la femme dans la société dans le domaine de travail, scolaire et politique. En effet, il s'agit ici de la transition d'un système traditionnel vers un autre plus mondialisé.

Suite aux mutations socioéconomiques qui ont provoqué des changements dans la société le statut des femmes à évoluer, et elles ont prouvé qu'elles sont capables d'exercer les deux fonctions à la fois celle de gérer sa maison ainsi travailler à l'extérieur de son foyer.

L'affirmation des femmes dans le monde du travail est plus visible. Elles savent que pour devenir indépendantes, il leur faut exercer un emploi rémunéré. Les femmes commencent d'ailleurs réellement à avoir leur place au sein des entreprises. Elles obtiennent ainsi de nombreux droits qui favorisent leur intégration au sein de l'entreprise et leur permettent d'assumer en même temps leurs responsabilités familiales.

Chapitre III

Conciliation travail-
famille

Préambule :

Dans la mesure où le travail domestique est occupé majoritairement par les femmes, la question de l'articulation entre travail domestique et travail professionnel devient essentielle. Alors dans ce chapitre, nous allons approfondir la problématique travail-famille en vérifiant comment les femmes s'organisent pour assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

1-La notion de la conciliation travail -famille:

«Le terme de conciliation renvoie à une action (de concilier ou d'articuler) et permet de traiter d'un conflit existant ou éventuel entre l'emploi et la famille; celui d'emploi renvoie au milieu de travail et aux spécificités de l'emploi, particulièrement au degré d'autonomie dans le travail, à la charge de travail ou encore à d'autres particularités de l'emploi» (Ilama et al., 2014, p. 6)

Conciliation est un processus dont le but de trouver un accord dans des choses divers sous mettre dans des dispositions favorable.

Cependant considéré comme une problématique individuelle causée par les difficultés rencontrées par les travailleurs. En matière de concilier les exigences professionnelle et familiale.

« Cette notion dispose de certains manœuvre, afin notamment de rendre compatible leur vie famille et exigences professionnelle Selon Tores 2008 concilier travail- famille est l'ensemble de pratique mises en place de concert entre le travailleur et l'organisation afin de faciliter la satisfaction des engagements, personnels et professionnelle des travailleurs ainsi que l'atteinte des objectifs de rentabilité des organisation » (Noëlle, 2010, p. 24)

«Ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mise en place en concertation avec les syndicats, les employées, le patronat et les différents paliers de gouvernements pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiale, professionnelle, personnelle et sociale en tenant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources aidantes, dans une perspective d'équipe et de responsabilisation sociale»
(Tremblay, 2008, p. 24)

2-Les exigences familiales et les exigences professionnelles :

Selon Ressources humaines et Développement-social, Canada (2005) La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée se traduit par la possibilité pour les individus de conduire concurremment leurs responsabilités professionnelles et leurs exigences familiales. Ainsi c'est un état de bien-être déterminé et défini individuellement qu'une personne peut ou désire atteindre et qui lui permet de gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans sa communauté tout en maintenant sa santé physique et émotionnelle familiale et communautaire sans revers, stress ou conséquence négative (Chasserio, 2006, p. 8)

Donc concilier travail famille survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile à un travailleur ou travailleuse. Quand doit assumer de multiples rôles dans la sphère professionnelle, sa vie familiale et sociale qui impose des exigences cumulatives en termes de temps.

2-1-Les exigences familiales :

La vie familiale et le travail constituent deux pôles importants qui structurent l'existence des individus et leur vie sociale. La famille est un lieu de développement des relations affectives, de socialisation, d'éducation, de soins, de production, elle contribue à l'insertion sociale et au partage des ressources,

elle permet à chacun de trouver un équilibre entre l'individualisme et la fusion dans la collectivité.

Bien qu'elles soient plus nombreuses que jamais à occuper un emploi rémunéré, les femmes continuent d'assurer ses obligations familiales, occupé des membres de leurs famille comme les enfants ou personnes âgées, incapacités ou malades. Pourquoi pas profité de temps qui reste pour faire ses loisirs, et prend soins d'elle-même.

2-2-Les exigences professionnelle :

«Le travail peut être décrit dans son état actuel selon déférentes dimensions du temps de travail, la place de travail, le contenu du travail, enfin les conditions du travail» (**Dopper, 2004, p. 49**)

Le travail est une occasion d'épanouissement personnel, il confère un statut social, procure des ressources généralement monétaires et assure une certaine autonomie.

Les exigences professionnelle telle que la présence de l'employé sur les lieux de travail et sa disponibilité, et la réalisation de travail demandé et assurer les responsabilités professionnelle.

Il ya des exigences accrues au niveau de la charge de travail suite aux restructurations, les changements fréquents d'affectation, les modifications de taches ou d'horaire, effectuer des heures supplémentaires ou même se déplacer à des fins professionnelles.

Hors de son travail, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités.

« Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou

à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint (N.Canning S.Dalla Palma, 2005) » (Kolsi et al., 2007)

3-Les conflits travail-famille :

« La définition de Greenhauss et Beautell (1985) a été utilisée dans différentes recherches (Chenevier, 1996; Denault, 1996 et Deschamps, 1996) et selon eux :

Le conflit travail-famille est une forme de conflit de rôles où les exigences pratiques du travail et les besoins des membres des familles sont, jusqu'à un certain point mutuellement incompatibles. D'où l'implication dans l'un des rôles rend l'implication dans l'autre plus difficile. » (Noëlle, 2010, p. 25)

Parmi Les types de conflit travail-famille :

Selon Carlson 2000 le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement .Tremblay 2008 a précisé les trois types de conflit comme suit :

- **Le conflit de temps :**

Découle se la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté a concurrentielle de chacun.

- **Le conflit de tension :**

Provient d'une tension vécue dans un rôle, laquelle, s'inscrire dans la participation a un autre rôle et vient interférer avec ce dernier.

- **Conflit comportement :**

A lieu lorsque le comportement spécifique d'un rôle est incompatible avec le comportement attendu sans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas fait par la personne. (Noëlle, 2010, p26)

Les femmes sont particulièrement confrontées au conflit travail famille, à travers notamment le difficile choix entre maternité ou carrière de ce fait les deux membres couple participe dans la sphère domestique, et la sphère professionnelle mais les femmes toujours qui ont le principale rôle de l'organisation de la vie familiale et l'éducation des enfants.

4-Les conflits famille-travail :

En effet, l'individu se trouve quotidiennement empêtré dans une toile de rôles et d'attentes tant organisationnels que non organisationnels et partant, son intention de quitter peut aussi dépendre de sa situation familiale (c.-a-d. les interactions maritales et/ou parentales). Lee et Maurer (1999) ont trouvé que le fait d'avoir des enfants explique davantage l'intention de quitter que le désengagement organisationnel du personnel. Ainsi, à titre d'exemple, un individu qui vit des événements négatifs dans sa famille serait plus enclin à éprouver une plus grande insatisfaction dans son travail en raison de l'état d'esprit négatif provenant du domaine de la famille.

Influence des conflits famille-travail exprimés en termes de temps, d'effort et de comportement sur l'intention de quitter. (Rhima et al., 2014, p. 482)

La plupart des recherches tendent à retenir le conflit famille-travail en général ou à étudier une ou deux formes de ce conflit (temps et/ou effort). Bien que quelques recherches ne semblent pas appuyer l'existence d'effet positif des

ingérences des responsabilités familiales dans le fonctionnement de la vie professionnelle a l'égard de l'intention de quitter son emploi (Porter et Ayman, 2010; Liberman, 2012), la majorité des études ayant examiné ce lien indiquent que le conflit famille-travail influence l'intention de quitter. Dans l'étude de Frone *et al.* (1997), l'intention de quitter des employés enquêtés dans une institution financière est liée aux interférences des responsabilités familiales dans le fonctionnement de la vie professionnelle. **(Rhnima et al., 2014, p. 483)**. Compte tenu de ces résultats, il est attendu selon le modèle d'effets d'entraînement que seuls les conflits famille-travail exprimés en termes de temps et d'effort influencent négativement les intentions de quitter. **(Rhnima et al., 2014, p 483)**

Il serait très intéressant de clarifier cette question afin de bien cerner si, entre autres, ce sont les conflits travail-famille qui expliquent l'intention de quitter l'organisation et les conflits famille-travail qui motivent l'intention de quitter la profession (Simon, Muller et Hasselhorn, 2011). **(Rhnima et al., 2014, p 494)**

5-Les principaux déterminants du conflit entre les deux sphères :

5-1-Les déterminants organisationnels:

- Heures travaillées
- Problèmes de garde des enfants (horaires atypiques)
- Implication au travail
- Ambiguïté ou conflit des rôles de travail
- Manque de soutien du supérieur hiérarchique

Demandes physiques et psychologiques **(Loredo et al., 2016, p. 9)**

5-2-Les déterminants familiaux:

- Présence d'enfants
- Responsabilité de l'éducation des enfants
- Présence de jeunes enfants
- Taille de la famille
- Monoparentalité
- Temps consacré aux activités familiales
- Implication psychologique dans la famille
- Conflits familiaux, tensions maritales
- Manque de soutien social du conjoint
- Mésententes quant aux rôles familiaux
- Divergence à l'égard du statut de la femme
- Faible adéquation entre les orientations de carrière des conjoints (**Loredo et at., 2016, p10**)

6-Les conséquences du conflit travail-famille :

- Relations plus difficiles au sein de la famille
- Réduction de la satisfaction maritale et familiale
- Diminution de la qualité des interactions entre les membres de la famille
- Réduction de la participation aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants
- Détresse familiale
- « Crossover » transversal

Plusieurs études démontrent qu'il y aurait une relation entre le conflit travail-famille et la santé...

- Détérioration de la santé et du bien-être (physique et psychologique)

- Épuisement professionnel
- Stress
- Tension
- Dépression
- Maladies du cœur
- Comportements de santé moins positifs (**Loredo et at., 2016, p. 11**)

7-Les conséquences du conflit famille-travail :

- Rendement au travail plus faible
- Absentéisme
- Retards
- Départs volontaires
- Refus de promotion et de déplacement géographique
- Dégradation de la satisfaction au travail et de l'implication (**Loredo et at., 2016, p. 12**)

8-Les pratiques adoptées par les femmes afin d'arrivées a la conciliation entre les deux sphères :

La famille et le travail sont perçus comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices de temps, entre lesquelles il est nécessaire de pouvoir arbitrer, particulièrement pour les femmes à cause de travail domestique et les soins à la famille.

Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale incitent de nombreuses personnes, essentiellement des femmes, en raison de la division sexuelle du travail, à renoncer soit à un enfant supplémentaire, soit, durant certaines périodes de leur vie et certains âges des enfants, à un fort

investissement professionnel voire à renoncer à être actives sur le marché du travail (Barrère- Maurisson, 2003 ; Cette, Méda, Sylvain et Tremblay, dans cet ouvrage). (**Agnes et al., 2009, p. 16**)

Les femmes sont davantage concernées par ces difficultés de conciliation. En effet, la charge des responsabilités familiales éducation des enfants, travaux ménagers...

Les personnes qui doivent à la fois travailler et élever des enfants et s'occuper d'une personne ne trouve pas du temps pour eux-mêmes. En effet, ces travailleurs doivent, en plus de leurs responsabilités professionnelles, aller porter et chercher leurs enfants à la garderie, préparer les repas, faire le ménage, aider à faire les devoirs des enfants, laver les enfants en bas âge, etc.

«les mères de famille ne deviennent pas pour autant «inactive».car, dans les milieux populaire, on attend que les femmes contribue d'une façon ou d'une autre aux revenu familiaux, la naissance des enfants ce traduit par un changement d'activité bien plus souvent que par un repli sur la sphère domestique» (**Battgliola, 2000, p. 14**)

D'une part, le temps total que les mères de famille qui travaillent consacrent aux tâches familiales est particulièrement long (Brousse, 1999), en comparaison de celui des pères de famille, et la charge totale de travail, professionnelle et familiale, peut inciter soit au retrait de l'activité professionnelle ou à sa diminution, soit à limiter le nombre d'enfants du ménage. Mais d'autre part, dès lors que l'inactivité est prolongée, choisie ou assumée, elle peut constituer une disposition conduisant à avoir plusieurs enfants. (**Leturcq et al., 2009, p. 101**)

Les parents de famille nombreuse font face à une contrainte temporelle plus forte que les autres, les responsabilités familiales étant démultipliées et les

tâches domestiques alourdies par le nombre d'enfants. (Leturcq et al., 2009, p. 112)

La situation professionnelle d'une femme peut changer après son accouchement bien évidemment, la naissance d'un enfant l'occupe plus, d'un côté le travail et d'un autre les exigences familiales et l'éducation de son enfant, car c'est la période la plus importante de leurs développement. Ils développent ses compétences émotionnelles et sociales. Ils apprennent ainsi à maîtriser ses émotions et contrôler ses comportements. Une mère sollicite plus souvent l'aide de ses parents ou d'une personne de la famille, la possibilité pour les parents de confier leur enfant à une garde extérieure pendant leur temps de travail ainsi qu'à cause du coût lié à une garde rémunérée.

Parmi les modes de garde des enfants on peut distinguer les gardes non rémunérées et rémunérées. La garde non rémunérée est en général assurée par un membre de la famille, le plus souvent les parents, les grands-parents ou encore par les amis. Parmi les possibilités de mode de garde régulière rémunérée pour les enfants de moins de 3 ans, figurent les crèches, les assistantes maternelles et les gardes à domicile. (Makay, 2009, p. 82)

La crèche participe à la réalisation des équilibres entre la vie professionnelle et la vie familiale des salariés.

« Les parents travaillent peuvent adapter leur horaire de manière à passé plus du temps ensemble ou pour se partager les soins des enfants ou des personnes âgées. ces modalités ont aussi l'avantage d'offrir plus de possibilités pour les loisir de mieux répartir les taches ménagères également entre les deux partenaires (Rochon, 2000, p.23) » (Tremblay, 2008, p. 48)

Pour tout concilier, on dira par exemple qu'il suffit à chacun de savoir s'organiser et de mieux gérer son temps.

Les facteurs propres aux travailleurs sont liés à la situation familiale (soutien concret du conjoint dans les tâches familiales, familles monoparentales, pauvreté, soutien du réseau familial pour la prise en charge des enfants en dehors des heures scolaires, qualité du dialogue au sein de la relation de couple) l'âge et le nombre des enfants à charge, la prise en charge d'une personne dépendante, La distance entre le domicile et le lieu de travail, La mobilité et les moyens de transport....

9- La relation entre la conciliation et le soutien organisationnelle :

Les questions soulevées sont nombreuses et abordées sous divers angles dont ceux de la santé physique et mentale des mères en emploi ou de leurs trajectoires et stratégies de carrière; des politiques gouvernementales en matière de conciliation famille-travail ou des mesures adoptées au sein des entreprises pour soutenir les parents dans l'exercice de leurs responsabilités familiales ; et enfin, du partage des temps de travail, rémunéré et domestique, entre les parents et plus globalement de l'usage des temps sociaux. (**Tremblay, 2005, p. 61**)

Selon Simkin et Hilgatem 1992 la politique de notion conciliation inclut l'ensemble des mesures formelle et informelle visant à aider les employés à combiner leurs responsabilités familiales et professionnelles. (**Najem et al., 2010, p. 2**)

« Cette notion s'inscrit dans le cadre des nouvelles formes de pratique en gestion des ressources humaines et plus particulièrement, dans le courant des programmes de qualités de vie au travail d'aménagement du temps de travail et de service offerts aux employé compte tenu des transformation du monde de travail et de la société. (Dolan, 2002 ; ST ONG et al 2004) » (**Noëlle, 2010, p. 22**)

Le conflit observé entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales. Il résulterait, dans les exigences familiales qu'il doit accomplir l'individu ainsi que son travail professionnel qu'il doit effectuer. Pour arriver à un équilibre entre les deux sphères, à savoir professionnelle et privée, il est très important d'adopter une politique de conciliation par les entreprises, par l'amélioration des conditions d'emploi. L'organisation trouve des difficultés à s'adapter aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et l'écart entre les conditions de travail et les besoins de la famille se traduit globalement par une intensification du conflit travail-famille.

Les difficultés ressenties quant à cette adéquation travail/famille peuvent être liées, d'une part, aux caractéristiques mêmes de l'emploi (GUERIN et al. 1994) et, d'autre part, à la catégorie socioprofessionnelle de l'individu mais également aux particularités familiales (TREMBLAY, 2008 ; GUERIN et al. 1997) et à la présence ou non, au sein de l'entreprise, de mesures d'aide à la personne employée (GUERIN et al. 1994). La culture organisationnelle et la nature du secteur d'activités jouent également un rôle important tout comme le comportement des collègues et des supérieurs hiérarchiques quant à cette thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (TREMBLAY, 2009). **(Linckens et al, 2011, p. 8)**

La résolution des conflits entre emploi et famille passe par la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes (emplois mieux rémunérés, équité salariale, déségrégation du marché du travail), puisqu'elles considèrent que l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes est essentielle à une meilleure conciliation.

Le soutien provient aussi de l'entreprise tel que l'aménagement du temps, les congés attribués, ainsi que les conditions de travail fournies dans l'organisation qui contribue largement à la conciliation entre ces deux sphères.

9-1 Définition des politiques de conciliation dans l'entreprise :

Les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privé. **(kolsi et al., 2007)**

Une politique de conciliation entre activité professionnelle et familiale touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation.

Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeurs et employée, la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise. **(Kolsi et al., 2007)**

«La conciliation travail-famille représente l'ensemble des mesures et des dispositifs mis en place par un gouvernement ou une entreprise pour faciliter l'harmonisation de la vie professionnelle avec la vie familiale, personnelle et sociale de ses employés. Tout ça dans le but d'amoindrir les contraintes du monde du travail et d'offrir des ressources aidantes à l'ensemble des travailleurs. » **(Tremblay, 2008, p. 2)**

9-2 Les principales mesures de conciliation travail-famille

L'aide aux membres de la famille

1. Les services de garderie

Les services de garderie permettent aux employés d'une ou de plusieurs organisations de faire garder leur(s) enfant(s) d'âge préscolaire sur les lieux de travail ou à proximité.

2. L'aide financière pour les frais de garde

L'aide financière est fournie par l'organisation pour aider les employés à défrayer les frais de garde de leur(s) enfant(s) pendant qu'ils assument des tâches reliées au travail.

3. Les services de garde pour les enfants d'âge scolaire :

Les services de garde sont offerts aux enfants d'âge scolaire avant ou après les heures de classe, durant les congés pédagogiques ou pendant les vacances. Ces services de garde sont dispensés à l'école, dans des garderies, dans des centres de loisirs, dans des familles d'accueil, à domicile ou encore, dans l'organisation.

4. L'aide financière à l'éducation :

L'aide financière est offerte – généralement sous forme de prêts et de bourses aux enfants d'employés pour défrayer une partie des coûts de leur éducation. **(Tremblay, 2008, p. 4)**

5. L'aide d'urgence :

Les services d'aide d'urgence permettent aux employés de pouvoir compter rapidement sur de l'aide pour prendre soin de leur(s) enfant(s) ou s'occuper de personne(s) à charge à autonomie réduite advenant une situation d'urgence (exemple maladie d'une gardienne, maladie d'un enfant, hospitalisation d'un parent âgé).

6. L'aide aux personnes à charge à autonomie réduite :

L'aide est fournie aux personnes à charge des employés (parents âgés, enfants handicapés,...) qui ont une autonomie réduite, sous forme par exemple d'aide domestique, d'aide pour les déplacements ou de services-conseils (écoute et résolution de problèmes).

7. Les services d'informations et de références :

Les services d'informations et de références sont des services permettant aux employés d'obtenir de l'information, des conseils ou des recommandations en matière de services scolaires, de services de garde ou de services d'aide.

Congés et avantages sociaux les compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption :**8. Les compléments de salaire et de congés :**

Les compléments de salaire et de congés visés ici sont ceux qui sont accordés aux employés féminins ou masculins lors de la naissance et de l'adoption d'un enfant.

9. Les congés pour raisons personnelles :

Les congés pour raisons personnelles sont des congés qui peuvent être utilisés à la discrétion de l'employé, ici pour des raisons familiales.

10. Le programme d'aide aux employés :

Un programme d'aide aux employés (P.A.E.) est un ensemble de mécanismes instaurés en milieu de travail afin d'aider les employés à résoudre les problèmes personnels et familiaux qui peuvent affecter leur rendement au travail.

11. Le plan d'assurances collectives familiales

Un régime d'assurance collective familiale permet aux employés et aux membres de leurs familles de bénéficier d'une protection contre certains événements imprévus (décès, maladie,...) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (médicaments, examen de la vue,...). **(Tremblay, 2008, p. 5)**

12. Les services domestiques à accès rapide

Les services domestiques à accès rapide sont offerts aux employés sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci pour les aider à assumer certaines tâches domestiques et à mieux gérer leur temps. Il peut s'agir par exemple de services bancaires, de services de traiteur ou de services de nettoyage rapide.

L'aménagement du temps de travail :**13. L'horaire flexible :**

L'horaire flexible permet aux employés, pour des raisons familiales, de choisir l'heure d'arrivée et de départ tout en respectant un nombre fixe d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois.

14. L'horaire comprimé volontaire :

L'horaire comprimé volontaire permet aux employés, encore une fois pour des raisons familiales, de répartir volontairement leurs heures hebdomadaires de travail sur une période de quatre jours ou moins en allongeant leurs journées de travail.

15. L'horaire à la carte :

Un horaire à la carte se dit d'un horaire fait sur mesure afin de respecter, ici pour des raisons familiales, les disponibilités ou les besoins de l'employé qui en fait la demande.

16. Le travail à temps partiel volontaire :

Le travail à temps partiel volontaire permet à un employé de travailler, à sa demande et ici pour des raisons familiales, un nombre d'heures inférieur à la normale.

17. Le travail partagé volontaire :

Le travail partagé volontaire permet à deux ou plusieurs employés, à leur demande et ici pour des raisons familiales, de partager un poste à temps plein habituellement comblé par une seule personne.

18. Le travail à domicile

Le travail à domicile permet à l'employé d'effectuer, à sa demande et ici pour des raisons familiales, l'ensemble ou une partie de son travail à la maison.
(Tremblay, 2008, p. 6)

La gestion des carrières :**19. Le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales :**

Cette pratique permet aux employés qui le désirent, de modifier temporairement le contenu de leur travail ou leur cheminement de carrière pour des raisons familiales, par exemple en retardant les promotions ou en maintenant des horaires stables.

20 L'aide aux familles des employés déplacés géographiquement :

Cette aide vise ici à assurer l'intégration professionnelle ou sociale des membres de la famille (conjoint, enfants) de l'employé muté ou promu dans une autre ville, une autre région ou un autre pays. **(Tremblay, 2008, p. 7)**

L'entreprise doit offrir à ses salariés un bon climat de travail pour qu'il puisse concilier entre les deux sphères privées et professionnelles. Il y a plusieurs facteurs à savoir les conditions de travail, des horaires flexibles, ainsi qu'une administration compréhensive aux besoins familiaux des salariés.

10-La relation entre les conditions de travail et la conciliation entre les deux sphères hors travail et professionnelle :

Les conditions de travail influencent sur la conciliation entre les deux sphères privée et professionnelle et les bonnes conditions du travail c'est un moyen pour arriver à concilier.

« Les entreprises peuvent alors mobiliser pour la faciliter sont l'aménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'une offre de services aux familles, notamment pour la garde d'enfants, qu'elle soit collective ou non, et la

solvabilisation des familles afin de rendre les différents services accessibles à tous les ménages. » (**Pecresse, 2006, p. 12**)

Les conditions de travail comme type horaires de travail (emploi du temps, caractéristiques des horaires ...), les ressources de garde formelles et informelles dont disposent les familles pour organiser l'arrangement de garde.

L'entreprise peuvent prend soin de ses employés en leur garantissant de bonnes conditions de travail avec, par exemple, une multitude d'avantages sociaux, un bon salaire pour avoir l'opportunité a laissée ses enfants à la garderie et une sécurité d'emploi.

« Le bien-être des enfants, leur développement physique, affectif et intellectuel, comme l'épanouissement des parents sont des enjeux vitaux pour toute société.

Or, l'arrivée d'un enfant crée des contraintes fortes pour les familles, qu'elles soient financières ou organisationnelles, qui peuvent se révéler dissuasives et conduire les couples à renoncer à avoir autant d'enfants qu'ils le souhaiteraient. » (**Pecresse, 2006, p. 13**)

La maternité a toujours un effet négatif sur l'emploi des femmes, a cause de l'obligation de consacrer du temps à l'éducation de leurs enfant et de son conception et de leur bien-être, des contraintes pratiques et financières ayant trait aux modes de garde indisponibles ou trop chers, mais l'entreprise peut améliorer les conditions de conciliation des vies familiale et professionnelle, en particulier le développement des modes de garde.

Congé maternité avec possibilité de prolongation congé ou pour raisons familiales, l'entreprise doit prendre en compte systématiquement les obligations Familiales.

Les conditions physiques du travail comme la sécurité et hygiène, leur contenu se limite souvent à des principes généraux qui entendent concilier la flexibilité des conditions de travail et la protection des travailleurs.

L'utilisation d'équipements aide a protégé les salaries et évité les blessures ou les accidents au travail, l'épuisement et la charge de travail qui « se compose de la combinaison de ce qui est demandé (quantité, rythme, intensité, délai) et de ce qui est ressenti (fatigue, effort, difficulté de concentration, usure). Ce qui est réellement fait (demandé plus ressenti) à des impacts sur la personne (stress, démotivation, isolement) et sur l'efficacité de l'entreprise » **(Brun, 2009, P. 7)**

Ainsi que l'entreprise peut offrir autres conditions de travail comme le moyen de transport pour évité les retarde et l'absentéisme de ses salaries.

Le bon climat travail est basé sur plusieurs aspects : un bon patron, une bonne communication, de la reconnaissance ou des récompenses, une stabilité d'emploi, une ambiance agréable, pour n'en nommer que quelques-uns. Ces aspects peuvent tous aider à motiver un employé à vouloir aller au travail le matin.

La pénibilité du travail, peut se reflétés dans la pression psychologique, les maladies professionnelles, ainsi que les mauvaises conditions de travail (le bruit des machines, la températures et humidité...) qui peut être changé, pour ses raison il faut améliorer l'environnement de travail.

« Il est profitable pour une entreprise d'agir et de travailler à la mise en place d'une politique en conciliation travail famille qui permettra de minimiser les effets négatifs et coûteux reliés à un déséquilibre entre le travail et la famille. »

(le Centre de femmes Avante et al., 2016, p. 6)

Les travailleurs ont besoin d'être protéger par des moyens possible pour améliorer les conditions de travail et rendre le climat de travail plus favorable. Pour cela l'entreprise mettre en œuvre des éléments de protection pour réaliser des objectifs tracer et pour satisfaire les besoins des travailleurs.

Les conditions de travail influence d'une manière positive ou négative sur la problématique de travail-famille en effet ces conditions l'un des facteurs majeur qui peut rend cette conciliation plus facile ou difficile.

Synthèse

Cette section nous a permis de mieux comprendre la notion de conciliation travail-famille. Ainsi que savoir les exigences de deux pôles familiales et professionnelles et les conflits que trouve la femme dans sa vie quotidienne Conflit « travail-famille » et conflit « famille-travail » et leurs conséquences.

Dans la mesure de rependre à notre problématique qui nous intéressent, plusieurs composantes influencent sur la conciliation entre la vie hors travail et la vie professionnelle d'une manière directe ou indirecte, nous explorerons les pratiques adoptées par la femme et la relation entre la conciliation et le soutien organisationnelle. Bien que les conditions soient réunies pour faciliter le travail des femmes au sein des entreprises.

Partie Pratique

Chapitre IV

Présentation de
l'organisme d'accueil

1-Présentation de l'entreprise MAC-SOUM:

Historique :

Dans le cadre de l'interdépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses celles d'investir tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique.

C'est dans ce contexte que l'unité SONIPEC d'Akbou a vu sa naissance, elle est entrée en production en 1979.

La SONIPEC autant que grande entreprise à l'époque elle alignait en son sein plusieurs entreprises telles que : les tanneries, les unités de distribution et de commercialisation (DISTRICH) les maroquineries et les unités de productions de chaussures.

En 1983 l'état a décidé de centraliser la SONIPEC, chose qui est faite, ce qui a donné naissance à plusieurs entreprises à savoir :

- ENIPEC.
- EMAC.
- MARQUINERIES.
- DISTRICH.

Vu la nouvelle configuration mondiale en ce qui concerne la libération des marchés (économique de marchés) l'Emacs à son tour a démentalement en donnant naissance à plusieurs entreprises autonomes dont MAC-SOUM fut né en 1997 et depuis MAC-SOUM est libre de ses décisions jusqu'à ce jour.

2- Situation et domaine d'activité :

2-1) Identification de l'entreprise :

L'entreprise de manufacture de chaussure ou article chaussant par abréviation MAC-SOUM ex EMAC (entreprise manufacture d'article chaussant) est une société par action au capital de **984 560 000 DA**, née par le devant maître IBARKEN IDIR notaire à Ighzar-Amokrane le 08/02/1998.

2-2) Statut juridique :

L'entreprise MAC-SOUM est une personne morale dotée d'une autonomie comme forme de gestion, affiliée au groupe industriel du cuir (Heather industrie).

2.3) Positionnement géographique :

L'unité MAC-SOUM est située sur la route nationale N°26 à environ 08k, de ville d'Akbou et à 500M de la voie ferrée (SNTF) la superficie totale du complexe est de 106134m avec une superficie bâtie de 18116m.

2-4) Natures de l'activité :

L'activité principale de l'entreprise repose sur l'investissement, la production et la commercialisation des chaussures.

Alors que l'activité secondaire de l'entreprise, la production et la commercialisation des colles, formes, et autre (emportes pièce de rechange, cabinet à polish).

3-Mission de l'entreprise :

3-1) Importance de l'entreprise :

a. Au niveau de l'économie local :

L'entreprise MAC-SOUM est la première usine dans la région d'Akbou, elle est le symbole de développement, son rôle consiste à :

- La diminution du taux de chômage qui est très élevé dans la région.
- L'amélioration du pouvoir d'achat et la condition de vie des travailleurs et leurs familles.
- Contribuer également à l'éducation des travailleurs et de leurs enfants (formation, colonies de vacances, excursion,...etc.).

b. Au niveau de l'économie national :

Elle peut être saisie du point de gains en devise qu'elle réalise au profit de l'économie nationale par l'intégration au sein de production d'une majeure partie de matière première et accessoire de produits locaux (cuir, textiles, synthétique..Etc.) Cette intégration représente 6.25% du produit national.

La fabrication de colle au sein de l'entreprise à permis la satisfaction des besoins du marché de l'entreprise.

3-2) Le potentiel de production :

Le complexe est équipé d'un nombre très important, machine à piquage, les machines de montages et d'injection de semelles sur tige, les cabines de polis.

On trouve également une usine de production de chaussures spécialisée dans :

- La chaussure de sécurité.
- Chaussure de vie.
- Un atelier de fabrication de formes et des semelles.
- La fabrication de formes et des semelles.
- Chaussure textile.
-

Elle dispose aussi d'un atelier de maintenance et de réalisation industrielle.

3-3) les clients de l'entreprise :

L'entreprise compte parmi sa clientèle une grande partie du secteur public dont les unités de Sonagraphe et ses filiales, Sone gaz....etc.

4)-Organisation et fonctionnement de l'entreprise :

L'entreprise est une organisation constituant une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation de biens et services, elle dispose des moyens humains et matériels qu'elle met en œuvre pour fabriquer des produits, réaliser des travaux et à fournir des services.

4-1)-organisation de l'entreprise :**a. Organisation :**

C'est une représentation graphique de l'entreprise. L'entreprise est divisée en département qui ont pour mission de réaliser et de contrôler une fonction particulière.

b- Mouvement des l'effectifs / Grade et position :

Position	Total	CDD	CDD/CTA	CID	CID	CIP	CTA	CFI
Cadre Dirigeant	1	1						
Cadre Supérieur	8	2	1	5				
Cadre- Moyen	23	6	3	11			3	
Maitrise	23	8	3	12				
Exécution	205	117	36	36			16	
	260	134	43	64			19	

4-2)-Le fonctionnement des différents départements :

4-2.1) Direction de l'unité :

Le Directeur Générale, est le premier dirigeant de l'unité, chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par la direction générale de l'unité .Il doit veiller à l'amélioration de rentabilité et la productivité de l'unité et décider sur l'organisation des départements et les missions des services.

a) Secrétariat :

Est intermédiaire entre la direction et ses différents structures, s'occupe principalement de rédaction, la diffusion et réception du courrier.

b) Section hygiène et sécurité :

Rattachée à la direction générale, le seul responsable de la sécurité de l'entreprise c'est le **PDG**, c'est lui le 1er intervenant de la sécurité en cas d'incident. Les services hygiène et sécurité est chargé de :

- Veiller sur la sécurité des travailleurs.
- Lutter contre les incendies.
- Définir les normes de sécurité pour chaque poste de travail.
- Intervenir à chaque accident et donner les premiers soins, évacuer les blessés et proposer les mesures de prévention nécessaire.

4-2.2) Service information :

Il est presque à tous les départements, surtout le département comptabilité et finance, et le département commercial. Ce service permet au gestionnaire d'acquérir des informations en temps réel qu'il puisse remédier à toute enregistrée dans la gestion quotidienne de l'unité.

4-2.3) Direction commercial :

Elle a pour mission :

- D'élaborer le programme commercial de l'unité en relation avec les structures son cernées et exécuter les plannings d'approvisionnement de l'entreprise.
- De veiller à la connaissance du marché et à l'orientation de la production pour satisfaction de la demande des produits de l'unité.
- De veiller au respect des règles et procédures commerciales éditées pat l'entreprise.

Chapitre V

Présentation et
interprétation des
résultats

Préambul

Après la présentation du cadre conceptuel dans lequel notre thème s'inscrit, nous allons dans ce dernier chapitre quitter les aspects théoriques pour s'approcher de la réalité. Nous présenterons le déroulement des entretiens que nous avons effectués au sein de l'entreprise MAC-SOUM à Akbou, leurs structures ainsi que les objectifs de ce guide d'entretien. Pour conclure, nous allons analyser et interpréter les données pour la vérification des hypothèses.

1- Présentation des données personnelles :**Tableau N°01 :****Répartition de l'échantillon selon l'âge :**

Age	Fréquence
[24-34[7
[34-39[6
[39-44[4
[44-49[2
[49-54[1
Total	20

Selon le tableau, nous constatons que notre échantillon regroupe des effectifs de différents tranches d'âge de nos enquêtées, ici nous voyons que la population la plus dominante et celle qui se situe entre l'âge 24 a 34 avec un nombre de (07) ouvrières, puis (06) salariées qui font partie de la tranche d'âge la plus dominante entre 34 a 39 ans par rapport à la tranche d'âge qui varie entre 39 a 44 ans avec un nombre de (04) personnes et la catégorie qui suit est 44 a 49 ans avec (02) personnes enfin la catégorie de 44 a 49 ans représente qu'une seule personne. Cette variation d'âge explique que l'entreprise suit une politique de recrutement qui vise à cibler la catégorie des jeunes. Dans la mesure la force des jeunes réside plus dans leur âge plutôt que de leur expérience, à cet égard, ils ont toute une carrière pour l'acquérir et faire leur preuve au sein de l'entreprise.

Tableau N°02 :**Répartition de l'échantillon selon la situation matrimonial :**

Situation	Fréquence
Mariée	12
Célibataire	4
Divorcé	2
Veuve	2
Total	20

D'après la lecture de ce tableau, nous constatons que la plupart des enquêtées sont des femmes mariées à un nombre de (12), suivi de (04) femmes dans la catégorie des célibataires, et (02) des effectifs dans la catégorie des divorcé et veuve.

Tableau N°03 :**Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :**

Niveau d'instruction	Fréquence
Primaire	9
Moyen	7
Secondaire	3
Universitaire	1
Total	20

Nous observons que la majorité des enquêtées ont un niveau d'instruction primaire avec un nombre de (09) personnes, suivie de (07) ayant un niveau moyen, ainsi que (03) des enquêtées ont un niveau secondaire, puis une (01) qui possède un niveau universitaire. Notre choix est basé sur les femmes qui travaillent dans la production, alors que l'entreprise n'exige pas un niveau scolaire très élevé l'essentiel une formation sur leur travail le savoir faire. Mais

nous avons enquêté auprès d'une qui possède un niveau universitaire, et qui travaille dans le poste contrôle de qualité dans la production.

Tableau N°04 :

Répartition de l'échantillon selon la zone de résidence:

Lieu d'habitat	Fréquence
Prés du lieu du travail	13
Loin du lieu du travail	7
Total	20

Depuis ce tableau, nous constatons que (13) de nos enquêtées habitent près du lieu du travail, et seulement (07) habitent loin du lieu du travail.

L'une de nos interviewées a commenté le fait qu'elle préfère de vivre près de son travail « *Je n'habite pas loin de l'entreprise et ça m'aide vraiment pour rentrer vite chez soi, je dois occuper de ma mère parce que elle est âgée et malade.* » Donc, nous pouvons dire que d'habiter près de son lieu de travail, est un avantage social.

Ainsi que d'habiter loin du lieu du travail rend la conciliation difficile, car les déplacements chaque jour crée de l'épuisement de coté personnel et les retards peut être même l'absentéisme dans coté professionnel.

Tableau N°05 :

Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants des femmes mariées et divorcé et veuve :

Nombre d'enfants	Fréquence
Pas d'enfants	3
Un enfant	4
Deux enfants	4
Trois et plus	5
Total	16

Suivant ce tableau, nous remarquons que la plus forte proportion revient aux femmes avec trois et plus d'enfants avec (05) enquêtées.

Par contre (04) revient respectivement à celles qui ont un seul enfant et aussi celles qui ont deux enfants, et nombre très faible de (03) qui touche la catégorie sans enfant.

Avoir des enfants ou pas n'est pas la même chose une femme avec des enfants à une très grande responsabilité, car elle doit être présente surtout si les enfants sont dans leurs premières tranches d'âge. Cependant, c'est la période la plus sensible de leur vie et dans ce cas là, la charge de la maman sera doublée notamment si le nombre est grand bien évidemment la fait d'avoir un seul enfant ou plus ce n'est pas la même chose et pour la femme qui n'a pas d'enfant la tâche

ça va être facile puisque la charge va diminuer pour confirmer notre analyse, nous avons interrogé une de nos interviewer «... *Lorsque j'ai été sans enfants ça été moins difficile quand même et dès que j'ai accouché le premier bébé, j'ai commencé à sentir la charge alors que lorsque j'ai accouché les deux autres, on ne parle pas...* »

2- Présentation et interprétation des données de la première hypothèse :

Notre première hypothèse porte sur : Le soutien familial comme stratégies développé dans la sphère privée par des personnes telle que conjoint parents, aide familiale permet la conciliation des exigences professionnelle. Cette hypothèse vise à vérifier si ce soutien familial aident les femmes à concilie vie privée et vie professionnelle.

Nous avons dégagé **(05)** questions importantes sur l'ensemble des questions posées.

- Comment voyez-vous le regard de la société envers les femmes qui travaillent surtout dans une société comme la notre ?
- Jugez-vous que le réseau de transport est satisfaisant par rapport à vos besoins en déplacements (transport scolaire, transport en commun, transport pour le travail) ?
- Comptez-vous facilement sur un réseau de soutien familial (conjoint, proche parent, grands-parents, amis) pour vous aider à répondre à vos obligations familiales ?
- Avez-vous le sentiment de passer suffisamment de temps avec votre famille (conjoint, enfants, proches) ?
- Pourquoi travaillez-vous? Pourquoi avez-vous choisi de travailler au lieu de rester chez-vous pour vous occuper de vos enfants ?

Question N°01 : Comment voyez-vous le regard de la société envers les femmes qui travaillent surtout dans une société comme la notre ?

A partir de cette question nous avons tenté de connaître le point de vue de nos enquêtées sur le regard de la société envers le travail féminin, d'une manière positive ou négative.

D'après l'entretien que nous avons effectué au sein de l'entreprise MAC-SOUM avec les femmes ouvrières, nous avons retenu deux catégories de réponses. La première catégorie compte un nombre important d'ouvrières qui considèrent que le regard négatif de la société envers les femmes qui travaillent n'existe même plus. Ce regard a même tendance à être positif de nos jours que ce soit au sein de la famille et ou au sein de la société.

L'une de nos enquêtées déclare : « *...Dans une société comme la notre la femme qui travaille est une clé pour avoir une place valorisante au sein de la société même dans sa famille* ». Entretien N°01-36ans

Une autre ajoute : « *...la femme tous de courage car notre société est une société masculin des qu'elle éprouve sa résistance et qu'elle travail avec le genre masculin donc elle a passée tous ces regards vers elle...* » Entretien N°05-25ans.

Une autre dit « *on a dépassé cette mentalité surtout avec tous ces changements, tout a changé vis-à-vis de la femme, elle a presque les mêmes droits que les hommes. La société voit en moi un modèle de réussite car que j'arrive à travailler et à m'occuper de ma famille en même temps, c'est une fierté pour moi* ». Entretien N°02-44ans.

La deuxième catégorie par contre déclare que le regard négatif existe toujours de nos jours. Une des femmes interrogées confirme « *ce regard existe toujours car en étant une femme divorcée habitant seul avec mes enfants et*

travaillant, les gens ont un regard négatif sur moi, certains vont même jusqu'à m'insulter ...etc.». Entretien N°20-52ans.

Tant que la femme prend l'initiative de travailler dans une société machiste ou c'est l'homme qui domine dénote de son émancipation et son rejet des stéréotypes et des préjugés.

La conclusion à cette question, nous remarquons que la majorité des enquêtées confirment que le regard de la société vers la femme a changé complètement, il est devenu plutôt positif, le travail lui permet de marquer sa présence au sein de la société et lui donne une place valorisante.

Les changements qui ont touché notre société amenés par plusieurs facteurs tels que la scolarisation, l'entrée massive de la femme dans le marché du travail et son intégration réussie ont conduit à une évolution du regard des personnes et de la société envers le travail des femmes, il est devenu positif au fil des années et à mesure que les femmes occupent des postes clés dans différents domaines. La femme d'aujourd'hui a réussi pleinement son défi, celui de faire changer le regard de la société envers son désir d'émancipation par le travail.

Les nouvelles représentations féminines ont eu un impact positif sur la femme salariée. Ce dernier connu une évolution dans le temps et l'espace grâce aux ambitions et objectifs des femmes ce qui fait la femme d'aujourd'hui présente dans toutes les secteurs d'activités.

Question N° 02 :Jugez-vous que le réseau de transport est satisfaisant par rapport à vos besoins en déplacements (transport scolaire, transport en commun, transport pour le travail) ?

Nous voulons montrer dans cette question si le moyen de transport se considère comme un handicap dans l'équilibre entre les deux vies ou non.

Dans la deuxième question nous avons recueillies des réponses presque identiques.

L'un des interviewé nous a répondu : *« Personnellement, pas vraiment satisfaite parce que j'habite loin et comme j'ai pas de véhicule je trouve à chaque fois des difficultés pour aller au travail, il n'y a pas beaucoup de transporteurs et quand il y'en a, ils sont en grève... »* Entretien N°04-29ans.

L'une de nous enquêtée pense que ; *« l'entreprise manque de moyens de transport est cela constitue un obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Il est clair aussi qu'en milieu professionnel, on exige la ponctualité et on ne tolère pas les retards et l'absentéisme ... »* Entretien N°08-40ans

D'autre ajoutent ; *« Non, je suis satisfaite des moyens de transport mis à disposition. Je suis toujours à l'heure malgré les quelques problèmes de transport qui existent. »* Entretien N°10-42ans.

Une autre femme répond ; *« je n'ai pas de problème comme j'ai un véhicule personnel »* Entretien N°14-36ans.

L'une ajoute : *« Au début j'avais des problèmes mais maintenant non »* Entretien N°12-28ans.

Toutes les femmes interrogées dans notre enquête confirment que les moyens de transport sont un handicap dans l'équilibre entre leur vie professionnelle et vie familiale.

D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à déduire que la majorité des femmes ouvrières ont des difficultés dans les moyens de transport. Elles ne sont pas vraiment satisfaites car elles arrivent en retard au travail ou s'absentent carrément ce qui amènent a des sanctions ou même à des licenciements car l'entreprise MAC-SOUM qui

est une usine de production ne peut pas se permettre une rupture de la chaîne de production due à des retards ou à de l'absentéisme. Est comme fondée sur la gestion de temps dans le travail et le respect du pourcentage de la production.

Concluons que les femmes rencontrent des contraintes à cause de ce manque des moyens de transports qui subit par les grèves ou même par la politique d'entreprise qui ne s'investit pas dans ce moyen qui provoque pour les femmes un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Question N°03 : Comptez-vous facilement sur un réseau de soutien familial (conjoint, proche parent, grands-parents, amis) pour vous aider dans vos obligations familiales ?

La réponse à cette question par nos enquêtées est presque identique, elles confirment toutes qu'elles ont une aide familiale très forte surtout de la part de leurs conjoints, des parents et même des autres membres de la famille ainsi que des proches. Une nous a dit que « *Ma famille m'encourage et je n'ai pas de problèmes avec mon conjoint concernant mon travail, il y a une répartition des tâches qui m'aide beaucoup, mes parents gardent mes enfants et mon conjoint m'aide dans les obligations familiales ce qui me permet de concilier entre ma vie familiale et ma vie professionnelle* ».Entretien N°07-37ans.

Une autre ajoute : « *j'ai de la chance d'avoir un mari qui m'aide à la maison ce qui me permet de passer plus de temps au travail ...* »Entretien°03-30ans.

Une autre de nos enquêtées : « *grâce à la répartition des obligations familiales avec les autres membres de la famille... j'arrive à répondre à mes exigences professionnelles et c'est ce qui me rend fière aujourd'hui* »

L'une de nos enquêtées : « *moi je suis divorcée, mes enfants sont avec moi heureusement, ma maman m'a pas laissé toute seule, elle s'est toujours*

occupée de mes enfants et c'est grâce à elle que j'ai réussi ma vie professionnelle aujourd'hui.» Entretien N°09-38ans.

Donc d'après les réponses que nous avons recueillies la majorité des femmes ouvrières bénéficient du soutien familial positif de la part de conjoint, parents et les autres.

D'après ces réponses, nous concluons que l'aide familiale est l'un des facteurs essentiels permettent l'équilibre entre exigences familiales et exigences professionnelles. Les femmes actives comptent beaucoup sur cette aide pour avoir une vie familiale et professionnelle épanouies. Nous concluons aussi que la majorité de ces femmes bénéficient d'un soutien familial indéfectible.

La société algérienne donnent beaucoup plus d'importance aux ce soutien familiale, car la femme compte beaucoup sur ce point pour bien construire sa famille et ce penché de ce coté la, cela même lui permet de bien s'organiser au quotidien.

Question 04 : Avez-vous le sentiment de passer suffisamment de temps avec votre famille (conjoint, enfants, proches) ?

Les réponses à cette quatrième question sont réparties en deux catégories :

A travers la première catégorie qui dominante, les femmes travaillant dans l'usine MAC-SOUM affirment qu'elles ont assez de temps pour leurs familles.

Une nous a dit ; *«Je trouve du temps pour communiquer avec mes enfants et mon conjoint. C'est une question d'organisation de temps simplement il n'y que le temps que je passe au travail qui n'est pas consacré à ma famille, ...»* Entretien N°11-31ans.

L'une des enquêtées ajoute : *«... Quand je suis à mon travail, je contacte mon mari ou mes enfants par téléphone »*Entretien N°13-24ans.

La deuxième catégorie des femmes déclarent qu'elles n'ont pas assez de temps pour communiquer avec leurs familles «**...comme je communique peu avec mes enfants, il arrive des fois qu'ils me demandent un peu plus d'attention...**».Entretien N°16-34ans.

Une autre ajoute : «**mes enfants se sentent en manque de tendresse toujours de ma part...**»Entretien N°17-40ans.

Une autre déclare : «**puisque je suis une femme divorcée mes enfants ont sentent toujours que leur papa leur manque, malgré mon statut de femme active, je fais toujours mon possible pour répondre à leurs besoins affectifs....**»Entretien N°09-38ans.

Il y a d'après notre enquête plus de femmes qui considèrent qu'elles passent assez de temps avec leurs familles. En effet, sur les **20** femmes actives interrogées, **18** femmes nous ont répondu qu'elles sont satisfaites du temps qu'elles passent avec leur proches de notre échantillon, contre uniquement 02 femmes qui pensent le contraire.

Nous déduisons que le fait qu'il y ait plus de femmes actives qui affirment qu'elles passent assez de temps avec leurs familles est dû certainement à une sentiment de sécurité assuré par leur soutien familial (voir question N°03). Il y a aussi les moyens de communications modernes (téléphone, réseaux sociaux, etc.) qui leur permettent de maintenir la communication avec leurs familles.

En guise de conclusion, il suffit que la femme active organise de mieux son temps pour qu'elles se sentent satisfaite du temps qu'elle passe avec sa famille.

La dernière question : Pourquoi travaillez-vous? Pourquoi avez-vous choisi de travailler au lieu de rester chez-vous pour vous occuper de vos enfants ?

La réponse donnée à cette question est la même pour l'ensemble de nos enquêtées. Elles confirment toutes qu'elles travaillent pour avoir un salaire. EN voici quelques une de ses réponses :

Une de nous interviewé *« J'ai choisis de travailler pour avoir un salaire afin de participer dans les dépenses de ma famille..; et surtout pour répondre aux besoins matériels de mes enfants, raison principale qui me pousse à travailler, mais j'essaie toujours de ne pas abandonner mes enfants ...»*.Entretien N°19-36ans.

Une ajoute *«Il n'y a aucun problème, je travaille et je m'occupe de mes enfants en même temps»*. Entretien N°07-37ans.

L'autre affirme que *«Même si je ne suis pas satisfaite de mon salaire et que j'arrive toujours fatiguée a la maison, je ne regrette pas d'exercer ma profession que j'aime et que j'ai choisie moi-même. Cela ne m'empêche de m'occuper de mes enfants »* Entretien N°16-34ans.

Une autre ajoute *«...Puisque mes enfants vont a l'école et mon mari travaille, j'ai choisi de travailler et d'être utile dans la vie et indépendante »*. Entretien N°08-40ans

Une ajoute *«.... quand j'avais mes enfants plus jeunes, j'ai consacré plus de temps à eux même si c'était vraiment difficile. Maintenant ils sont grands, la situation a changé, donc je peu travailler »* Entretien N°19-36ans.

Une nous déclara *« J'ai choisi d'être une femme travailleuse pour être indépendante, et pour mes enfants je n'ai pas de problème car je suis une femme qui sait très bien séparer entre la vie professionnelle et les obligations familiales»* Entretien N° 11- 31ans.

Les réponses de nos enquêtes confirment que la majorité de ces femmes ouvrières ont choisi le travail au lieu de rester chez elles et de s'occuper de leurs enfants.

Nous concluons que ces femmes subissent une charge mentale et physique soit dans la famille ou le travail. D'après leur réponses, elles ont choisi le travail car elles ont besoin d'argent afin qu'elle participe aux frais de fonctionnement du foyer. Ce dernier est l'une des raisons principales qui poussent la femme à choisir le travail. Cependant les responsabilités augmentent de plus en plus quand elle commence à avoir des enfants, la femme est amenée à fournir beaucoup plus d'effort en travaillant pour subvenir aux besoins de ces enfants.

Le fait que les femmes elles travaillent elles ressentent qu'elles sont utiles et indépendante au même temps. D'une part pour avoir une stabilité de la vie conjugale et d'autre part elle se libère de toutes ces préjugés pour garantir sa place dans la belle famille.

Vérification de la première hypothèse :

D'après notre recherche effectuée sur le terrain au sein de l'entreprise MAC-SOUM, Notre enquête nous a montré effectivement que l'aide familiale a un impact très fort sur ces femmes ouvrières qui leur permet d'équilibrer entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Cependant, nous déduisons que le soutien familial existe chez les femmes ouvrières qui sont développées par des personnes de leur famille telle que : conjoint, parents et même par les autres. A travers la répartition des tâches à la maison par la compréhension et l'aide de son conjoint d'une part, et d'autre part l'aide de ses parents, c'est ce qui motive la femme de marquer son utilité dans sa société, et réussir son articulation dans les deux sphères.

Les entretiens numéro 03, 07, 06, 09 même pour les autres enquêtées confirment que la plupart des femmes reçoivent une aide de la part de leur famille qui influe positivement à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Après l'analyse des données de la première hypothèse et à partir des résultats obtenues de l'ensemble des questions que nous avons posées dans notre guide d'entretien, réalisé au sein de MAC-SOUM, nous avons abouti à la confirmation de la première hypothèse. Il est remarquable que l'aide familiale chez les femmes ouvrière est considérée comme un facteur clé dans l'équilibre, en effet elles répondent convenablement aux besoins de leur famille et celle du travail.

3-Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse porte sur : Les exigences de la vie au travail qui se déclinent en termes de conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou ne favorisent pas cette conciliation. Cette dernière consiste à savoir comment ces femmes ouvrières concilient-elles entre les deux sphères, nous basons sur les pratiques qu'elles adoptent, ainsi que de montrer si les conditions du travail de l'entreprise MAC-SOUM offre des améliorations ou d'aide pour cette problématique emploi-famille.

Nous avons dégagé **06** questions importantes dans l'ensemble des questions posées dans notre guide d'entretien

- pendant le travail, vous arrive-t-il d'être préoccupé par des sujets liés à votre vie personnelle ? Comme : traiter des questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin, ...) ?

- Comment vous vous planifiez pour bien gérer votre situation entre le travail et la famille ?
- Pensez-vous que la responsabilité familiale est plus importante à celle de travail ? comment ?
- Dans l'ensemble, jugez vous que les conditions de travail qui vous sont offertes sont satisfaisantes par rapport à la conciliation famille travail?
- trouvez-vous qu'il y'aurait des améliorations à apporter pour faciliter cette conciliation ? Comment ?

Question°01 : pendant le travail, vous arrive-t-il d'être préoccupé par des sujets liés à votre vie personnelle ? Comme : traiter des questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin, ...) ?

Dans cette question nous voulons savoir est-ce-que les femmes ouvrières discutent-elles des sujets et des contraintes qui sont liée a leur foyer dans le milieu du travail ou non.

Parmi les 20 enquêtées nous avons eu un effectif de 14/20 qui ont déclaré qu'elles ne mélange pas la vie familiale et celle du travail.

Une nous a dit : « *non je ne mélange pas des sujets qui sont liée aux problèmes de ma famille dans le travail, ou ceux qui sont liée au travail dans ma famille....* ». Entretien N°07-37ans.

Une de nos interviewé «*Je travail avec mon mari lui aussi travail dans la production, quant on est au travail c'est le travail et quant on rentre à la maison on oublie* ».Entretien N° 06-40ans.

Une autre dit : « *non j'ai pas cette habitude quand je rentre a mon travail je laisse ma famille de coté, et quand je sors aussi tous ce qui concerne le travail je l'oublie carrément* »Entretien N°10-42ans.

Une autre nous a confirmé : « *non Jamais je me concentre bien sur mon travail seulement, mes besoins je l'ai laissent pour le week-end*»
Entretien N°04-29ans

D'après les réponses de ces enquêtées nous avons déduit que la majorité des femmes ne mélange pas entre le travail et la famille, et cela les aides à concilier entre les deux vies, mais certaines d'entres elles ne peuvent pas établir un équilibre entre les deux parties (travail-maison), à cause notamment des pressions subi au travail. Une déclara : « *Oui dés fois, suite à la mauvaise gestion des congés, certain d'entre nous n'arrivent plus à concilié entre le travail et la maison, certain problème prennent le dessus, et cela génèrent un déséquilibre travail-maison.* »Entretien N°03-30ans.

En conclut que les femmes qui mélangent entre les deux vies à cause notamment d'une pression subit au travail ou même a la maison, génère un déséquilibre quotidien dans la façon dont elles gèrent leur vi quotidienne.

Par contre celle qui ne mélange pas c'est deux vie quotidienne. Ceci donc un facteur primordial qui aide a mieux s'organiser dans son parcours de vie.

Question N° 02 : Comment vous vous planifiez pour bien gérer votre situation entre le travail et la famille ?

A travers cette question nous avons voulu montrer quelles est la façon ou la méthode adoptée par ces femmes afin qu'elle gère entre ces deux vies (le travail et sa famille), d'après ces enquêté nous avons retenue les réponses qui sont répartie comme suit :

La première catégorie : évoquée par la majorité des femmes mariées affirment qu'elles gèrent bien ces préoccupations professionnelles sans négligé ces obligation familiale à travers l'organisation du temps qui résume un plan d'action à accomplir dans la semaine même pour le weekend ce qui lui permet de bien s'organiser et faciliter ces deux exigences (ce levé tôt le matin puis préparé le dîner et le déjeuner et de conduit les enfant a l'école...) pour qu'elle aller tranquillement au travail . Et aussi à travers l'habitude, ce dernier est liée à l'ancienneté au travail, par exemple un nouveau jeune employé aura des difficultés à s'adapter aux horaires du travail et aux exigences de sa famille vu qu'il n'a pas l'habitude à ça, au fur et à mesure le nouveau acquerra de l'expérience et s'adaptera aux deux vies, on ce basant sur un programmes biens a lui, qui lui permettra de concilié les deux vies.

L'une dit que « *le ménage je le fait le weekend, et je sors rarement, je fais toujours a manger et je me charge seulement de mes enfant est c'est l'habitude* »Entretien N°04-29ans.

Un autre dit que : «... *une femme mariée qui a des enfants, doit adopter un programme ou un plan d'action qui l'aidera a concilié entre obligations familiales et milieu professionnelle, et cela facilitera sa tache* ».Entretien°09-38ans.

L'autre ajoute « *j'organise très bien mon temps, j'ai aucun problème à concilié entre les deux partis; par exemple le ménage c'est évident il fait partie de ma routine, mes parents me garde souvent le bébé et cela me donne beaucoup plus de temps pour faire autre chose.*»Entretien N°10-°42ans.

L'une de nos enquêté déclara « *je m'intéresse pas beaucoup à ce genre de tache (ménagère et autre, vu que je suis célibataire, mais j'ai aucun problème dans le milieu du travail ou dans ma famille* »Entretien N°18-33ans. Par apport aux femmes mariées, donc nous pouvons dire que ya une certaine

différence entre une femme mariées et celle qui est célibataire car cette dernier elle n'est pas obligé a ce faire toutes les obligations et d'autre part celle qui est mariée elle est des exigences obligatoire.

La deuxième catégorie : une petite minorité des femmes déclarent qu'elles ne répondent pas convenablement à ces obligations familiales. Pour des multiples raisons, une d'entre elle peut se traduire par le manque et la mauvaise organisation du temps, la charge professionnelle est la plus nombreuse

Une de nos enquêtées déclare : *« j'essaye le maximum de bien géré entre mon travail et ma famille, mais je n'arrive pas à arbitrer entre les deux responsabilités, cela devient dur à réalisé »*.Entretien N°06-40ans.

Une autre ajoute... *« La fatigue me tue, alors je néglige ma famille et je me préoccupé seulement de mon travail, et quand j'arrive a ma maison je dors... »*Entretien N°08-40ans.

Certaine femmes n'arrivent pas a concilié entre les deux vies, pour plusieurs raison, une d'entre elle se traduit par la fatigue durant le travail.

La troisième catégorie : un nombre des femmes qui déclarent qu'elles équilibrent entre ces deux vies. L'une nous a dit : *« je me lève a 5h du matin pour prépare le repas pour ma familles, je m'occupe de la préparation des enfants pour qu'ils aillent étudier,....etc. Je termine a 7h j prend un bus vers mon travail et quand j sort a 16h30... je rentre à la maison, je me mets au service de ma famille..... »*Entretien N°16-34ans.

Par contre les femmes qui travaillent et organise leur temps trouvent leur travail moins fatigant, ce qui leur permet de s'occuper de leurs maison et de trouver de temps pour les loisirs.

Une autre ajoute : *« j'arrive à équilibrer entre le temps passé avec ma famille et le temps passé au travail, en respectant le temps important de chacun »*.Entretien N°15- 44ans.

L'autre dit que : *«j'organise mon temps entre le travail et ma famille a travers un programme de chaque semaine de ce que je dois faire, je profite de mon temps afin que ni l'un ni l'autre ce perdre »*.Entretien N°17-40ans.

Une de nos enquêtés : *« oui j'arrive à équilibrer les deux vies a travers un plan organisationnel de mon temps durant toute la semaine et même pour le weekend »*Entretien N°18- 33 ans.

Une de nos interviewé : *« j'ai bien planifié entre ma vie familiale et celle du travail grâce l'aide de ma famille ; Je laisse mes enfants chez mes parent mon marie au travail alors je ressens moins la charge familiale pour réaliser ma profession»* Entretien N°19-36ans.

L'une d'entre eux nous a dit : *«Oui quand je suis au travail mes enfants sont à l'école, et mon marié au travail, il ya pas de problème donc, il ya un équilibre pour les deux vies»* Entretien N°12-28ans.

D'après ces réponses que nous avons déduites, la pluparts de ces femmes ouvrière arrivent à mieux arbitrer entre les deux vies a travers un aménagement des horaires et d'un plan d'action.

Question N°03 : Pensez-vous que la responsabilité familiale et plus importante que celle du travail ?comment ?

Le but de cette question est de connaitre le choix établi par les femmes, concernant leur vies privées et professionnelles et laquelle de ces deux vies et plus importantes. Les réponses de nos enquêtées sont répartie comme suit :

La première catégorie : la plus part des femmes interrogées, choisissent leur familles au premiers et le travail passent en deuxième place, certaines d'entre elles peuvent même quitter leur travail si ce derniers influence négativement sur sa famille.

Une dit : *«Oui je vois que ma famille est la première avant tous car les obligations que je dois faire vis à vie d'elle, et surtout mes enfant, et si il faut que je quitte le travail pour eux, je le ferais»*.Entretien-N°01-36ans.

L'une ajoute : *«Oui bien sur ma famille avant tous est la plus importante mais, les exigences professionnelle sont plus nombreux»* Entretien N°02-44ans.

Une autre déclara : *« Ma famille est la plus importante, et je ne peux pas la comparer avec ma profession »*Entretien N°03-30ans.

L'une de nos enquêtés : *« oui ma famille avant tous, mais les obligations professionnelle sont plus nombreuses et je dois le faire mais dans ma maison c pas pareille j'ai le choix »*Entretien N°13-24ans.

La deuxième catégorie : certaines femmes déclarent que ; les deux responsabilités sont importantes. Car l'un complète l'autre travail-famille.

Une nous déclara : *«...La famille et le travail pour moi sont des obligations importante»* Entretien N°20-52ans.

Une autre ajoute *«Non pas vraiment pour moi, 50 % à ma famille et 50% pour mon travail ce sont deux responsabilités importante»* Entretien N°07-37ans.

Une autre confirme : *« oui les deux pour moi sont important..»* Entretien N°08-40ans.

Donc nous concluons que ces femmes considèrent la famille et le travail deux valeurs qui constitue l'identité pour eux. Et qui sont fortement consommatrice du temps.

La troisième catégorie : quelques femmes ont choisi le travail avant la famille car pour eux leur famille peut les subvenir, le travail c'est le fait d'être utile et la source d'être indépendante. C'est un moyen d'assurer la stabilité conjugale.

Une d'elle dit : *« oui mon travail est plus important, grâce à lui je peux faciliter certain besoin de vie, mais les exigences professionnelle sont plus nombreux par apport à celle de ma famille »*.Entretien N°11-31ans.

L'une de nos enquêtés : *«oui ma famille avant tous, mais les obligations professionnelle sont plus nombreuses et je dois le faire mais dans ma maison c pas pareille j'ai le choix »*Entretien N°05-25ans.

D'après les réponses des femmes ouvrières, nous déduisons que la plupart des femmes ont déclaré que les responsabilités familiales sont plus importantes, car c'est le but commun qui dépend de la qualité des relations entre les membres de la famille, par contre le travail il exige plus d'effort et plus de responsabilité.

Alors les femmes confirment que la responsabilité familiale est plus importante au travail malgré que le travail constitue une condition majeure dans leurs vies, en ce sens qu'il rythme toute la vie en leur permettant de subvenir à leurs besoins et ceux de la famille, leurs assurant ainsi plus d'indépendance financière et par conséquent se sentir affranchies moralement. A cet égard, pour elle, la vie familiale occupe la première place sur l'échelle des priorités, par rapport à la vie professionnelle.

La dernière question de la deuxième hypothèse :

Dans l'ensemble, jugez vous que les conditions de travail qui vous sont offertes sont satisfaisantes par rapport à la conciliation famille travail?

Les conditions du travail sont l'environnement dans lequel les employées vivent sur leurs lieu du travail, c'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologique, environnementaux, organisation et physique qui caractérise un environnement du travail pour le salariée. Alors dans notre question nous cherchons à démontrer si y'avait des améliorations ou des offres de la part d'entreprise.

Cependant, ne sont pas seulement les employés qui se préoccupent de la notion d'équilibre travail-famille. Les entreprises mettent également en œuvre des mesures ciblées pour favoriser l'équilibre entre le travail et la vie privée de leurs employés. L'objectif est de rendre les employés non seulement plus productifs, mais aussi plus heureux et plus équilibrés.

D'après les réponses des enquêtés nous avons déduit que la majorité des femmes ouvrières dans l'atelier de picage pensent que les conditions de travail sont pas vraiment satisfaisante, ainsi que ces femmes considèrent ce travail pénible, fatiguant et qu'il exige plus d'effort, dans lequel elles nous confirment qu'elles travaillent juste pour avoir un salaire car ils n'ont pas un largement de choix de travail ; autan que ont pas un niveau adéquat aux poste supérieur. Donc nous pouvons dire que c'est imposé, ainsi que l'entreprise ne s'intéresse pas à ce genre de problématique travail-famille.

Voici les réponses de nos enquêtés :

L'une de nos enquêté : « *Non pas vraiment, car notre travail m'impose de ne pas quitter mon poste jusqu'à que je termine le pourcentage qu'il faut sinon j'aurai des problèmes...* »Entretien N°13-24ans.

Une autre de nos enquêtés : *« oui le temps du travail m'arrange beaucoup surtout pour faire autre obligation et de s'occuper de ma famille »* Entretien N°19-36ans.

Pour toutes les enquêtées sont une même réponse ce qui concerne le temps des horaires du travail.

Nous concluons que les femmes sont satisfaites par les horaires de travail (8h-16H), car elle peut s'organiser comme elle veut en dehors de ces heures, notamment pour aménager la maison et sa famille.

L'autre ajoute : *« Non je ne suis pas satisfait surtout de côté du salaire car je suis fatigué beaucoup, la charge du travail ce qui me pousse à négliger mes obligations familiales »* Entretien N°20-52ans.

Une autre dit *« On veut tellement changer beaucoup de choses on aimerait avoir une meilleure organisation, amélioration des conditions de travail et augmentation des salaires...etc. »* Entretien N°01-36ans.

Nous concluons que le salaire est un moyen qui motive les salariées alors que ces femmes ouvrières pensent qu'elle exige des efforts plus et ce pays moins.

Deux autres ajoutent *« Non pas vraiment, le manque de moyens ; t'elle que transport, la restauration....en plus il ya pas une certaine compréhension de la part du responsable, car me demande même de ce travailler les weekends »* Entretien N°11-31 ans.

Une autre réponse *« je ne suis pas satisfaite de ces conditions du travail car elle se caractérise par une surcharge du travail, ce qui crée des mauvaises conséquences t'elle que le stress la fatigue résultants de ces mauvaises conditions du travail, comme l'entreprise ne s'investit pas vraiment à la mesure de la conciliation »*. Entretien N°16-34ans.

Tandis que les femmes n'arrivent pas à concilier entre ces deux sphères à cause de leur instabilité au niveau de travail ce qui les empêche d'organiser leurs responsabilités familiales.

La charge au travail implique un certain nombre de responsabilités et la tension n'est pas toujours simple à gérer. Une témoinne que *« Les heures de travail me conviens je commence à 8h :00 je termine vers 16 :30 mais le fait de travailler le weekend le samedi c'est trop fatigants le fait de ne pas avoir deux jours de congés consécutifs, ne facilite pas la vie sociale. »*Entretien N°12- 28ans.

La pression existe est liée à ses conditions de travail une nous a confirmé *« Ce qui me gêne le plus c'est que mes collègues qui sont arrivés depuis ont des conditions de travail bien meilleures et se sont montrés beaucoup plus exigeants au moment de la négociation. »* Entretien N°14-36ans.

Suite aux problème que les femmes entravent dans leurs milieu du travail nous trouvons le bruit, la chaleur, l'humidité... l'une nous a dit que : *«le bruit de toute la journée me rend stressé quand je sort de mon travail je me ressens que j'entendre rien et quand j'arrive a la maison je cherche le calme, ce que me rend très nerveuse avec ma famille »*Entretien N°19-36ans.

Une souligne que ; La pression liée aux stress de leur activités professionnelle *« Je dirais : pression, stresse, bruit des machines, ya même pas ou pouvoir manger tranquillement c'est fatigant de pensé que au sein de son milieu de travail ya même pas les conditions qu'il faut »*entretien N°04-29ans.

Don nous résumons que le stress professionnel est un phénomène qui prend de l'ampleur affectant la santé mentale, en rapport avec la vie socioprofessionnelle des travailleurs qui on subit fortement les conséquences. Travailler dans le bruit, la chaleur, le froid, l'humidité....autant de source d'inconfort qui rendent le travail pénible, parfois, c'est la conception de l'espace de travail qui a été mal

pensé qui rend les conditions de travail inadaptées avec des postes trop petits, peut également être pour certain source de stress professionnel.

Beaucoup des femmes trouvent leur travail fatiguant, puisque elles travaillent plus que leurs capacités, et sans oublier leurs devoirs a la maison, et la satisfaction des besoins de sa famille, par contre les femmes qui travaillent moins d'heurs trouvent leur travail moins fatiguant ce qui leurs permettent de s'occuper de leurs maison et de trouver de temps pour les loisirs.

D'une manière générale l'amélioration des conditions de travail et des relations socioprofessionnelles est une nécessité qui doit être conçu comme une stratégie indispensable dans le travail, et d'augmenter l'intérêt de ce dernier afin qu'il est des gains pour l'entreprise même a ces ouvrières.

Donc d'après les réponses de ces femmes ouvrières, nous sommes arriver a une conclusion que l'entreprise MAC-SOUM n'offre pas des bonnes conditions de travail a ces ouvrières dans le milieu du travail ce qui permet a ne pas favorisé cette thématique de travail-famille.

Vérification de la deuxième hypothèse :

D'après notre recherche effectuée sur le terrain et a travers les résultats obtenue lors de l'enquête réalisée au sein de l'entreprise MAC-SOUM d'après notre propre observation et selon les réponses des enquêtées analysée nous avons déduit que la majorité des femmes ouvrières confirme que les conditions de travail dans cette entreprise ne favorisent pas cette conciliation.

L'entretien numéro 04, 19, 12, 16, 11, 01, 20,13 témoigne que cette entreprise n'affiche pas un soutien organisationnel en termes des bonnes conditions à ces ouvrières, ce qui leur implique les obstacles suivants :

- Manque de transports afin d'arrivée a l'heur au travail et même pour arriver a la maison, a cause de manque et des grève de transports.
- Les femmes sont toujours dans la pression causées de la charge du travail.
- Le Bruit, la chaleur, et l'humidité au milieu du travail.

Enfin malgré toutes ces contraintes qui entravent ces femmes ouvrières, nous avons déduit que la majorité des femmes concilie entre la vie privée et la vie professionnelle. Et d'après les réponses de ces enquêtées et ces entretien nous avons abouti a la confirmation de la deuxième hypothèse, qui stipule qu'elles adoptent plusieurs pratiques pour pouvoir concilier entre les deux vies.

Synthèse :

Nous avons pu à travers ce chapitre, exposer les témoignages de nos enquêtés qui nous ont ainsi permis de récolter des réponses pour pouvoir répondre à notre problématique et vérifier, nos hypothèses.

Tout d'abord, le travail féminin a connu plusieurs évolutions grâce aux mutations économiques, sociales et culturelles de la société. La femme se trouve de ce fait aujourd'hui dans différents domaines d'activité et le regard de la société envers le travail féminin a bien changé.

En effet, comme nous l'avons déduit, les femmes arrivent à concilier entre vie privée et vie professionnelle au sein de l'entreprise **MAC-SOUM**.

D'une part, l'existence d'une aide familiale très forte de la part du conjoint, des parents et même des proches rend cette problématique emploi-famille plus facile à résoudre sans provoquer de déséquilibre d'autant plus que les tâches sont bien réparties entre la femme et son conjoint.

D'autre part, même si les conditions de travail telles que l'ambiance de travail et les relations socioprofessionnelles qu'entretiennent les ouvrières au sein de leur milieu de travail constituent pour eux un obstacle, cela reste minime avec un degré acceptable et gérable dans leurs vies professionnelles et vies hors travail.

Conclusion

La participation de la femme au marché du travail a déclenché une révolution dans leur vie, ce qui a permis de changer l'idée générale conçue de la femme par rapport à l'homme, sachant qu'elle a été longtemps négligée, la femme devait s'imposer elle-même pour pouvoir demander ce qu'il lui revenait de droit.

Malgré tous les efforts fournis par les travailleurs en générale, et la femme en particulier, pour concilier entre les exigences de la vie professionnelle et la vie privée restera toujours un défi à relever au quotidien, et cela sera toujours dur à réaliser.

Dans ce travail que nous avons réalisé, et cherché à expliquer et montrer la place de la femme dans l'entreprise ainsi que dans sa famille, aussi nous avons voulu savoir comment les femmes concilient elles entre les deux vies, soit professionnelle ou privée.

Souvent les femmes se posent beaucoup de questions vis à vis de leur travail et son influence sur leur vie privée, cela les pousse souvent à accroître plus d'efforts pour espérer satisfaire les deux parties, et ne pas négliger une des deux.

Comment les femmes ouvrières se déploient-elles au plan socioprofessionnel pour asseoir cette conciliation ?

A travers l'ensemble des réponses et des informations que nous avons recueillies sur le terrain, en plus nous avons retenu que la femme a réussi par excellence à être une mère, femme au foyer et aux même temps exercer ces fonctions au travail. Cela c'est réaliser grâce à un aménagement efficace des horaires, un plan d'action mais aussi grâce à l'aide familiale qui vient souvent soit du conjoint, soit des parents, et cela facilite la tâche pour bien concilier entre les deux vies, Malgré les charges mentale et physique que les femmes ont subi, elles ont pu prouver qu'elles pouvaient combiner entre sa vie familiale et sa vie

professionnel sans montrer une sensibilité lors de leur devoir. Cela fait que la femme a réussi à être parmi les facteurs utiles à la société mais aussi dans sa propre famille.

Tout c'est résultats ne reflète en aucun cas la réalité sur l'ensemble du territoire que ce soit algérien ou même mondiale, cela représente seulement un échantillon parmi des milliers d'autres. Ce qui ouvre la voie pour d'autres chercheurs qui prendront le relais sur cette même thématiques en abordant d'autres facteurs et aspects qui ne sont pas nécessairement mis en exergue à travers notre enquête, et pourrons donner suite a d'autre résultat qui encore plus fiables.

Liste Bibliographique

Liste bibliographique :

Les ouvrages méthodologiques :

- AKTOUF, O. (1987). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal: Les Presses de l'Université du Québec.
- ANGERS, M. (1997). Initiation pratique a la méthodologie de la science humaine. Alger: casbah.
- BLANCHET, A. et al. (1992). l'enquête et ses méthodes : l'entreprise. Paris : éd Nathan université.
- GRAWITZ, M. (2001). Méthode des sciences sociales. Paris : 11ème éd, Dalloz.
- QUIVY, R. et al. (1995). Manuel de recherche en science sociales. Paris : 3^{eme}éd DUNOD.

Les ouvrages théoriques :

- ADDI, L. (1999). Les mutations de la société Algérienne : famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine. Paris : éd La découverte.
- AGNES, M. et al. (2009). Concilier travail et famille. Canada : Les presses de l'Université du Québec.
- BATTGLIOLA, F. (2000). Histoire du travail des femmes. Paris :la découvert.
- BENNOUNE, M. (1999). les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale. Alger : éd Mrinoor.
- BOUTFNOUCHETE, M. (1980). la famille Algérienne : évolution et caractéristique. Alger : éd, SNED.
- BOUTFNOUCHETE, M. (1982). la famille Algérienne, évolution et caractéristique récente. Alger : 11ème édition.

- BOUTFNOUCHETE, M. (2004). la société Algérienne en transition. Alger : Office des publications universitaires.
- BRUN, J-P. (2009). Management d'équipe 7 leviers pour améliorer bien-être et efficacité au travail. Paris : éd d'Organisation.
- DOPPER, F. (2004). travail et santé, sous de FALZON Pierre, Ergonomie. Paris : 1 éd puf.
- DUMAS, M. (2008). vie personnelle et vie professionnelle vers un nouvel équilibre dans l'entreprise ? France : éd EMS.
- GANGLOOF, B. (2000). les compétences professionnelles. Paris : éd l'harmattan.
- KELKOUL, S. (2001). Participation de la femme au développement économique et sociale. Alger : éd CNEAP-ENUAP.
- KHOUDJA, S. (1991). A comme algérienne. Alger : éd ENAL.
- MARUANI, M. (2000). travail emploi des femmes. Paris : éd découverte.
- TREMBLAY, D-G. (2005). de la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux. Canada : Presses de l'Université du Québec.

Les revues et articles :

- DAOUD, Z. (2004). Les femmes comme sujet politique au Maghreb, *in* Christiane, Veauvy *et al.* *Femmes entre violences et stratégies de liberté*, éd Bouchène « Bibliothèque de la Méditerranée », 345-360.
- ILAMA, I- I et al. (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile: enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Revue Interventions économiques*, 51.
- KILIC, S. (2014). Perception de l'équilibre travail- hors-travail et satisfaction au travail. *Éd management & avenir*, 3(69), 89-105.
- LALAMI, F. (2008). L'enjeu du statut des femmes durant la période coloniale en Algérie, *nouvelles questions féministes*, 3 (27), 16 -27.

- LETURCQ, M. et al. (2009). Temps de travail et bien-être des mères de famille nombreuse. In Ariane Pailhé et al, Entre famille et travail, éd La Découverte « Recherches », 99-120.
- LINCKENS, A. et al. (2011). la conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre. Note de recherche (13), la conciliation entre vie privée et vie professionnelle selon le genre, édition TÉLUQ –ARUC-GATS, Québec.
<http://benhur.teluq.quebec.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf/ARUC-NR11-13.pdf>
- LUROL, M. (2001). Le travail des femmes en France. Centre d'études de l'emploi document de travail, (07).
- MAKAY, Z-S. (2009). Qui garde les jeunes enfants quand la mère travaille ? In Ariane Pailhé et al. Entre famille et travail, La Découverte « Recherches », 79-98.
- MARUANI, M. et al. (2006).Madeleine Guilbert.la découverte, 2(16), 5-15.
- NAJEM Elmustapha et al. (2010).L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens. Revue Interventions économiques 41.
- PAILLE, P. (2007). Les relations entre le soutien organisationnel perçu. Les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de quitter l'organisation ,4 (490), 349-355.
- TREMBLAY, D-G. (2006). La conciliation famille-travail : perspectives internationales. Introduction au numéro du Revue, Enfances, Familles Générations 4.<http://www.erudit.org/revue/efg/2006/v/n4/012889ar.html>
- TREMBLAY, L-C. (2008). Intervention dans le milieu conciliation travail famille. Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, Québec.
<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs67304>

- RHNIMA, A. et al. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 477-500.

Mémoires et thèses :

- CHASSERIO, S. (2006). la difficile conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans les entreprises québécoises de services technologiques aux entreprises. Université du Québec à Montréal service des bibliothèques.
- KLOSI, M. et al. (2007). la conciliation entre la vie et la vie professionnelle et son impacte sur l'engagement au travail. Tunisie. www.memoireonline.com.
- LAMORTHE, V. et al. (2006). Équilibre vie professionnelle - vie privée : comment les entreprises françaises abordent-elles cette question ? Mémoire de fin d'études, Université Paris, Dauphine.
https://www.mbarh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba_rh/pdf/Travaux_anciens/Memoire_groupe4_lamorthelharidonlienhardmenardmercier.pdf
- NOËLLE, M-M. (2010). Les pratiques de conciliation travail-famille dans certaines PME de l'Abitibi-Témiscamingue, (mémoire de la maîtrise en gestion des organisations), université du Québec à Chicoutimi, Québec.
<http://depositum.uqat.ca/38/1/marie-noellemorin.pdf>

Séminaires et conférences :

- ANACT. (2014). Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée. conférence 11 semaine pour la qualité de vie au travail. Paris: TNS Sofres.
<http://www.tns-sofres.com/sites/default/files/2014.06.17-anact.pdf> consulté le [11/12/2018]

- Centre de femmes Avante et al. (2016). le guide de l'employeur conciliation travail famille. Ce projet est une collaboration. Repéré à <https://frelighsburg.com/wp-content/uploads/2016/06/Guide-de-l'employeur-conciliation-travail-famille.pdf>
- CNES. (2005). Femme et marché du travail, 25^{ème} session plénière. Repéré à <http://www.cnes.dz/cnes/wp-content/uploads/Rapport-sur-la-femme-et-march%C3%A9-du-travail.pdf>
- FLAMENT, S. la conciliation des temps : levier de la QVT, Conférence régionale : Conciliation vie privée et vie professionnelle, groupe JLO, 2018. http://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/intervention_conference_2018_-_sophie_flament-groupe_jlo.pdf
- LOREDO, J-P. et al. (2016). Concilier vie professionnelle vie familiale et vie personnelle. Éd C.I.A.S.
- OLLIER, M-A. (2005) Gérer le hors-travail? Le cas des programmes Work/Life des entreprises américaines. Paris : 16e Conférence de l'AGRH-Dauphine. Repéré à <https://www.agrh.fr/assets/actes/2005ollier-malaterre0111.pdf>
- PECRESSE, V. (2006). Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle. Paris : Assemblée nationale Palais Bourbon,
- Séminaire régional. (2009). Genre et intégration économique des femmes dans les pays de Maghreb. Tunis :éd cideal. http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/genre_et_integration_economique_de_s_femmes_dans_les_pays_du_maghreb.pdf

Sites web :

- <http://tpe.stefcecile.parite.pagesperso-orange.fr/guerre1ergm.htm> consulté le [12/04/2019]
- <http://femmes-guerres.e-monsite.com/pages/2nde-guerre-mondiale.html>, consulté le [13/4/2019]
- <http://femmes-guerres.e-monsite.com/pages/2nde-guerre-mondiale.html> consulté le [11/04/2019]

Annexes

Le guide d'entretien

Données personnelles :

1-Quel âge avez-vous ?

2-Quel est votre niveau d'instruction ?

3-Quel est votre zone de résidence ?

4-Êtes-vous mariées ?

5-Avez-vous des enfants ?

La sphère privée :

1-Comment voyez-vous le regard de la société envers les femmes qui travaillent surtout dans une société comme la notre ? « *On a dépassé cette mentalité surtout avec tous ces changements, tout a changé vis-à-vis de la femme, elle a presque les mêmes droits que les hommes. La société voit en moi un modèle de réussite car que j'arrive à travailler et à m'occuper de ma famille en même temps, c'est une fierté pour moi* ».Entretien N°02-44ans.

2-Jugez-vous que le réseau de transport est satisfaisant par rapport à vos besoins en déplacements (transport scolaire, transport en commun, transport pour le travail) ? « *Personnellement, pas vraiment satisfaite parce que j'habite loin et comme j'ai pas de véhicule je trouve à chaque fois des difficultés pour aller au travail, il n'y a pas beaucoup de transporteurs et quand il y'en a, ils sont en grève...*»Entretien N°04-29ans.

3-Comptez-vous facilement sur un réseau de soutien familial (conjoint, proche parent, grands-parents, amis) pour vous aider à répondre à vos obligations familiales ? « *Ma famille m'encourage et je n'ai pas de problèmes avec mon conjoint concernant mon travail, il y a une répartition des tâches qui m'aide*

beaucoup, mes parents gardent mes enfants et mon conjoint m'aide dans les obligations familiales ce qui me permet de concilier entre ma vie familiale et ma vie professionnelle» Entretien N°07-37ans.

4-Avez-vous le sentiment de passer suffisamment de temps avec votre famille (conjoint, enfants, proches) ? ? *«Je trouve du temps pour communiquer avec mes enfants et mon conjoint. C'est une question d'organisation de temps simplement il n'y que le temps que je passe au travail qui n'est pas consacré à ma famille, ...»* Entretien N°11-31ans.

5-Pourquoi travaillez-vous? Pourquoi avez-vous choisi de travailler au lieu de rester chez-vous pour vous occuper de vos enfants ? ?*« J'ai choisis de travailler pour avoir un salaire afin de participer dans les dépenses de ma famille.; et surtout pour répondre aux besoins matériels de mes enfants, raison principale qui me pousse à travailler, mais j'essaie toujours de ne pas abandonner mes enfants ...».*Entretien N°19-36ans.

6-Avez-vous d'autres personnes à charge à part vos enfants ?si oui, comment faites-vous pour vous en débrouillez ? *« Oui ma mère âgée en plus malade mais ma sœur qui vient pour s'occupe d'elle lors de mon absence »* Entretien N°08-40ans.

7-Votre famille exerce-t-elle une influence sur votre travail ? *« Non au contraire elle m'aide surtout si je rencontre des obstacles au travail comme le transport »* Entretien N°12- 28ans.

8- Avez-vous du temps pour pratiquer vos loisirs ? *« Non je n'ai pas le temps parce que mon travail est trop pénible »* Entretien N°1- 28ans.

La sphère professionnelle :

1-Pendant le travail, vous arrive-t-il d'être préoccupé par des sujets liés à votre vie personnelle ? Comme : traiter des questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin, ...) ? « *Oui dés fois, suite à la mauvaise gestion des congés, certain d'entre nous n'arrivent plus à concilié entre le travail et la maison, certain problème prennent le dessus, et cela génèrent un déséquilibre travail-maison.* » Entretien N°03-30ans.

2-Est-il possible pour vous de réduire votre temps de travail ? « *Pour moi le temps de travail me convient parfaitement* » Entretien N°05-25ans.

3-Pensez-vous habituellement le soir ou le week-end aux problèmes rencontrés dans votre travail ? « *Je n'ai pas le temps de pensée aux problèmes rencontrée dans mon travail car je dois être concentrée avec ma famille* » Entretien N°12-28ans.

4-Selon vous, votre temps de travail est-il compensé à sa juste valeur : en argent, en temps libre, en évolution de carrière ou autre (*juste retour*) ? « *le salaire est insuffisant surtout ma famille est nombreuse surtout c'est moi qui s'occupe de mes enfants alors que mon travail est trop fatigant* » Entretien N°20-52ans.

5-Le terme de « stress » vous parle-t-il ? Vos arrive t'il d'être stressé a cause de travail ? « *Le bruit de toute la journée me fait dés fois quand je sort de mon travail je me ressens que j'entendre rien et quand j'arrive a la maison je cherche que de calme, ce que me rend très nerveuse avec ma famille* » Entretien N°19-36ans.

La conciliation vie privée et vie professionnelle :

1- Arrivez-vous facilement à équilibrer entre le travail et la famille ? comment ? « *Oui j'arrive à équilibrer les deux vies a travers un plan organisationnel de mon temps durant toute la semaine et même pour le weekend* » Entretien N°18- 33 ans.

2- Comment vous vous planifiez pour bien gérer votre situation entre le travail et la famille ? ? « *J'ai bien planifié entre ma vie familiale et celle du travail grâce l'aide de ma famille ; Je laisse mes enfants chez mes parent mon marie au travail alors je ressens moins de la charge familiale pour asseoir les exigences professionnelle* » Entretien N°19-36ans.

3- Pensez-vous que la responsabilité familiale et plus importante à celle de travail ? comment ? « *Ma famille est la plus importante est constitue le premier est le plus important, car la famille c'est le faite de les construire, et de trouver un style de vie, construire un patrimoine, fournir la meilleur éducation possible aux enfants, transmette les valeurs de vie en société* ». Entretien N°03-30ans

4- pensez-vous que l'entreprise vous aide-t-elle à aménager votre temps de travail ? « *Non elle pas vraiment* »

- jugez-vous l'entreprise un rôle à jouer pour aider les femmes salariées à équilibrer entre leurs vies privées et vie professionnelle ? Si oui dites comment ? « *oui bien sur mais malheureusement la politique de entreprise ne s'investi pas dans se genre de problématique* » Entretien N°01-36ans

5- Dans l'ensemble, jugez vous que les conditions de travail qui vous sont offertes sont satisfaisantes par rapport à la conciliation famille travail? « *Les heurs de travail me conviens je commence a 8h :00 je termine vers 16 :30* »

mais le fait de travailler le weekend le samedi c'est trop fatigants le fait de ne pas avoir deux jours de congés consécutifs, ne facilite pas la vie sociale. »Entretien N°12- 28ans.

6- Selon vous, quelles seraient les améliorations possibles à apporter à l'organisation pour faciliter la conciliation ? Comment ? « *On veut tellement changer beaucoup de choses on aimerait avoir une meilleure organisation, amélioration des conditions de travail et augmentation des salaires...etc.* »Entretien N°01-36nas.

7-Voulez-vous ajouter quelque chose que nous ne vous avons pas demandé ?

La majorité de nos enquêtées ont dit que « *Ce que j'espère qu'il y'aura des améliorations a ces conditions du travail au sein de cette l'entreprise en vue que est une entreprise étatique..* ». Entretien N°16-34ans.

Organigramme de l'entreprise MAC-SOUM

