

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des lettres et des sciences humaines

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie.

Option : sociologie de travail et des ressources humaines.

Le thème

*L'engagement professionnel de la femme entre
nécessités économique et besoins d'émancipation
Cas pratique : MAC-SOUM d'Akbou.*

Réalisé par :

M^{elle}: IBELHOULEN Lynda

M^{elle}: IHARKANE Souhila

Encadré par :

M^r: HIDJEB Madjid

Session Juin 2014.

Remerciement

Nous rendons grâce à Dieu de nous 'avoir donnés le courage, la volonté et la force pour réaliser ce travail.

Nous tient à remercier et à exprimer toutes nous connaissance à Mr Hidjeb Madjid pour son encadrement, son soutien, son sens de relations humaines et le temps qu'il nous accordait afin de mener notre travail à bon port.

Nous remercions toute l'équipe MAC-SOUM sans exception, pour leurs générosités et la grande patience dont ils ont sues faire preuve tout au long de période du stage.

Nos vifs remerciements vont également aux membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs propositions.

Nous' exprimés toute notre gratitude à notre cher parent et à notre cher ami « vous vous êtes dépensés pour nous sans compter, vous nous' avez encouragé et permis d'entreprendre notre formation. En reconnaissance de tous les sacrifices consentis par tous et chacun pour nous permettre d'atteindre cette étape de notre vie, avec toute notre tendresse »

Nous remercions aussi tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

*Avec l'aide de Dieu le tout-puissant est enfin achevé ce travail ; lequel je le
dédie à toutes les personnes qui me sont chères ;
à ceux qui ont donné un sens à mon existence, en m'offrant une éducation digne
de confiance ;*

à toi ma très chère Mama et À toi mon très cher Papa.

À ma douce grande mère : yama Halima.

À mes frères : Abdelhak et sa femme Khadîdja, Nacer et Tarik.

*À toute ma famille : tantes, oncles, cousins et cousines, sans oublier mes
adorables petits-neveux,*

*À tous mes amis (es) : Yasmina, Hafida, Madiha, Samira, Zozo, Zina, Tata,
SAMU, Siham, Ferouz, Fazia, Fouzia, Hafid, Larbi, Azzedine, Rachida,
Mezhoura, Sabrina, Samia, Souad, Sarah, Fahim, Nacir.*

À tous mes camarades de la promo OT et R.H.

À toute personne qui me connaît de près ou de loin.

LYNDA

Dédicaces

Je saisis l'occasion pour offrir ce modeste travail que je dédie aux êtres que je considère la lumière de ma vie et qui m'ont aidé à suivre mon chemin : à mon père, école de mon enfance, qui a été mon ombre durant toutes les années d'études, un grand homme qui fait ma fierté, la lumière de mon existence et qui a veillé tout au long de ma vie à m'encourager et me poussé en avant, à me donner l'aide et à me protéger.

À ma très chère mère affable, honorable, aimable : tu représentes pour moi le symbole de la bonté par excellence, la source de tendresse et l'exemple du dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager et qui s'est sacrifiée pour mon bonheur et ma réussite.

Votre amour, votre tendresse, votre force et bénédiction m'ont été d'un grand secours pour mener à bien mes études.

A ma chère sœur Sara, et mon adorable frère Walid

À mon très cher amour Brahim, les mots ne suffisent guère pour exprimer l'attachement, l'amour et l'affection que je porte pour toi mon ange gardien et mon fidèle compagnon dans tous les moments les plus délicats et de cette vie mystérieuse.

À mes cousins(e)s d'amour : Lynda, Zakia, Mouhamed, Arbi et ma petite Léa.

À mes très chères copine: Djoudou, Nizia, billa, yaya, rosa, maminou, halim, Lynda qui ont toujours été là quand j'en avais besoin

A tous ceux qui me sont chères.

SOUHILA

Liste des figures

N°	TITRE	Page
01	Département achats et approvisionnements	52
02	Représentation schématique du la direction	52
03	Processus de fabrication	53
04	Les composantes du département maintenance	54
05	Organisation de la direction commerciale	54
06	La direction des ressources humaines	55

Liste des tableaux

N°	TITRE	Page
01	Taux d'activité féminine en Algérie	35
02	La répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité pour l'année 1996	36
03	Répartition de l'entreprise MAC-SOUM	50
04	Répartition des enquêtées selon l'âge	67
05	Répartition des enquêtées selon leurs situation familiale.	68
06	Répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction	78
07	Classification des enquêtées selon leurs fonctions	79
08	Répartition des enquêtées selon leurs expériences professionnelle	79

SOMMAIRE

SOMMAIRE

Introduction	1	
Partie théorique		
Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche		
1- les raisons de choix du thème.....	05	
2- les objectifs de la recherche.....	05	
3- la problématique.....	06	
4- les hypothèses.....	08	
5- la définition des concepts clés.....	09	
6- la méthode et la technique utilisée.....	11	
7- la population d'étude.....	13	
8- les difficultés de la recherche.....	14	
Chapitre II : L'engagement professionnel et l'émancipation des femmes		
Section1 : Situation économique et l'engagement professionnel féminin.....		16
1-1- Nécessité économique et accès de la femme au travail.....	16	
1-2- L'apport financier de la femme dans les dépenses familiales.....	17	
Section 2 : Les instruments d'émancipation de la femme		19
2-1- La scolarisation.....	19	
2-2- Le travail.....	21	
2-3- L'espacement des naissances.....	21	
2-4- Les facteurs favorables au développement de travail des femmes :.....	22	
2-4-1- La promulgation du code du statut personnel.....	22	
2-4-2- Développement de la scolarisation et de la formation professionnel.....	22	
2-4-3- Une opinion publique plus tolérante à l'égard du travail des femmes.....	23	
2-4-4- La motivation des femmes au travail.....	23	
Section 3 : Travail féminin rémunéré en Algérie.....		23
3-1- L'apport du salaire de la femme dans la famille Algérienne.....	23	
3-2- Les contraintes socioprofessionnelles et familiales au sein du travail féminin.....	24	

3-2-1- Les contraintes socioprofessionnelles.....	24
3-2-2- Les contraintes familiales.....	25
3-3- Le chômage féminin et l'état matrimonial.....	26
3-4- Le travail : source d'indépendance pour les femmes.....	26
3-5- La double journée chez les femmes actives.....	27
3-6- Famille, travail et carrière professionnelle des femmes.....	28

Chapitre III : Travail et Emploi des femmes

Section 1 : - la femme Algérienne.....32

1-1- L'évolution du travail salariée en Algérie.....	32
1-2- Réalité professionnelle des femmes Algériennes.....	32
1-3- Taux d'activité féminine en Algérie.....	33
1-4- La répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité.....	34
1-4-1- La répartition pour l'année 1996.....	34
1-4-2- La répartition pour l'année 2012.....	35

Section 2 : Le travail féminin.....35

2-1- La structure de la famille traditionnelle et le rôle de la femme algérienne.....	35
2-2- La difficulté d'acceptation de travail féminin.....	37
2-3- Le rôle de femme Algérienne pendant la guerre de libération	38
2-3-1- Dans l'espace rural.....	39
2-3-2- Dans l'espace urbaine.....	39
2-4- Les postes de travail occupé par les femmes.....	39

Section 3 : Les statuts de la femme active.....40

3-1- Statut familial.....	40
3-2- Statut économique.....	41
3-3- Statut social.....	42
3-4- Les mouvements féministes résultat de l'évolution du statut des Femmes.....	43

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'organise d'accueil

Section 1 : Présentation de l'entreprise MAC-SOUM.....	47
1-1- L'historique de l'Enterprise.....	47
1-2- Identification d'activité de l'entreprise.....	48
1-3- Organisation de l'entreprise.....	50
Section 2 : Présentation de la méthode de gestion suivie par l'entreprise MAC-SOUM.....	57
2-1- Le système comptable mis en place.....	57
2-2- La méthode de calcul des coûts mis en place.....	58
Section 3 : La mise en place de la méthode ABC au sein de MAC-SOUM.....	61
3-1- L'identification des activités de l'entreprise MAC-SOUM.....	62
3-2- L'affectation des ressources aux activités.....	62
3-3- Le choix des indicateurs.....	62
3-4- Calcul du coût unitaire des indicateurs.....	62
Section 4 : La comparaison entre les résultats des deux méthodes.....	63
4-1- Les causes de la déférence.....	63
4-2- Les limites.....	63
4-3- Les recommandations.....	63
Chapitre V : Analyse et interprétation des données	
Section1 : présentation du guide d'entretien et analyse des données personnelle.....	66
1) Présentation du guide d'entretien.....	66
a)-la durée du stage.....	66
b)- présentation du guide d'entretien.....	66
c)-les femmes interrogées.....	66
2) Analyse des données personnelles.....	67
a)-Tableau N ⁰ 1 : Répartition des enquêtées selon l'âge.....	67
b)-Tableau N ⁰ 2 : Répartition des enquêtées selon leurs situation familiale.....	68
c)-Tableau N ⁰ 3 : Répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction.....	68
d)-Tableau N ⁰ 4 : Classification des enquêtées selon leurs fonctions.....	69
e)-Tableau N ⁰ 5 : Répartition des enquêtées selon leurs expériences professionnelle...	69

Section 2 : Analyse thématique et interprétation des données.....	70
1)- Analyse thématique.....	70
a)-L'engagement des femmes au travail pour nécessité économique.....	70
b)-L'engagement des femmes au travail pour besoins d'émancipation.....	76
2)- Interprétation des résultats.....	82
Conclusion	
La liste bibliographique	
Les Annexes	

INTRODUCTION

Introduction

Le travail rémunéré s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes. Leur présence massive et continue sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes, elles y trouvent, au-delà d'une autonomie financière indispensable, un statut social et une identité auxquels elles sont très attachées.

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail a engendré l'apparition de cette nouvelle problématique. La femme est devenue un agent économique actif, ce qui lui incombe une responsabilité professionnelle à côté de la responsabilité familiale.

J'ai effectué ma présente recherche au sein de l'entreprise MAC-SOUM d'AKBOU, qui porte sur « L'engagement professionnelle de la femme entre nécessité économique et besoin d'émancipation ».

Dans cet ordre d'idée, nous avons effectué une recherche sur le travail salarié féminin et cela dans le but de démontrer les motivations ou les contraintes posées à ces femmes dans leurs accès dans le monde professionnel.

Afin d'arriver à une illustration, nous avons répartis notre travail en cinq chapitres suivantes :

Dans le premier chapitre : nous allons présenter le cadre méthodologique de la recherche à savoir, les objectifs et les raisons du choix du thème, la problématique de recherche, les hypothèses de travail, la recherche documentaire et pré-enquête, la méthode et la technique utilisée, la population d'enquête, ainsi que les difficultés rencontrées dans le déroulement de la recherche.

Dans le deuxième chapitre : nous essayons d'appréhender l'engagement professionnel et l'émancipation des femmes, on insiste sur la situation économique et travail féminin en tant que les instruments d'émancipation de la femme, ainsi que le travail féminin rémunéré en Algérie.

Dans le troisième chapitre : on a incité dans ce chapitre d'éclaircir le travail et emploi de la femme, puis d'exposer la femme Algérienne, et le travail féminin. Par la suite, on a présenté les statuts de la femme active et les mouvements féministes résultat de l'évolution du statut des Femmes.

Le quatrième chapitre : est divisé en quatre sections, la première est constituée la présentation de l'entreprise MAC-SOUM, la deuxième section expose la présentation de la méthode utilisée par l'entreprise MAC-SOUM, et la troisième section c'est la mise en place de la méthode ABC au sein de MAC-SOUM, et la dernière section de ce chapitre concerne la comparaison entre les résultats des deux méthodes.

Le cinquième chapitre : concerne l'analyse et l'interprétation des données.

Et enfin, on termine notre étude, par une conclusion, la liste des références bibliographiques et les annexes.

PARTIE THÉORIQUE

CHAPITRE I

LE CADRE

MÉTHODOLOGIQUE DE LA

RECHERCHE

1- Les raisons de choix du thème

- a) Avoir une expérience sur le monde du travail afin de nous préparer à la vie professionnelle.
- b) Découvrir et cerner la structure des femmes salariées.
- c) Avoir des idées sur leurs attitudes et comportements afin de comprendre leurs identités.
- d) Nous sommes inspirés de la cherté de la vie qui conduit les membres de la famille (femme, filles) à contribuer aux dépenses du foyer ou au moins de se prendre en main et de soulager le pourvoyeur initial (mère, père, époux) de certaines charges. De plus, d'une part, d'autre part les nouvelles technologies (ordinateur personnel, téléphone portable, ...etc.).

2- Les objectifs de la recherche

- a) Connaître les vraies causes qui poussent la femme à sortir de chez elle pour aller travailler.
- b) Savoir comment la femme s'accepte sur le lieu du travail.
- c) Savoir si la femme arrive à concilier entre ses deux sphères, famille et profession.
- d) Déterminer les obstacles que la femme peut rencontrer au quotidien dans sa vie familiale et professionnelle.
- e) Savoir est-ce que la femme a pris la place de l'homme dans le secteur tertiaire.

3-La Problématique

Dans toutes les cultures et dans toutes les civilisations, la femme a toujours occupé une place prépondérante ; admirée, aimée. Mais cela montre aussi qu'elle est opprimée et exploitée par fois. En effet elle joue un rôle important au fil du temps et dans l'espace à côté de l'homme, c'est une pièce maîtresse et un pilier centrale de l'édifice familiale. Elle est aussi l'élément fondamentale et irremplaçable au tour de laquelle se construit la société.

De nos jours, le travail rémunéré des femmes est considéré comme une activité sociale importante, permettant d'entretenir des contacts, de se former et de valoriser ses compétences, ainsi la question du travail de la femme a été longtemps contestée dans notre société, l'entrée massive des femmes dans le salariat à partir des années 1960 a été l'un des bouleversements majeurs qu'ont connu nos organisations économiques et sociales modernes.

Ainsi que aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est l'élément essentiel du développement économique dans la société en générales, et dans la famille en particulier parce qu'elle peut considérer comme un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elle oriente la demande des ménages vers des services de proximités culturel, loisirs,...etc. A fort contenu en emploi.¹

Incontestablement, le travail salarié des femmes les a permis d'acquérir une certaine forme d'autonomie économique vis-à-vis de leur conjoint et à des autres membres de la famille. Pour autant, leur insertion sur le marché du travail est plus au moins favorable que pour les hommes étant donné qu'elles sont encore chargées de l'essentiel des tâches domestiques, en termes de responsabilité, elles défendent et affirment leur capacité à être femmes, mères et en même temps d'excellents managers, capables d'être reconnues professionnellement sans abandonner leurs rôles de femmes et de leur capacité, inventivité, et de créativité dont elles disposent.²

Plusieurs facteurs ont influencé la présence des femmes sur le marché du travail, à savoir le chômage, la cherté de la vie, problème économique et sociaux. Sans oublier la scolarité des enfants et l'augmentation de l'emploi précaire qui contribuent à alimenter la pauvreté et à accroître la difficulté des chefs de famille. Ces facteurs ont donné cette nouvelle tendance

¹ LUNGI Christina, Et si les femmes réinventaient le travail, édition Eyrolles, paris, 1999, p 69-70.

² Ibid. p 71.

familiale dont la femme se trouve dans l'obligation de chercher le travail pour aider sa famille.

En effet, L'engagement professionnel s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes, leur présence massive et continué sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes , elles y trouvent, au delà d'une autonomie financière indispensable, un statu social et une identité auxquels elles sont très attachée.

L'industrialisation et la salarisation se développent tout au long du XIX siècle apportant alors aux femmes un moyen d'émancipation³, en effet, plus que les hommes, les femmes ont conquis le droit de travailler par la voie du salariat.

Les femmes ont toujours travaillé, elles ont travaillé dans leur famille, dans l'entreprise familiale, et dans les usines, hors que cette présence des femmes sur le marché du travail à été considérablement accentuée au moment des deux guerres mondiales.⁴Ce qui montre la place du travail salarié chez la femme étant donner qu'il lui permet d'affronter concrètement la vie quotidienne, car il lui donne la possibilité de s'ouvrir à de nouveaux horizons, lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer.

De ce fait, la femme algérienne comme toutes les femmes dans le monde a fait son entrée sur le marché de travail. Suite aux changement qu'a connu la société après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, et la scolarisation gratuite et obligatoire des l'âge de six ans : « la scolarisation parmi les facteurs de changement de rapport domination relégation existant entre femme et homme en Algérie est la scolarisation, puisque elle donne le moyenne d'affronter concrètement la vie publique et lui donne aussi la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons et lui permettent de dépasser un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle même ».⁵

³ BOUTILLERIE.S et LESTRADE.B .**Le travail des femmes : axe d'émancipation**. Édition l'harmattan, France, 2004, p19.

⁴ DUMONT. Micheline. **L'histoire qui s'enseigne, l'histoire des femmes, le travail salarié des femmes**. (Sur net).sphq.recitus.qc.ca/MG/PDF/28-02_DUMONT.PDF.p30,2dition TRACES, Vol.28 N2/Mars-Avril 1990, consulté le 13/03/2014 à 10h50.

⁵ KHOJA Souad, A comme algériennes, édition ENAL, Alger, 1991, p91.

Suite a ce changement les femmes ont commencé a exercé divers activité salariales. On les trouve en particulier dans le service tertiaire tel que l'administration, l'éducation et la santé. Leur présence est relativement importante comme l'explique **Margaret Maruani**, « la progression de l'emploi salarié et tertiaire a permis l'afflux des femmes sur le marché du travail »⁶. La femme a pu bouleverser son existence par l'évolution de son statut au sein de sa société et cela lui a permis de créer sa propre entreprise et d'accéder aux postes de responsabilité. Partant de cet arrière fond, ce travail de recherche porte sur la réponse à la question de départ suivante :

- Quels sont les facteurs favorisant la présence des femmes dans le marché du travail ?

Autrement dit :

1. Les femmes s'engagent-elles dans la vie professionnelle dans le but de satisfaire les besoins économiques de la famille ?
2. Est-ce que la présence des femmes dans le marché du travail est liée aussi au besoin d'émancipation ?

4- Les Hypothèses

Chaque recherche scientifique doit être organisée autour d'hypothèse car un travail ne peut être considéré comme une véritable recherche s'il ne se structure par autour d'une ou plusieurs hypothèses.

Selon le manuel de recherche en sciences sociales :

« L'hypothèse procure a la recherche un fil conducteur particulièrement efficace qui, a partir du moment où elle est formulée, remplace la question de recherche ».⁷

Dans notre recherche nous avons émis deux hypothèses de recherche pour pouvoir répondre aux questions posées dans notre problématique :

⁶ MARUANI M, travail et emploi des femmes, édition la découverte, 2003 .p14.

⁷ QUIVY.R et LUCVEN.C. Manuel de recherche en sciences sociales. Edition2, Édition Dunond, paris, 1995, p117.

Première hypothèse

-Les femmes s'engagent dans la vie professionnelle, non seulement pour la satisfaction économique mais aussi pour la réalisation d'un statut social, ainsi que, la confirmation de soi.

Deuxième hypothèse

-la présence des femmes dans le marché du travail est liée au besoin d'émancipation.

5- Définition des concepts :

Dans le but d'éclaircir le sens de ns concepts, nous avons opté pour ces quelques définitions :

1- L'engagement professionnel:

Action d'engager l'embaucher quelqu'un avec un accord de soi écrit ou bien verbal qui l'atteste.⁸

2 - Émancipation de la femme :

Action de s'affranchir d'un état de dépendance, d'une domination.⁹

3 -Femme active :

Femme en dehors de foyer qui exerce une activité salariale.

4-Travail rémunéré :

Un travail rémunéré est un travail qui contre un service fournit un salaire.¹⁰

⁸ Dictionnaire encyclopédique pour la maîtrise de la langue française, la culture classique et contemporaine, LAROUSSE, paris, 1993, p 530.

⁹ www.larousse.fr (sur le net), consulté le 25/02/2014 à 10h28.

¹⁰ www.becompta.be. (Sur le net), consulté le 25/02/2014 à 10h30.

5 -Le statut social :

- Tout individu en tant que membre dans la société occupe une place particulière et exerce un rôle qui lui assure une position et une identité sociale, comme il signifie « position ou caractéristique sociale susceptible de préciser la condition ou le rang d'un individu par rapport à l'autre dans un groupe ou une société donnée ». ¹¹
- Pour Merton « le statut n'est pas uniquement l'ensemble des attributs qui permettent à l'acteur social de jouer un rôle, mais il définit aussi le processus d'attribution ». ¹²

6- La confirmation de soi :

- L'estime de soi est constituée de quatre composantes : le sentiment de confiance, la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance à un groupe et le sentiment de compétence. ¹³
- C'est l'ensemble des croyances que nous entretenons à propos de nous-même, l'évaluation que nous faisons de nos caractéristiques propres, une image de soi. ¹⁴

Définition opérationnelle

C'est ce qui rend la personne plus certaine, plus ferme et sûr de tout ce qu'on est vraiment et d'avoir la confiance par laquelle se crée la croyance et la valorisation de soi.

7 - Satisfaction économique :

La satisfaction exprime « le plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce que l'on attend, désire, ou simplement d'une chose souhaitable ». ¹⁵ Elle désigne aussi « la satisfaction

¹¹ BLOCH (Henri) et autre, dictionnaire fondamental de la psychologie, 1^{er} Ed Larousse, Bordos, Paris, 1997, p1258.

¹² BOUDON (Raymond), dictionnaire de sociologie, LAROUSSE VUEF, Paris, 2005, p 59.

¹³ FERREOL (Gilles), dictionnaire de sociologie, 2eme Ed, ARMAND COLIN, Paris, 2005, p 15.

¹⁴ Ibid., p 20.

¹⁵ MAHE HENRI, le Robert, dictionnaire de gestion vocabulaire, concept et outils, Ed Economica, son lieu, 1998, p 401.

des besoins, des clients et la finalité même de la démarche, elle exprime le degré de contentement précurseur par la réponse offerte à un besoin ou un désir ».¹⁶

6- Méthode adoptée et technique utilisée

Dans chaque recherche scientifique, la méthode et la technique utilisées constituent le fil conducteur pour le chercheur, pour qu'il puisse maîtriser et diriger son travail académique sans aucune faille, et de permettre de réaliser un travail purement scientifique.

Les démarches méthodologiques que nous avons suivies dans notre recherche est comme suit :

La pré-enquête

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase importante et utile à laquelle il faut recourir, car elle nous oriente vers des pistes et questions qu'on doit préparer, non prise en considération.

Notre pré-enquête comprend treize (13) questions adressées à six femmes salariées, déroulée durant une semaine, dont la durée maximale de chaque interview est d'une demi-heure. Cette pré-enquête nous a aidée dans l'élaboration finale de notre guide d'entretien en supprimer les questions inutiles, et rajoutant des questions qui sont en rapport direct avec les hypothèses, ainsi que, nous permet de mieux formuler notre guide d'entretien.

A- La méthode adoptée

Il est nécessaire de signaler que la méthode de recherche est déterminée en fonction de l'objet d'étude, comme notre cas la méthode que nous avons adoptée dans notre recherche, c'est **la méthode qualitative**, qui vise à qualifier le phénomène d'étude.

Cette méthode va nous permettre d'établir le sens propre des recueilles ou de comportement observer, elle nous a apparue le moyen le plus adéquat pour tester nos hypothèses de recherche.

Selon Madelin Grawitz : « la méthode constitue l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie. Cette conception de la méthode dans le sens général de procédure

¹⁶ GOLVAN (Yve le), dictionnaire marketing, Ed Dunod, Paris, 1998, p : 98.

logique, inhérente à notre démarche scientifique permet de la considérer comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche et contenu particulier, visant surtout des processus et formes de raisonnement et perception, rendant accessible la réalité à saisir »¹⁷

Selon Maurice Angers : « un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif ». ¹⁸

L'observation

Chaque recherche scientifique impose au chercheur une observation minutieuse des comportements des phénomènes à l'étude pour cela, on la définit comme : « action d'examiner avec soin le phénomène, elle est très efficace pour la collecte des données : c'est une disposition mentale de l'esprit scientifique se manifeste par le goût de porter attention à ce qui nous entoure ». ¹⁹

B- La technique utilisée

C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée.

D'après Maurice Angers, les techniques sont : « l'ensemble de procédures et d'instruments d'investigation utilisés méthodiquement ». ²⁰

Pour la technique investie dans notre recherche, il est essentiel d'élaborer **la technique d'entretien** semi directif appliqué à une population qui se réduit à 10 femmes, afin de recueillir les informations visées qui répondent aux besoins de l'étude.

Cette technique directe d'investigation est employée afin de cerner les aspects en compte durant notre recherche et de pouvoir faire un développement qualitatif en vue d'obtenir une connaissance profonde sur les représentations des enquêtées.

¹⁷ GRAWITZ Madeleine, **méthode des sciences sociales**, 11^{ème} Edit Dalloz, Paris, 2000 ; p 351.

¹⁸ ANGERS Maurice, **initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine**, éd CASBAH, Alger, 1999, p336.

¹⁹ Ibid. p 09.

²⁰ ANGERS Maurice, op.cit. p337.

• La définition de L'entretien

Nous avons donc, opté pour la technique de l'entretien, à fin de recueillir des informations nécessaires a la réalisation empirique de notre objet d'étude. Et qui peut être défini comme étant : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès de groupe qui permet d'interroger de façons semi directive, et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur les informations ». ²¹

D'après Madeline Grawitz, « l'entretien est une discussions entre au moins deux personnes il s'agit d'une tête à tête et d'un rapport entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations ». ²²

Cela dit, l'entretien se trouve être la technique la plus indiquée pour arriver à dégager la logique des actions des personnes interviewes et relevés principes fondateurs de leur fonctionnement et pour réaliser nos entretiens, nous avons établi un plan d'entretien qui est : « un ensemble organisé des thèmes que l'on souhaite explorer (le guide d'entretien), et les stratégies d'intervention de l'interviewer ».

C- La population d'étude

Selon Claude JAVEAU : « il s'agit de définir la population d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillon adopté » ²³

Dans notre recherche, la population d'étude est l'ensemble des femmes ouvrières au sein de l'entreprise MAC-SOUM à AKBOU.

D-L'échantillon

Est un ensemble représentatif d'une population mère possédant la même caractéristique. Notre échantillon est l'ensemble des femmes ouvrières, celles qui travaillent au sein de l'entreprise MAC-SOUM, cet échantillon doit être caractérisé par certain critères :

²¹Ibid. p 140.

²² GRAWITZ Madeline. Op.cit, p643.

²³ Claude JAVEAU, L'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du patricien, 3eme, édition, les éditions d'organisation, paris, p41.

- Femme qui travaille ;
- Femme qui a des engagements professionnels (poste de responsabilité) ;
- Femme qui a des responsabilités familiales (mariée, avec enfants).

E- La méthode de l'échantillonnage

Afin de parvenir à notre population d'étude, nous avons utilisé comme méthode d'échantillonnage, la méthode non probabiliste visée, puisque notre population est ciblée d'avance et la nature de ce thème nous a imposé de suivre cette méthode afin d'obtenir des résultats représentatifs.

7- Les obstacles rencontrés

Au cours de la réalisation de notre travail de recherche de multiples obstacles tels que :

- a) L'indisponibilité des travailleuses, suite à une charge de travail.
- b) L'impossibilité d'utiliser l'outil d'enregistrement, nous a obligé à nous référer à l'écrit, ce qui nécessite beaucoup de temps.
- c) Limitation des jours d'accueils, une journée par semaine.
- d) Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de grande envergure.
- e) Manque des moyens financiers.

CHAPITRE II

L'engagement professionnel et l'émancipation des femmes

Section 1 : Situation économique et travail féminin

L'engagement professionnel s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes, leur présence massive et continué sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes, elles y trouvent, au delà d'une autonomie financière indispensable, un statu social et une identité auxquels elles sont très attachée.

1-1 Nécessité économique et accès de la femme au travail

Suite aux changements qu'a connu la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algérienne avaient entamé le chemin du travail salarié, ou on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « *est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement* ». ¹

Face au chômage, aux problèmes économiques et sociaux, et leur impact sur le niveau de vie des familles, un nombre important de femmes ont décidé d'aller à la recherche d'un travail, Plusieurs facteurs ont influencé le retour des femmes sur le marché du travail, à savoir le chômage, la cherté de la vie, la scolarité des enfants, une augmentation de l'emploi précaire qui contribuent à alimenter la pauvreté et à accroître la difficulté des chefs de famille. Ce sont ces facteurs qui ont donnée cette nouvelle tendance familiale ou la femme se trouve obligée de chercher du travail pour subvenir aux besoins de sa famille.

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

Selon une enquête réaliser par le CENEAP » la société algérienne a connu des transformations profondes dont les répercussions sur la structuration des familles sont encor quantifiables, mais elles peuvent être formulées a travers une crise de logement, un niveau de chômage important et une augmentation de l'emploi précaire qui contribuent à alimenter la pauvreté et accroître les difficultés des chefs de familles, cependant, l'évaluation des facteurs de développement met en évidence certains ruptures sectorielles et institutionnelles engendrent les incidences négatives sur la famille algérienne, dont la précarisation et

¹ BENNOUNE Mahfoud ; les algériennes victimes d'une société néo-patriciale , édition Marinnor, Alger, 1999, p86.

l'appauvrissement de certaines catégories sociales, voire de certaines régions du pays, ce sont ces facteurs qui ont donné cette nouvelle tendance familiale où la femme se trouve obligée de chercher du travail pour subvenir aux besoins de sa famille.

Il ne faut pas croire que ce sont les mentalités qui ont changé, simplement, aujourd'hui, l'homme a besoin de l'aide financière de son épouse. Il n'osera jamais avouer qu'il donne son accord à son épouse ou à sa sœur pour aller chercher un travail parce qu'il est ouvert et moderne ou qu'il est croit à son droit au travail. Aujourd'hui, nous sommes dans une conjoncture économique des plus difficiles où la contribution financière de la femme est plus que nécessaire.²

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

1-2- Apport financier de la femme dans les dépenses familiales

Les femmes travaillent dans leur grande majorité pour elles-mêmes. Autrement dit, pour leur existence en tant que personnes part entière à travers leur autonomie économique, leur égalité, l'affirmation de soi et pour avoir des contacts sociaux, cette perception que les femmes ont de leur rapport au travail est vue par notre chercheur comme «une approche très positive, et ce, même si certaines mettent notamment en avant les contraintes financières»³.

Le travail salarié de la femme présente à coup sûr des impacts sur l'éducation des enfants. Grâce à ce travail la femme a un apport financier dans le ménage. La femme ménagère ne saurait dire que l'éducation de son enfant est parfaite, quant à la femme salariée, son absence de la maison donne libre cours aux enfants de faire ce qu'ils veulent. Ces enfants développent des vices comme : la pagaille, le vol, le mensonge. Ils se consacrent plus à la télévision qu'aux devoirs d'école et de maison qui leur reviennent. Et n'ayant aucune notion sur la sexualité, ils profitent de l'absence des parents pour s'adonner à des pratiques pleines de conséquences.

Dans la pratique quotidienne, le salaire de la femme ne sert pas seulement à renouveler sa garde robe, à s'entretenir comme le disent certains hommes.

² **Les femmes et le travail.** [Sur le net].www.cmha.ca, canadienne Mental Health Association, publié le 9 février 2012, consulté le 17/02/2014 à 09h40.

Dans les sondages, les entretiens ont révélé que dans un premier cas, le salaire de la femme vient en complément à celui de l'homme dans certains foyers. Mais dans d'autres, il constitue parfois la seule source de revenu pour couvrir les dépenses du ménage. Ainsi toutes les femmes interrogées participent financièrement à l'épanouissement de leurs enfants et ceci de diverses manières. Quant à la question de savoir celui qui assure la scolarité des enfants, les femmes qui vivent avec leurs maris disent pour la plupart que toutes les dépenses scolaires sont laissées à la charge de ces derniers. Elles payent les répétiteurs à la maison et peut être quand l'enfant a besoin d'un cahier ou d'autres imprévus elles financent les achats. Les femmes reprochent l'insuffisance de l'argent de poche à leurs maris. Elles dépensent une bonne partie du salaire dans les besoins domestiques et dans l'entretien des enfants.⁴

Alors qu'au début du siècle les femmes ne travaillaient que dans les cas de nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation d'un but précis telle que la constitution du trousseau de mariage pour les célibataires et amélioration du niveau de vie pour les autres catégories.

Une plus forte proportion de femmes mariées garde leur emploi lorsqu'elles ont de jeunes enfants ou revienne travailler lorsque enfants ont atteint l'âge scolaire.

Le motif le plus courant pour expliquer le travail des femmes hors de foyer-surtout des femmes ayant des enfants, consiste dans le désir de hausser le niveau de vie familial. Dans quelque cas, la contribution de la femme change sensiblement les choses, doublement presque le revenu familial⁵.

⁴Geneviève Dagbégnon SAVI, « **Femme fonctionnaire et éducation des enfants à Cotonou** », Université d'Abomey-Calavi (bénin)-maîtrise sociologie anthropologie 2009. (Sur le net).www.mémoire en ligne.com, consulté le 15/05/2014 à 14h30.

⁵Guy-Rocher, « **les modèles et le statut de la femme canadienne-française** », sur le net.classique.uqac.ca/modèles-statut femme, publiée dans la revue internationale des sciences sociales, vol.14,no 1,1962,p7,édition numérique réalisé le 29 octobre 2004 à Chicoutimi, ville canada, consulté le 14/03/2014 à 11h05.

Au plan matériel, l'avenir et la vie de sa famille ne dépendant plus de l'homme seul, deux salaires au lieu d'un, c'est en outre un peu d'aisance dans les finances du couple, la possibilité d'acquies plus de biens et de s'offrir plus de voyages ou de sorties.⁶

Section 2 : les instruments d'émancipation de la femme

2-1- La scolarisation

Si, en Algérie, la scolarisation a des répercussions aussi profondes, c'est qu'elle modifie non seulement le comportement des personnes qui ont reçu une instruction mais les attitudes des autres envers elle :

« La scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel »⁷

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées »⁸

La scolarisation est considérée l'un des domaines où la femme acquies ses droits à côté de l'homme et son émancipation car elle a un élément important qui se trouve mieux armée pour lutter pour l'acquisition de son droit

Donc, l'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est due à la conscience des parents de l'importance des études. Pour l'avenir de leurs enfants.

Avec les études, la fille, ou la femme, s'impose au sein de la famille et au sein de la société globale en jouant un rôle socioculturel, et socio-économique très important.

⁶ Capit. **Le couple et le travail féminin**. (Sur le net).www.affection.org, consulté le 23/03/2014 à 13h35.

⁷ KHODJA Souad, **A comme Algérienne**, E N A L, Alger, 1991, p91.

⁸ Ibid. P91.

2-2-Le travail

Si, l'aspect éducatif est fondamental dans l'évolution de la femme en Algérie, l'aspect professionnel est pas moins « il permet a la femme de se situer, par son travail salarié dans un contexte socio-économique qui à de nombreux prolongements pour la femme »⁹.

La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité rémunérée « est un moyen d'affirmation de la femme par rapport a la société »¹⁰, ainsi que le rôle de la femme travailleuse étant un rôle nouveau en se comportant comme un homme a travers l'activité salarié, et le choix de ce métier est l'indice d'une personnalité naissante (personnalité de la femme algérienne) ; et le travail de la femme n'est pas une honte pour l'Algérie, car elles ont participés hier a la guerre de libération nationale.

Donc « les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et ses tâches ennuyeuses et monotones échanger son travail contre un salaire qui valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginale »¹¹, un nombre important des femmes commerçants à exercer une activité salariale rompant ainsi avec l'ancienne division du travail entre homme et femme.

A travers l'activité salariée la femme aura un salaire qui valorise son travail et pour la première fois de sa vie, sa sœur est recomposée et tout ça a une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme algérienne.

Pour **Boutefnouchet**, il existe trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie professionnelle :

- La nécessité vitale : la femme travaille pour subvenir vitaux, ou bien ceux de sa famille.
- Par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- Par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.

⁹ BOUTEFNOUCHET Moustapha, la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, édition SEND, ALGER, 1982, p 244.

¹⁰ Ibid. p 245.

¹¹ KHODJA Souad. Op.cit. p115.

2-3- L'espace des naissances

Outre, la scolarisation et l'exercice éventuel d'une activité rémunérée, la maîtrise de sa fécondité par la femme demeure un élément incontournable de son émancipation.

La femme dans la société traditionnelle utilisant, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille, car cette dernière occupe une place plus défavorisée.

Mais aujourd'hui, on remarque une baisse de la fécondité peut s'expliquer par un plus grand recours à la contraception et également par le recul de l'âge du mariage qui est de 23,8 ans pour les femmes et de 27,2 ans pour les hommes. Et pour que la femme redéfinit son statut et son nouveau rôle dans la société et au sein de la famille, elle a opté à la planification de sa fécondité, plus la femme participe aux décisions importantes relevant de la gestion quotidienne de son foyer, plus elle a tendance à limiter le nombre de ses enfants « la femme établit un rapport étroit entre son degré de pouvoir au sein de la famille et la maîtrise de sa fécondité »¹².

Donc, la scolarisation des femmes, leurs accès à une activité salariée, ont donné à cette dernière une vision plus logique, car il devient évident que la femme peut penser à espacer ses naissances et que seuls la révision ou l'abrogation du code de la famille permettront réellement de stabiliser la famille Algérienne et rendre efficace une politique d'espace des naissances « la multiplication des logements pour permettre aux couples de vivre séparément de la belle famille devient une nécessité pour leur faciliter la structuration d'une vraie vie de couple »¹³.

¹² KHODJA Souad. Op.cit, p39.

¹³ Ibid.

2-4- Les facteurs favorables au développement de travail des femmes

2 -4-1 La promulgation du code du statut personnel

Au même titre que l'homme, la femme se voit accorder le droit au travail ainsi libre choix d'exercer une activité salariale et même la constitution algérienne de 1996 est basée sur la démocratie et la justice, garantit les libertés fondamentales des algériens et des algériennes, la dignité des personnes et le droit au travail.

Donc a présent la femme aux mêmes droits et devoirs que l'homme devant le travail et selon les principes, les femmes sont a égalité avec les hommes et la loi appelle à légalité dans le salaire a salaire égal, donc toutes les lois dans le cadre du travail, la femme est protégée par le code de travail pour ce qui concerne la réglementation du travail de nuit, et la protection de la maternité en lui attribuant le droit au repos légal lors de son accouchement¹⁴.

Donc, la législation a donnée à la femme le droit de participer au développement économique du pays en exerçant un métier en dehors chez elle.

2-4-2 Développement de la scolarisation et de la formation professionnelle

Le taux de la scolarisation en Algérie a connu un développement entre 1966 et 2002 passants de 36,9% à 90,9%.

Delà, en 2003, 55,4% des inscrits à l'université sont des filles, un taux élevé par rapport à 1991 qui était de 39,5%.

On ajoute qu'en 2004 plus 65% des bacheliers sont des filles contre 55% en 1999. Les enquêtes de l'office national des statistiques (ONS), démontrent que la part de la population active totale. Ce taux a augmenté de 2,5 fois entre la période de 1987 à 2003.¹⁵

La scolarisation est un facteur très important pour le développement du travail et sa maîtrise surtout pour ce qui concerne les femmes on peut dire que l'instruction est le seul moyen pour sa vraie libération.

¹⁴ MACHECOULA, législation française, la protection de l'enfant et de la famille, 5eme édition, les éditions FOUCHER, PARIS, 1980, p82.

¹⁵ Revue ONS, « résultats de l'enquête emploi féminin in conseil national économique et social », p21.

2-4-3 Une opinion publique plus tolérante à l'égard du travail des femmes

Bien que le travail de la femme en dehors de son foyer contredit les principes de notre société algérienne, et malgré les obstacles qu'elle rencontre, mais on observe ces dernières années que l'entourage de la femme commence à s'y faire avec cette réalité.

Le père ou l'époux d'aujourd'hui affirme que le salaire rapporté par sa fille ou son épouse contribue à augmenter le revenu de la famille.

2-4-4 La motivation des femmes au travail

La femme dans le temps passé a connue plusieurs discriminations, elle était pendant longtemps infériorisée par rapport à l'homme, elle a vécu dans l'obscurité mais à partir du XIX^{ème}, la femme a décidé de changer sa situation et le travail salarié était sa première solution pour sortir dans l'effacement et plusieurs études ont été menées pour savoir ce qui pourrait motiver les femmes à travailler et selon **Boutefnouchet 1982**, la femme travaille pour des raisons économiques et pas beaucoup d'elles qui travaille juste pour le plaisir de s'affirmer ou d'épanouir.

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

Section 3 : Le travail féminin rémunéré en Algérie

3-1- L'apport du salaire de la femme dans la famille algérienne

Aujourd'hui, la présentation du rôle de la femme continue de puiser assez fortement dans celle du modèle traditionnel, mais il n'en demeure pas moins que le discours sur le rôle est assez ambivalent, perturbé qu'il est par l'irruption des femmes dans le monde du travail rémunéré et à l'extérieur du foyer.¹⁶ Dés lors, on commence progressivement à évoquer que le rôle de la femme soit aussi de travailler surtout pour des raisons familiales, mais à une condition qu'elle continue à bien remplir son rôle de ménagère et d'éducatrice.

¹⁶ Triki(S) et autres, **Le travail des Maghrébines : l'autre enjeu : situation économique et sociale**, édition ENAL, Alger, 1984, p73.

L'importance du travail de la femme est de subvenir aux besoins de leur famille. Cette situation confirme la responsabilité économique nouvelle et essentielle de la femme¹⁷. La présence de la femme dans le monde du travail se justifie par des besoins vitaux familiaux.

3-2- Les contraintes socioprofessionnelles et familiales au sein du travail féminin

3-2-1- Les contraintes socioprofessionnelles

Les écrits juridiques et officiels pourraient tromper n'importe quel regard étranger non averti, du fait que l'égalité politique et sociale annoncée dans les textes n'est qu'une façade de la société algérienne.

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

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

Aujourd'hui, dans la plupart des familles ce processus d'intériorisation et de légitimation de ces règles de conduite se poursuit à un tel point que les hommes s'identifient à leurs pères et les femmes à leurs mères, ce qui influence en grande partie leur personnalité, facilitant de cette manière la transmission des anciennes valeurs. Ces représentations peuvent entrer en conflit avec la réalité contemporaine, notamment celle du travail féminin qui est en plein essor par rapport à ce qu'il était auparavant.¹⁸

¹⁷BOUTEFNOUCHET(M).Op.cit. P122.

¹⁸ROSIE(Westerveld), « Femmes et économie : enjeux de genre », Bulletin n°8-avril 2009, p 6 et 7.

3-2-2- Les contraintes familiales

Les recherches qui sont faites sur l'occupation féminine dans les pays développés évoquent la question du comportement adopté vis-à-vis de la femme qui travaille et les facilités essentielles qui lui permettraient d'accéder à la vie professionnelle sans entrave.

Ces études ont mis l'accent sur l'importance d'une répartition des tâches domestiques équitables dans les ménages, sans compter la création d'un plus grand nombre de services, comme les crèches et les maternelles, en plus d'un équipement en électroménagers nécessaires pour réduire le travail domestique.

Seulement, les conditions domestiques ne permettent pas aux travailleuses de s'offrir ce qui est considéré comme un luxe, tel que les services d'une femme de ménage ou d'une crèche, en plus des électroménagers. Les femmes pour une nécessité économique avant que ça ne soit pas un besoin d'autonomie.¹⁹

Mais, en mettant à l'écart les moyens financiers, le problème du partage des tâches domestiques entre les conjoints ne semble pas faire partie de cette liste de besoins et c'est là que rentre en jeu les modèles de conduites, il semble que de nos jours, ils sont inadéquats au contexte social, mais toujours présents vu que les femmes travaillent et prennent part au budget familial.

Il est observé que dans les familles maghrébines en particulier l'Algérie, que dans les familles algériennes les difficultés résident au niveau des exigences de l'époux et de l'entourage familial, en d'autres termes, le fait qu'elle exerce un travail rémunéré ou qu'elle soit au foyer, le rôle de la femme ne doit pas changer c'est-à-dire continuer à prendre en charge les tâches domestiques et l'éducation des enfants, tandis que l'homme doit subvenir aux besoins de la famille. La femme doit s'occuper de ses enfants (Sandage, Algérie, 2000)²⁰, dans le but de maintenir l'équilibre au sein de la collectivité. Dans le cas où elle faillit à son devoir de mère, d'épouse et de belle fille (en délaissant le côté domestique), elle met en péril sa place dans la famille en risquant d'être répudiée.

¹⁹ ADDI (Lahuoari), **Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine**, éd, la Découverte, Paris, 1999, p 131.

²⁰ TRIKI(S) et autres. Op.cit. p73.

3-3- Le chômage féminin et l'état matrimonial

Il est important de signaler que le chômage est plus répandu chez les femmes célibataires avec un taux élevé pour la définie 1996 qui est de cinquante pourcent et près de quarant pourcent en 2003. Par contre, les femmes mariées actives sont à quatre-vingt pourcent en 1996 et quatre-vingt-dix en 2003 ce qui donne des taux de chômage de dix et sept pourcent.

La commission de relation de travail du conseil national économique et social, explique à partir de ses données que ces faibles taux de chômage ne signifient pas que l'insertion des femmes mariées au marché du travail est plus facil par rapport à la catégorie des célibataires, des veuves ou des divorcées, mais ces pourcentages s'expliquent par le nombre réduit de demandes d'emploi des femmes mariées. Comme il est indiqué que le taux de chômage diffère selon les tranches d'âge, le milieu et la taille du ménage.

Pour conclure, on remarque que le travail des femmes en Algérie est difficilement mesurable vu les instabilités qu'il connait et le manque de données concernant tous les secteurs d'activité notamment l'agriculture qui n'a pas été exploitée en profondeur à cause de son caractère informel²¹.

3-4- Le travail : une source d'indépendance pour les femmes

Un premier indice de rapprochement concerne l'importance de la valeur de travail, de moins en moins réservée aux hommes, mais reconnue comme importante pour les femmes qui luttent pour un investissement professionnel afin de se réaliser autrement que dans la sphère domestique. L'analyse des pratiques professionnelles des femmes témoigne, depuis de nombreuses années, de l'autonomie du sujet femme, tant pour s'affranchir des structures de domination ou résister à la colonisation domestique, que pour construire un autre système fondé sur « une aspiration des femmes à se réaliser autrement ». l'ensemble des travaux convergent sur la signification de l'entrée massive et durable des femmes dans le monde professionnel : une revendication d'ouverture au monde ou la volonté de participation à la sphère publique et le refus d'enfermement domestique, la quête de reconnaissance et

²¹ ONS. Op.cit. p25.

l'affirmation de leur autonomie, la construction d'une identité et l'appartenance à des collectifs qui ne se réduisent pas à la sphère familiale²².

3-5- La double journée chez la femme active

Le fait que la prise en charge de l'enfant incombe principalement aux mères, de même que les tâches domestiques mais aussi que, même sans enfants, les femmes soient considérées comme potentiellement en charge d'enfants implique qu'être une femme constitue un signal négatif pour l'entreprise, que les femmes peuvent développer des comportements d'autocensure quant au fait de travailler ou de s'orienter vers certains métiers et qu'elles disposent mathématiquement d'une moindre disponibilité pour le travail dans la mesure où elles doivent assumer d'autres charges.

La double journée est un phénomène social qui découle de l'entrée des femmes dans le marché du travail. En d'autre terme, il concerne les femmes qui exercent un travail rémunéré en dehors du foyer, cette expression de « double journée » fait allusion au travail domestique et l'activité rémunérée. Les tâches domestiques sont assumées principalement par les femmes et il s'agit d'un temps long. Pour les femmes, en moyenne, selon l'enquête Emploi du temps (Dumontier et Pan Ké Shon, 1999), le temps domestique est plus long que le temps professionnel (4h30 par jour).

Une autre enquête réalisée par la direction de Madeleine Guilbert, en 1966, indique que si on additionne le temps consacré au travail rémunéré, aux transports, aux tâches ménagères et aux soins des enfants, on trouve que les femmes travaillent au moins 12h30 contre 10h50 pour les hommes. L'auteur affirme que cette moyenne change selon la situation sociale du ménage et les catégories des travailleurs²³.

Certes que la double journée est un phénomène commun pour toutes les femmes qui exercent une activité rémunérée. Mais il est nécessaire de mesurer les degrés de contraintes de ce phénomène, qui peut être un obstacle à l'insertion des femmes dans le monde du travail.

²² COMMAILLE, « **in De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux** ». Presses de l'Université du Québec, 2005, p42.

²³ BELLOIN G, **Culture, personnalité et sociétés**, éditions sociales. Paris, 1973, P50-51.

On peut supposer que la double journée n'est pas la même pour toutes les femmes actives, quant on fait la comparaison à une société en voie de développement à une autre société développée.

3-6- Famille, travail et carrière professionnelle des femmes

Parler de la carrière de la femme, c'est introduire les nécessaires préoccupations liées à la vie professionnelle et la vie familiale. Toutes les femmes sont presque dans tout les domaines des organisations du secteur public, doivent gérer les difficultés pour l'équilibre entre travail-famille et famille-travail.

En effet, la réalité du couple à double carrières, le désir de fonder une famille et la recherche de l'équilibre entre le travail et la famille, sont des facteurs qui favorisent une prise en charge volontaire des aspirations professionnelle et des cheminements de carrière. La femme qui travaille a un triple rôle, celui d'une épouse, d'une mère et professionnelle.²⁴

Dans cet aspect, on trouve des études qui sont faites sur le développement de carrière chez la femme, et parmi ces études il y a celle de Sticos Mayone et Robert Weller qui ont parlé de la relation entre le nombre d'enfant et l'emploi féminin, ils affirment que le nombre d'enfants varie en fonction de la répartition des rôles familiaux et professionnels, c'est-à-dire que lorsque le travail domestique est partagé entre les deux conjoints, le travail de la femme n'a pas d'influence sur le nombre d'enfants. Par contre, quand, l'harmonie ou l'équilibre est inexistant, l'activité professionnelle engendre une baisse du nombre d'enfants.

Certaines études antérieures se sont penchées sur cette influence mutuelle entre le travail domestique et le travail professionnel, qui semble être un domaine des femmes. En d'autres termes, les femmes ont tendance à inclure les contraintes domestiques dans les décisions et les choix professionnels et vice versa.²⁵

Dans le même ordre d'idées, une autre enquête réalisée par Michel Claude en 1986 intitulée « l'organisation domestique, pouvoir public et négociation » fait remarquer que plus le nombre d'enfant augmente plus la spécialisation féminine est marquée.

²⁴ CHARLE Bujold, MARCEL Gingas, Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche, 2^e édition, p226.

²⁵ Nicolas Dromel, Dominique Méda. « Conciliation entre vie familiale et professionnelle et renoncement à l'enfant », revue de l'OFCE n°92, janvier 2005, p265.

Ces observations prouvent qu'il y a une forte corrélation entre les choix professionnels des femmes et les charges domestiques, de façon qu'elles ne font pas une carrière poussée.

En France, les hommes s'investissent dans leur profession et poursuivent des carrières ambitieuses, contrairement à la gent féminine. Les raisons présentées tiennent l'organisation domestique pour principale cause, car elle ne soutient pas les femmes dans leurs vies professionnelles (Paul Bouffartique et Jean René Penderies, 1990, activité féminine et précarisation de l'emploi).

François Battagliola dans « employés et employées : trajectoire professionnelle, travail domestique et lignées féminines » relate les résultats de sa recherche auprès d'hommes et de femmes salariées d'une entreprise affirmant que les travailleurs bénéficiaient de promotions beaucoup plus que les femmes. Les causes ne sont pas liées uniquement aux contraintes de la maternité et des enfants, mais c'est dû aussi à ce que les hommes sont conduits à s'investir dans leurs professions vu qu'ils sont soutenus par l'organisation domestique.

On trouve aussi Françoise de Singly ou elle a parlé d'une étude intitulée « les effets comparés du rôle dans l'engagement professionnel et le mariage pour les hommes et les femmes ». Ici, l'auteur note que les femmes qui ont un diplôme élevé ont tendance à privilégier leur vie professionnelle. Elle affirme aussi que la famille limite le développement professionnel de la femme, c'est-à-dire, la perspective d'une carrière féminine pourrait faire obstacle à la constitution d'une famille. D'autre part, y a la théorie économique de la fécondité en rapport avec le mécanisme volitif du marché du travail qui stipule que l'augmentation de la participation des femmes à la population active entraîne un faible taux de fécondité (J.C' Kaufman, 1992). Un autre courant de recherche utilise les données sociodémographiques disent que la participation des femmes salariales est une sorte de résultante ou de conséquence de ces changements démographiques : la nuptialité, la fécondité...etc.²⁶

En Algérie, le poids des contraintes familiales, peu d'aide est offerte pour les alléger. Les interruptions d'activités à ces contraintes empêchent les femmes d'avoir une carrière normale et de pouvoir accéder à des postes de responsabilité. Et même lorsqu'il n'y a pas d'interprétation volontaire, ces contraintes amènent les femmes à réduire leurs ambitions

²⁶ DOCOSTER (M), Pichaut (P), traité de la sociologie du travail, éd de boeck-wesmael, Bruxelles, 1994, p404.

professionnelles. Par exemple, dans la fonction publique où les emplois sont stables et bien protégés et font que les femmes essaient d'y rester le plus longtemps possible, un tiers (32.4%) des femmes qui quittent leur emploi (hors départ en retraite) le font pour des raisons «d'ordre familial » et 45% démissionnent (Algérie, année 2002).

Une enquête récente publiée par la revue El-Ousra (en avril 2005) éditée par le ministère délégué charge de la famille et de la condition féminine (Algérie), souligne que les carrières professionnelles féminines étaient intervenues en raison du poids « des charges familiales », « de l'absence de possibilités de travailler à temps module » et de « l'insuffisance de structures spécialisées dans la prise en charge des enfants ».²⁷

²⁷ TRIKI (S) et autre, Op.cit., p84.

CHAPITRE III

TRAVAIL ET EMPLOI

DES FEMMES

Section 1 : la femme travailleuse en Algérie

1-1- L'évolution du travail salarié en Algérie

Le travail salarié féminin a commencé, en Europe, avec l'émergence du capitalisme. En Algérie, durant la période d'accumulation primitive du capital, les Français ont, non seulement exproprié des terres, mais aussi libéré une force de travail dont le développement de la colonisation avait besoin. La paupérisation des populations rurales et urbaines a contraint beaucoup de chefs de famille à vendre leur force de travail, d'abord, au pays et, ensuite, en Europe afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce même phénomène de paupérisation et les effets désintégrateurs résultants a provoqué le processus de prolétarisation des femmes algériennes.

1-2- Réalité professionnelle des femmes Algérienne

Selon un sondage rendu public le 21 mars 2012 paru dans le journal quotidien LIBERTE, le 22 mars 2012 par Nadia Mellal. Il a été porté sur l'emploi au féminin en Algérie mené par emploi tic. COM, un site d'emploi sur la base de 1200 femmes membre de se cite. Son objectif est de connaître la réalité professionnelle des femmes algériennes, des difficultés qu'elles rencontrent dans la construction de leur carrières professionnelle ainsi que leurs attentes et aspiration en matières d'emploi.¹

Pour les femmes ciblées par ce sondage, on a 51% âgée entre 26 et 36 ans, 37% sont âgées entre 18 et 25 ans et 10% POUR celles qui ont entre 36 et 46 ans. Aussi le profit de 75% des femmes ciblés sont célibataires et enfants, 14% d'entre elles sont mariées avec des enfants, 9% sont mariées sans enfants.

A propos des étiers qui intéressent les femmes, 33% souhaitent occuper des postes de gestion et de management, 21% préfèrent des postes de créations de marketing, 9% s'intéressent au métier de BTP (métier entièrement masculin) et 7% des femmes interrogées souhaitent faire carrières dans les métiers de la santé et de la pharmacie.

Les résultats les plus marquants de ce sondage sont, 45% des femmes travaillent ou veulent travailler pour s'assurer une indépendance financière. 36% cherchent à s'épanouir en exerçant

¹Mellal Nadia, « 45% Des femmes travaillent pour leur indépendance financière » in journal quotidien liberté, n°5953, 22/03/2012, p11.

Une activité professionnelle, 13% veulent s'investir dans des projets professionnels et 6% veulent aider leur marié

1-3- Taux d'activité féminine en Algérie

Le tableau ci-dessous montre le taux d'activité féminine et sa progression régulière de 1977 jusqu'au 2000. Le tableau suivant représente le taux d'activité des femmes en Algérie pour les années (1977-2000) :

Années	1977	1987	1991	1996	1998	2000
Population féminine.	860.500	1.123.000	1.403.600	1.403.600	1.447.100	
Population active féminine.	15.944	430.345	466.360	988.000		92.687
Taux d'activité.	3.5%	7%	6.3%	11.94%		

Source : ONS. Spéciale statistique n° 35 rétrospective 1962-1991.

D'après ce tableau, on remarque que l'évolution de la population féminine est plus rapide que celle de la population active féminine, successivement à savoir que 860.500 en 1977 jusqu'à 144.71 en 1998 par rapport 159.944 en 1977 jusqu'à 92.687 en 2000. Ainsi le taux d'activité féminin est en croissance : de 3.5% en 1977 jusqu'à 7% en 1987.

Il a connu une rupture durant les années allant de 1991 à 1996, peut être a cause des événements qu'a connus l'Algérie durant cette époque, ce qui a causé le retour des femmes au foyer. Et puis, durant les années allant de 1996 à l'an 2000, le taux des femmes travailleuses « augmente » pour arriver à 11.94% seulement en 1996.

1-4- La répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité

Les femmes qui travaillent se caractérisent par leur niveau d'instruction élevé. Elles habitent en majorité les Rassemblement urbains et travaillent, généralement, dans les administrations. Leur activité est liée a leur situation matrimonial, dans le secteur public et de services. Ce qui va être démontré ci-dessous :

1-4-1- La répartition pour l'année 1996

Dans ce tableau, nous présentant la répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité :

Secteur d'activité	Effectifs occupés	%
Agriculture	11000	1,76
Industrie	46000	7,36
BTP	12000	1,92
Commerce	29000	4,64
Services	144000	23,04

Source : chiffre recueille au ministre de l'Education National (MEN) en 1996

D'après les données du tableau, on remarque que la plupart des femmes se concentrent dans le secteur du service avec un taux de 23,04%, suivi par celle qui travail dans le secteur d'industrie avec 7,36%, puis celles du secteur du commerce avec le taux de 4,64%, ainsi le secteur bâtiments et travaux publique (BTP) avec 1,92% et enfin le plus faible taux est celui du secteur de l'agriculture avec 1,76%.

« En 1995, la population femme active, qui représente 16,5% de la population total occupée, était concentrée essentiellement dans trois secteur : l'éducation nationale qui emploi un nombre de 172102 femmes sur 459378, (soit 38%), la santé publique 69,631% femmes sur 180,140 (soit 37%) et l'administration 26% du total ».

1-4-2- Répartition pour l'année 2012

Selon un article paru sur le journal quotidien l'Expression², du 06 Mars 2012 un article de ADOUANE Wafia « **le chômage baisse chez les femmes** », par l'occasion de l'inauguration de la 8^{ème} édition du Salon international de la femme Eve 2012. Selon la ministre déléguée chargée de la famille et de la Condition féminine, Mme DJAAFAR Nouera « le marché d'emploi féminin compte jusqu'au premier trimestre 2012 : 1,5 million de femmes contre 1010000 en 2009 ».

Le taux d'activité des femmes en Algérie est de 15,3%. Les femmes occupent actuellement tous les domaines. Selon les statistiques des trois premiers mois de l'année en cours, la femme occupe 19% du secteur de l'artisanat, 22% du secteur des services, 15% de l'industrie et 42% des professions libérales et il y a quelques secteurs où la femme l'occupe timidement à l'instar du secteur de la maintenance qui compte environ 3% seulement.

De plus la femme algérienne occupe de poste de travail qui est dû aux différents nouveaux dispositifs de création d'activité»s et la nouvelle dynamique d'emploi, d'accompagnement, de marketing, citant l'exemple de la CNAC (la caisse nationale d'assurance chômage), et L'ANSEJ (agence nationale soutien emploi de jeune). Ce dernier, a pu uniquement en 2010, réaliser environ 18,000 projets, ce qui a généré près de 550,000 postes d'emploi.

Section 2 : le travail féminin

2-1- la structure de la famille traditionnelle et le rôle de la femme algérienne

La famille algérienne est une famille du type parental, dans laquelle le père est le chef spirituel du groupe familial et dans laquelle il organise la gestion du patrimoine commun, il a un particulier qui lui permet de maintenir, souvent par une discipline stricte, la cohésion du groupe domestique³, donc cette dernière a souvent valorisé l'homme et a donné à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familial est la discrimination à l'égard de la femme, « le prestige de l'homme dépend du comportement des

² ADOUANE Wafia, « **le chômage baisse chez les femmes** » in journal l'Expression, 06/03/2012, p13.

³ BOUTEFNOUCHET Mostefa, la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, 2^{ème} édition, société nationale édition..., p38.

femmes qu'il a en charge »⁴. En plus, dans cette structure, la naissance d'une fille est mal vue, car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon : un proverbe marocain rapporté par Tahar JELLOUN dit : « quand un garçon naît, il apporte avec lui sa KHaima, quand une fille qui naît ; c'est une khaima qui tombe »⁵.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé dans le système traditionnel, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité, et par conséquent, toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit d'exploitation, l'homme considère que son honneur ne peut préserver par l'égalité, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité, car l'honneur constitue le fondement de la société traditionnelle, il est souvent attaché au contrôle de la femme, celle-ci considérée « comme un moyen d'accroître la famille et d'en resserrer les liens »⁶ elle doit obéir aveuglement à son père et ses frères ; étant célibataire, comme sera livrée à la domination de son mari après le mariage.

Au vu de ces principes, le rôle de la femme est limité ; sa situation est l'effacement par rapport au monde des hommes et par sa condition féminine des réserves et de modestie qu'elle devait prendre vie-à-vie de l'homme

La femme algérienne avait le rôle de procréatrice, assurant la continuité du nom de la famille, elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein du foyer, d'après BOUTEFNOUCHET, la femme algérienne dans la famille traditionnelle « est un élément effacé socialement est confirmé à l'intérieur de la maison »⁷, et elle doit jouer son rôle de mère en donnant à sa fille une meilleure éducation et à son fils la plus grande affection et la meilleure protection maternelle. Elle joue aussi un rôle économique à travers une production artisanale telle que la broderie, poterie, transformation des produits (conservation des grains, de fruits secs...). Donc la femme dans la famille traditionnelle se charge des activités agricoles ; elle joue le rôle de travailleuse auxiliaire et elle soumet à son mari, sa position sociale d'identifiait dans les limites de la jurisprudence du droit coutumier, dans tout les cas, sa situation était précaire, elle n'a pas eu chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activité,

⁴ADDI Lahouri, Op.cit. P45.

⁵ MOUSTGHANEMI Ahlem, Algérie femmes et écritures, éd l'harmattan, paris.

⁶ BOURDIEU Pierre, sociologie de l'Algérie, P.U.F, Paris..., p15.

⁷ Ibid., p72.

malgré sa participation aux travaux de champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite son rôle et son activité uniquement dans les frontières domestiques.

2-2- la difficulté d'acceptation du travail féminine

La colonisation et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement ont largement participé à la destruction des formes collectives de production familiales. La séparation de lieu de production et du lieu de résidence, le salariat. L'apparition d'un marché de travail...ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle. Aussi bien en ville qu'à la campagne, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus qui n'est qu'à son début, nous donne une idée des lignes générales de l'évolution de la famille algérienne.

L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille.

« Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander »⁸.

Un homme dont la fille ou l'épouse ou la sœur exerce une activité salariée « n'est plus un homme », pour reprendre une opinion populaire courante. Être un homme, c'est donc disposer d'un pouvoir absolu sur les femmes, ce pouvoir étant lui-même conditionné par l'entretien économique de ces mêmes femmes. La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité économique pour des raisons multiples et c'est l'identité même de l'homme qui s'en trouve menacée. Ne plus dominer mais établir des apports de respect mutuel et de reconnaissance totale et entière de l'autre, au lieu et place d'être perçu comme l'accès à des formes supérieures des relations humaines, est considéré comme une déchéance et une démission de l'homme.

On se demande où la peur de l'expression totale et entière de la personnalité de la femme va-t-elle chercher ses justifications irrationnelles ? Une femme qui travaille parce qu'elle n'est plus dans l'obligation de dépendre économiquement de l'homme est plus à même d'entretenir avec ce dernier des relations d'égalité plus humaines et, certainement, plus épanouissantes pour les deux.

⁸ C. CAMILLERI, Jeunesse et développement, édit du C.N.R.S., Paris, 1969, p337.

Ignorante de ses droits encore, le rôle de la femme au travail supposant à lui seul tout un apprentissage, elle demeure l'intruse qui subira toutes les vexations réservées aux femmes qui ont désobéi à la norme sociale.

Une diction populaire ne dit-il pas : « il vaut mieux passer devant son ennemi affamé que nu », étant entendu que la faim peut se cacher et non la nudité (perte de l'honneur). La préservation de l'honneur passerait donc avant la satisfaction de faim. En plus de la notion d'autorité qu'on retrouve dans la société traditionnelle, il y a aussi celle de la nécessité de dominer sa faim pour être un homme, ceci caractérisant une société pauvre où les ressources sont rares. Or, la lutte pour le développement économique est, aujourd'hui, un choix politique fait par l'Algérie et il n'y a aucune honte à ce que les femmes y participent comme elles ont participé hier à la lutte de libération nationale.

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui la valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société moderne, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. Les femmes qui travaillent dans divers secteurs, notamment industriels, subissent des vexations, des pressions et des harcèlements sexuels qu'elles passent sous silence par peur de perdre leurs emplois ou de se retrouver à la maison. Pourtant, l'article 8 du statut général du travailleur doit prévoir ce genre de situation très courante quand il stipule : « la loi garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions ou l'accomplissement de ses tâches contre toute forme d'outrage, de diffamation, de menace de pression ou de tentative visant à l'inféoder ».

2-3- Le rôle de la femme algérienne pendant la guerre de la libération

La femme dans le système traditionnel a son propre rôle, et la nature de ce rôle, c'est bien que comme agent domestique, c'est-à-dire, le travailler à l'intérieur du foyer avec l'exercice des différentes tâches, de domicile tel que (les tâches ménagères, l'enfantement...), mais pendant la guerre de libération à connue quelques variations et changement.

Durant la guerre de libération, la femme a constitué un élément essentiel dans la lutte de révolution, elle a collaboré à côté de l'homme, qui présente l'époux, le frère, le fils et tous le membre de la famille, qui prennent les armes contre le colonialisme français, en exerçant différents rôles très importants.

2-3-1- dans l'espace rural

La femme rurale à travers sa participation efficace dans la guère de libération a réussi à constituer un élément opération dans la rupture du blocus dans laquelle l'armée coloniale voulait enfermer les moudjahiddines, sa contribution fut très importante à travers les tâches qu'elle accomplissaient pour les besoins de la révolution c'est comme Mouloud Feraoun a annoncé en 1958, en disant « le rôle des femmes est devenu très important, elle portant les blessés, entèrent, collectent de l'argent, font les guet, l'armée coloniale commence alors à les arrêter les torturer ».⁹

2-3-2- dans l'espace urbain

Si la femme rurale a supporté les charges de la révolution dans les montagnes et les villages, de son côté, la femme citadine a également accompli son devoir patriotique et fut d'un grand secours pour les moudjahiddines aussi les « fidayins » que les « moussebilines » à l'intérieur des villages où sont concentrés les appareils de répression et où exerce une surveillance permanente sur tout ce qui bouge, c'est pour cela que souvent elles prennent la place de leurs frères les fadai dans de nombreuses missions complexes et dangereuses.

C'est à partir de là que la majorité commence à reconnaître les compétences de la femme, son courage et sa présence à côté de l'homme au moment que ce dernier a besoin d'elle, c'est elle là qui a prouvé la nécessité d'instaurer l'égalité entre les deux sexes en attribuant à la femme tous ces droits.

La reconnaissance de la valeur et de l'importance de la femme a fait changer, ses conditions de vie en s'intégrant l'espace social, qui a eu lieu après l'indépendance.

2-4- les postes de travail occupés par les femmes

Les postes de travail occupés par les femmes varient selon le niveau scolaire ou de qualification qu'elles ont obtenue et l'offre de travail qui leur est faite. Ainsi, à la base, on trouve les ouvrières, veuves, divorcées, femmes d'ouvriers ou chômeurs. La disparition progressive des métiers traditionnels de fileuses, accoucheuses, guérisseuses, masseuses...se fait au profit du poste de travail dont l'organisation est basée sur une législation du travail et divers avantages sociaux comme les allocations familiales, la sécurité sociale, la pension de vieillesse.

Néanmoins, la majorité d'entre elles ne bénéficient même pas du SMIG ; certaines sont classées vacataires des années durant, ne sont pas touchées par les augmentations du salaire de

⁹ BOUZAR (Wadi), la mouvance et la pause, (regard sur la société algérienne), SNED, 1983, p 220.

base et ne perçoivent aucune sorte de primes ; d'autres font l'objet de licenciements arbitraires et subissent toutes les vicissitudes de l'instabilité de l'emploi ; d'autre encore, malgré le principe énoncé par la Charte Nationale : « travail égal, salaire égal », continuent à percevoir un salaire inférieur à celui de l'homme qui occupe la même fonction qu'elles.

Ainsi, dans l'échelle de classification des postes de travail, les femmes de ménage sont généralement classées à l'échelle 01 alors que les laveurs de vitres et les agents de service sont à l'échelle 02, étant entendu que ces métiers sont réservés aux hommes ; d'autre part, les postes de responsabilité dans ces métiers sont l'apanage des hommes. Ceci en ce qui concerne les travailleuses qui se trouvent au niveau le plus bas de l'échelle de classification des postes de travail. Au niveau moyen, les femmes occupent plus particulièrement les métiers paramédicaux, ceux du secrétariat et de l'enseignement où les possibilités de formation professionnelle ou de promotion sont les plus réduites. Quant au niveau supérieur, les femmes sont professeurs, chercheurs, chargées d'études, médecins, juristes...etc.

Section 3 : les statuts de femme active Algérienne

Parler du statut des femmes algériennes c'est prendre le risque d'être subjectif. En fait, selon que l'on se situe, la situation de la femme est diversement appréciée. Si l'on prend le langage réaliste des chiffres, force est de reconnaître que la femme algérienne dispose d'un statut très enviable. Elle est omniprésente et s'affirme de jour en jour au sein de la société.¹⁰

3-1- Statut Familial

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

C'est dans le milieu domestique, le plus favorable à l'épanouissement de ses tendances les plus profondes que la femme joue son rôle le plus marquant.

¹⁰ Bensouiaha.Azzedine, « le long combat des femmes algériennes », (sur le net). Zawiya. Magharebia.com, consulté le 27/02/2014 à 12h23.

La femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée derrière son père, son frère ou bien son époux, sa place était donc effacée, mais avec son accès au travail, la famille est confrontée à l'absence de la femme dans la maison pour exercer un métier.¹¹

L'évolution de notre famille moderne impose ainsi à la mère non seulement de nouvelles conditions de travail (logement, appareils ménagers, horaire,...etc.) et de nouvelles responsabilités (civiques, politiques, professionnelles), mais aussi un statut bien différent de celui qu'elle a connu dans le passé. Vu sous son aspect négatif, ce nouveau statut se traduit peut-être surtout par le fait que la mère n'est plus la figure dominante de la vie familiale quotidienne.¹²

3-2- Statut économique

La femme possède un statut économique qui n'est pas reconnu, en principe, par la société. C'est à l'homme qui est reconnu, dans la société algérienne le pouvoir économique de production et d'achat.

Cette autonomie financière n'est pas discutée par le mari, car demeure en principe minime, mais elle permet à la femme d'avoir un pouvoir d'achat, de s'habiller, habiller ses filles et préparer le mariage ses filles.

Supposée être à l'écart du circuit économique, la femme algérienne dans la famille traditionnelle, par de multiples manières, s'intègre à ce circuit, sans être le maître du pouvoir économique.

Cependant, avec le travail, il y a eu un déplacement du statut de la femme au foyer à celui de la femme active, son statut est alors devenu valorisant, car à présent l'homme n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille, mais il y a aussi la femme, même si c'est très difficile pour lui d'admettre cette émancipation.¹³

Décidément, la condition des femmes en Algérie a connu un changement important et significatif. Certes, il reste encore énormément de travail à faire pour que la femme joue pleinement son rôle aussi bien dans la famille que dans la société, mais on peut affirmer que, pour des raisons économiques sans nul doute, bien des tendances générales discriminatoires

¹¹ Mercier et autres, **la femme dans le monde contemporain**, édition Fernand, paris, 1971, p143.

¹² Guy rocher, Op.cit. Consulté le 27/02/2014 à 15h12.

¹³ Mercier et autres. Op.cit.p143.

ont été bannies. De nos jours, la contribution financière de chacun des membres de la famille, sans distinction de sexe, est plus que jamais une nécessité pour subvenir aux besoins de plus en plus nombreux. C'est la raison économique qui prévaut sur les considérations d'ordre morale ou autres.¹⁴

3-3- Statut social

Si c'était en dépit de l'opinion générale, quelques esprits souhaitent que la femme outre sa formation de ménagère, reçoive une bonne instruction, de manière à être une compagne plus utile et plus agréable pour l'homme. L'idée qu'elle pouvait tenir un emploi et jouer un rôle actif dans la société n'est jamais exprimé avant le XIX siècle. Grâce aux combats féministes qui vont se déclencher au début de ce siècle conduits par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de l'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions.¹⁵

La femme à présent dans la société ne représente pas seulement une ménagère, reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société et plusieurs études et recherches confirment qu'aujourd'hui on peut considérer que la femme pourrait être une meilleure force de production et du développement d'une nation.¹⁶

Autrefois les tabous, les interdits et la mentalité ne faisaient pas de cadeaux à la femme algérienne. Le poids de la culture, des traditions et des "qu'en dira-t-on" empêchaient les femmes d'aller bien loin dans leurs ambitions professionnelles. Ce n'est plus le cas maintenant. Il y a à peine quarante ans, la jeune fille arrêtait ses études pour s'occuper de son foyer et pour se marier très jeune. Les plus chanceuses allaient jusqu'à l'université la plus proche. Très peu travaillaient et presque aucune ne voyageait seule sauf pour celles qui se mariaient avec des algériens résidants à l'étranger. Pour les autres, l'instruction s'arrêtait, les déplacements étaient limités. Car pour les parents, la famille, le mari...le rôle de la femme est de tenir son foyer.

¹⁴ KHERBOUCHE. Karim, **les femmes et le travail en kabyle**, (sur le net).chanteuseskabyles.over-blog.com, publié le vendredi 7 mars 2008, consulté le 21/02/2014 à 11h05.

¹⁵ Mercier et autres. Op.cit. pp143.

¹⁶ Ibid. P143.

L'Algérie a changé, la société mais surtout les mentalités. Un souffle nouveau a dégagé certains préjugés. Les bancs d'universités se sont remplis de jeunes filles, les emplois ont accueilli les demoiselles et les dames et lorsque son bonheur ou ses ambitions ont commencé à dépasser les frontières. L'algérienne contemporaine n'hésite plus à marquer le billet de l'avenir.

Sortir du quartier, du foyer, de sa ville et même du continent où elles ont grandi, pour s'ouvrir aux portes de l'éducation ou du travail et représenter leur pays dans toutes les villes du monde dans de nombreux domaines est devenu plus courant : stylistes, infographes, étudiantes, médecins, journalistes...la liste est longue des algériennes qui font notre fierté et celle de leur famille en dépassant les préjugés d'antan.¹⁷

Malgré toutes les difficultés rencontrées sur le terrain, les algériennes ont su gravir les échelons de la réussite sociale. A l'école, elles sont plus nombreuses que les garçons à passer le cap du tri de la sélection, elles sont représentées pratiquement dans toutes les filières, mais au final elles sont moins nombreuses que les hommes à intégrer le monde du travail et surtout à occuper des postes de responsabilités. Or, elles continuent encore à sacrifier leur carrière pour élever leurs enfants.

3-4- les mouvements féministes¹⁸ résultat de l'évolution du statut des femmes

- **1979** : Début des premières manifestations de la femme devant l'Assemblée populaire Nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- **Le 08 mars 1979** : constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.
- **Décembre 1981** : publication du premier manifeste des femmes.
- **En 1989** : Création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).
- **En 1990** : A partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créées.

¹⁷ Aouam.Ibussem, Ces algériennes qui ont pris leur envol, (sur le net), www.dziriya.net, publié le 27/02/2014 à 15h15.

¹⁸ KHOUDJA Souad, Nous les algériennes, la grande solitude, Edition Casbah, Alger, 2002, pp 205-206.

- **En 1993** : Création du collectif Maghreb Egalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.
- **En 1995** : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- **En 1996** : Rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.
- **En l'an 2000** : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible.

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV
PRÉSENTATION GÉNÉRALE
DE L'ORGANISME
D'ACCUEILLE

Section I - présentation de l'organise d'accueil

L'organisme ou nous avons fait notre recherche empirique est la manufacture de chaussure Soummam d'AKBOU que nous présenterons comme suit :

I-1- l'historique de l'entreprise

Dans le cadre de l'indépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses qui consistent à investir dans tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique.

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

La SONIPAC 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 maroquinerie et les unités de production de la chaussure.

En 1993, l'état a décidé de restructurer la **SONIPEC**, chose faite, ce qui a donné naissance a plusieurs entreprises a savoir :

- **ENIPEC**
- **EMAC**
- **MAROQUINERIE**
- **DISTRICH**

Depuis sa création en 1998, filialisation, MAC-SOUM SPA AKBOU a évolue, dans un environnement économique très difficile l'ayant contraint a mettre en ouvre les différents plans de redressements interne en vue d'assurer la continuité de son activité, conformément au code du commerce.

Cette situation a engendre :

- Le délestage des activités annexes (polish, semelles) ;
- La focalisation de l'activité sur le marché des institutions ;

- L'intégration de procédé Goodyear et norvégien par l'acquisition d'un équipement spécifique.

I-2- identification et activité de l'entreprise

La présentation de l'entreprise MAC-SOUM ainsi que ses activités sont comme suite :

I-2-1 identification de MAC-SOUM

MAC-SOUM est unité qui se présente comme suite :

I-2-1-1 dénomination

Manufacture de chaussure Soummam EPE MAC-SOUM SPA.

La manufacture de chaussure Soummam, par abréviation EPE/SPA MAC-SOUM AKBOU est une entreprise publique issue e »n 1998 de l'MAC, qui elle même issue en 1983 de la restructuration de la SONIPEC.

I-2-1-2 siège social et usine

Adresse : zone industrielle RN 26 AZAGHAR AKBOU.

Tél : 034 34 73 23/ 58 et 78

Fax : 034 34 73 23 / 24 et 26

I-2-1-3 statut

Société par action crée par-devant maitre IBERKANE IDIR, notaire à IGHEZAR AMOKRANE et régulièrement mis a jour auprès du même notaire.

- Registre de commerce n° :98 B.182313
- Data de filialisation février 1998

I-2-1-4 capital social

- Capitale social initial : 1000 000 DA
- Capital social actuel : 200 000 000 DA

I-2-1-5 actionnaire

Groupe LEATHER INDUSTRY en vertu de l'AGEX du 17 juillet 2000 consacrent le Transfer du HOLDMAN au groupe LEATHER INDUSTRY.

I-2-1-6 effectifs

- **Au 31/12/2004 :717 agent.**
- **Au 31/12/2011 : 180 agents.**

I 2-2 activités de MAC-SOUM

Les différentes activités de MAC-SOUM sont les suivantes :

I-2-2-1 activité principale

Production et commercialisation de chaussure :

- De travail (Rangers, Bottes et Pataugas).
- De ville (Homme, Femme et Enfant).
- De sécurité (avec bout acier et plaque acier).
- Articles chaussure et détentes (pantoufle, mule, tennis).

I-2-2-2 activité secondaire (a sa création)

Production et commercialisation de :

- **Colles** : nécessaire à l'activité de la production et a la commercialisation en tubes et boîtes ;
- **Emportes pièces** : pour les besoins internes et éventuellement ceux des entreprise sous filiation ;
- **Semelle** : à base de PVC, pour les besoins interne ;
- **Polish (teinte)** : pour les besoins interne ;
- **Equipement** :
 - Mélangeur de colles.
 - Cabinet a polish.

I-2-2-3 potentiel de production

MAC-SOUM SPA AKBOU dispose d'une usine de productions de chaussures spécialisées dans :

- La fabrication de la chaussure de travail et de sécurité ;
- La fabrication de la chaussure de ville ;
- La fabrication de la chaussure de textile.

Aussi que des ateliers secondaires pour :

- La fabrication de colles et polish ;
- La fabrication des formes ;
- La fabrication des semelles en PVC.
- Les activités mécaniques et maintenance.

I-3- organisation de l'entreprise

I-3-1 la répartition de l'effectif de l'entreprise

L'effectif de cette entreprise se répartit comme l'illustre le tableau ci-dessous :

Tableau N°03 : Répartition de l'entreprise MAC-SOUM

Structure	Cadre	Maitrise	Exécution	Total
H. Sécurité & administration	07	05	24	36
Production	03	03	160	166
Achat/approvisionnement/commercial	03	03	12	18
Formation	-	-	-	-
Technique et maintenance	04	03	07	14
Total	17	14	203	234

Source : Document interne de l'entreprise MAC-SOUM.

I-3-3 les différents départements de l'entreprise

L'entreprise MAC-SOUM se compose d'un ensemble de départements et directions qui sont :

- **Direction générale**

Elle est assurée par le président directeur général (PDG). Il est le dirigeant principal de l'entreprise. Il exerce sa fonction sous le contrôle du conseil administration et de l'assemblée générale. Il veille sur la bonne gestion de l'entreprise et il est chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par groupe « LEATHER INDUSTRY ». Il doit veiller aussi à l'amélioration continue de la rentabilité et la productivité de l'entreprise.

- **Secrétariat**

Elle est chargée d'une mission d'intermédiaire entre la direction générale et les différentes structures de l'entreprise, veille à la conservation et la distribution de toutes courrières arrivées et éparts ainsi que les procès-verbaux de réunions. Elle est responsable de l'organisation de l'agenda du P.D.G pour d'éventuel rendez-vous.

- **Section moyens généraux**

La section des moyens généraux et chargée :

- Gestion du transport personnel et de marchandise.
- Etablissement des bons de commandes pour l'approvisionnement de carburant, des huiles, fourniture de bureau.....
- Gestion et l'entretien des équipements de bureau et des bâtiments administratifs.
- Hygiène et nettoyage des locaux.

- **Sous-direction hygiène et sécurité**

Elle est liée directement à la direction générale ayant pour taches :

- Définir les normes de sécurité de chaque poste de travail.
- Veiller à la sécurité et au respect des règles d'hygiène.
- Intervenir à chaque incident.
- Etablissement du rapport mensuel des accidents de travail.

- **Contentieux**

Elle est chargée de :

- Initier toutes les actions de défenses des intérêts de l'entreprise à l'amiable ou par voie judiciaire.
- Assainir les dossiers contentieux (fiscaux et parafiscaux) ainsi que l'établissement d'actes notariés relatifs aux terrains d'implantation de l'unité.
- Suivre l'évolution des litiges financiers et leur règlement avec les tiers (clients, fournisseur, prestataires...).
- **Département achats et approvisionnements**

Ce département se compose d'un service d'achat et un service de gestion des stocks, comme l'indique le schéma suivant :



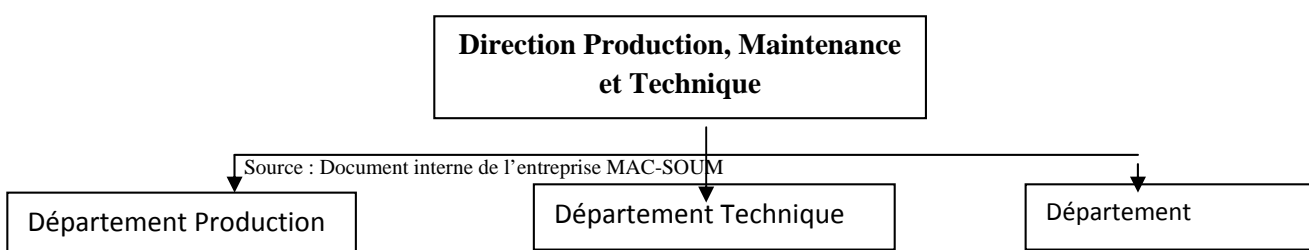
Source : document interne de l'entreprise MAC-SOUM

L'approvisionnement est l'ensemble des opérations par lesquelles sont mises à la disposition des divers services de l'entreprise des métiers et fournitures suivant les besoins exprimés.

La mission du département achat est de surveiller tous les besoins des services de l'entreprise en tenant compte de ses stocks avant d'entamer la procédure d'achat.

- **Rôle de l'approvisionnement**
- L'acquisition des biens et services nécessaires à l'activité de l'entreprise.
- Eviter toute rupture de stock et toutes perturbations dans le bon fonctionnement des services.
- **Direction production, maintenance et technique**

Figure n°2 : représentation schématique de cette direction



Source : Document interne de l'entreprise MAC-SOUM

- **Département production**

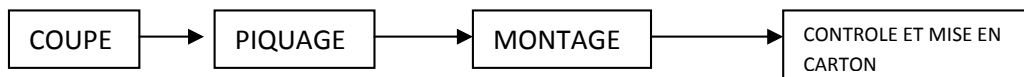
La fonction production consiste à la transformation des matières premières en produits finis, en passant par les différentes étapes de fabrication. Cette fonction dépend de la dimension de l'entreprise (taille, équipement, savoir faire...).

Taches et objectifs

- Elaborer les plants de production de l'unité.
- Assurer les mises en œuvre des équipements, des moyens humains et des matières en vue de la réalisation des objectifs.
- Programmer les différentes chaînes de production.
- Contrôler les relèves de production, confronter les réalisations et les prévisions, dégager les écarts et les mesures de rendement nécessaires.
- Elaborer les différents plannings de production.

Figure n°3 : Processus de fabrication

Le processus de fabrication de « MAC-SOUM » se résume comme suit :



(Source : document interne de l'entreprise MAC-SOUM)

- **Département technique**

Sa mission consiste à instaurer et assurer une assistance technique et opérationnelle aux activités de la production dans le but d'utiliser rationnellement l'ensemble des équipements et moyens de l'unité.

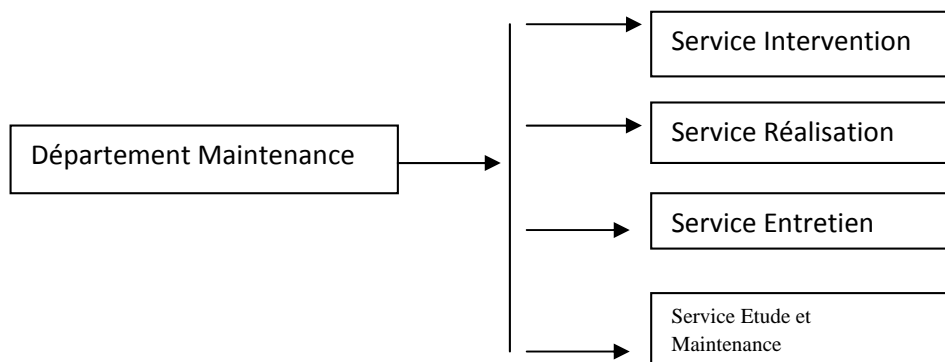
Tâches et objectifs

- Recherche, planifier et promouvoir les conditions et critères d'une programmation rationnelle des capacités de production et participer à l'élaboration des méthodes portant sur la programmation de ces derniers.
- Etudier, élaborer et superviser la mise en œuvre et l'exécution de toutes les procédures et méthodes relative à l'organisation du travail.
- Le contrôle de la qualité de production.

- Coordonner en permanence des applications techniques relatives aux activités de production.
- **Département maintenance**

La maintenance se rapporte à toute activité qui aide à maintenir les installations, équipements et appareillages dans un bon état de fonctionnement.

Figure n°4 : les composantes du département maintenance



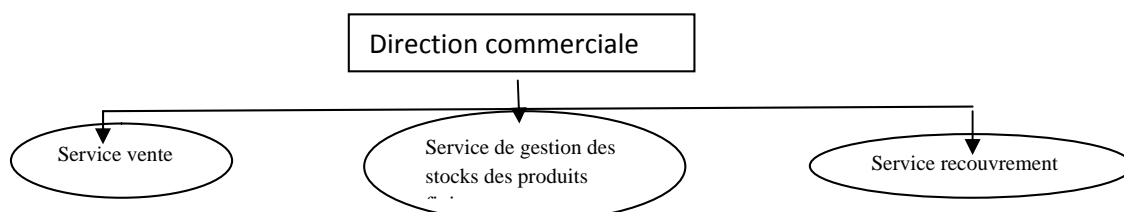
Source : Document interne de l'entreprise MAC-SOUM

- **Direction commerciale**

La direction commerciale a pour mission :

- Participer à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise définie par la haute direction ;
- Veiller à la connaissance du marché et à l'orientation de la production pour la satisfaction de la demande des clients ;
- Veiller au respect des règles et procédures commerciales ;
- Participer à l'élaboration des programmes de production avec les structures concernées ;
- Assurer le suivi du fichier clients.

Figure n°5 : Organisation de la direction commerciale



- **Direction finance et comptabilité**

La comptabilité est un organisme de vision de l'entreprise, elle détermine la situation patrimoniale active et passive de l'entreprise grâce au fonctionnement et à la tenue de la comptabilité générale.

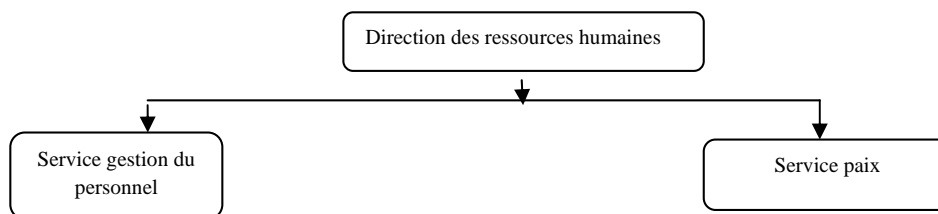
Elle a aussi pour rôle d'analyser les conditions interne d'exploitation et l'établissement des couts et prix de revient.

- **Direction des ressources humaines**

La direction des ressources humaines a pour mission :

- Prévoir les préventions des ressources humaines en fonction des besoins de l'entreprise.
- Gérer l'administration, les ressources humaines et leurs critères.
- Instaurer et créer un climat social favorable au sein de l'entreprise.
- Assister le PDG dans l'application rigoureuse de la législation du travail et le règlement interne de l'entreprise.
- La mise en œuvre du travail.

Figure N°6 : La direction des ressources humaines



Source : Document interne de l'entreprise MAC-SOIUM

- **Service gestion du personnel**

Ce service s'occupe de :

- ✓ Etude prévisionnelle des besoins en personnel ;
- ✓ Elaboration des plans de formation ;
- ✓ Exécution de la gestion des carrières :
- Recrutement ;
- Affectation ;

- Promotion.

➤ **Section paie**

La section de paie est chargée de :

- La mise à jour des livres de paie ;
- Contrôle des documents justificatif servant à l'établissement de chaque paie (pointage, absentéisme, avances sur salaire, remboursement frais médicaux...) :
- Classement et conservation des documents et archives ;
- Déclaration sociales et para fiscale et situation périodique de la gestion paie.

I-4 Importance et mission de l'entreprise

Nous tenons à présenter les différentes mission et importances de l'entreprise.

I-4-1 Importance de l'entreprise

Les diverses importances de l'entité MAC-SOUM se résument comme suite :

I-4-1-1 Au niveau de l'économie locale

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'achats et les conditions de vie des travailleurs.
- Contribuer également à l'éducation des travailleurs et de leurs enfants (formation, colonie de vacances etc....).

I-4-1-2 Au niveau de l'économie nationale

Elle est peut être saisie du point de gains en devise qu'elle réalise au profit de l'économie national par l'intégration au sein de production d'une majeurs partie de matière premiers et accessoires de produits locaux(cuire, textiles, synthétique).

Cette intégration représente 6,25/ du produit national.

La fabrication de la colle au sein de l'entreprise a permis la satisfaction de ces besoins.

I-4-2 Missions de l'entreprise

L'entreprise a deux missions principales :

I-4-2-1 Sur le plan économique

- Satisfaction des besoins et attente du consommateur.
- Innover la gamme de production.
- Participer à la croissance économique.

I-4-2-2 Sur le plan social

- Améliorer les conditions de travail.
- Répondre aux attentes des salariés.
- Former les salariés aux nouvelles technologies.

Section II : Présentation de la méthode de gestion suivie par l'entreprise MAC-SOUM

A partir de nos investigations et compte tenu des documents mis à notre disposition, nous avons constaté que la méthode de calcul des coûts utilisée au sein de MAC-SOUM est la méthode coûts complets (sections homogène), et que son système d'analyse des coûts repose sur les rapports mensuels présenté par chacun de ses services.

II-1 Le système comptable mis en place

Pour que la comptabilité analytique à MAC-SOUM assure son objectif de calcul des coûts de revient des produits finis fabriqués pendant l'exercice ; elle doit être alimentée par deux sorte d'informations :

II-1-1- Les grandes comptables

Elles sont issues de la comptabilité générale, et exprimées sous formes monétaires, se sont les valeurs de différentes charges supportées par l'entreprise pendant une durée déterminée.

Le service de la comptabilité générale de MAC-SOUM constitue la seule structure qui transmet au service contrôle de gestion des informations fiables, et avec plus de détail et de précision, par la distinction des différents comptes des charges et leurs sous-comptes au

niveau de la balances comptable, appuyée même des pièces justificatives, afin d'expliquée mieux la nature des charges et faciliter leur traitement.

II-1-2- Les grandeurs physiques

Elles sont exprimées en termes de quantités d'activités ou rendement des opérations effectuées par l'entreprise et leur origine, l'entreprise MAC-SOUM dispose de plusieurs ateliers et chaque atelier à ses capacités de production.

II-1-2-1 Atelier de colle

Cet atelier à pour mission principale de production de la colle.

Sa capacité de production est de : 1000 litres/jour.

II-1-2-2 Atelier de semelles

Dans lequel on fabrique les semelles, et dont sa capacité de production est de : 3000 paires/jour.

II-1-2-3 Atelier forme

Dont la mission principale est de fabriquer les différents pièces qui composent la chaussure, sa capacité de production est de : 50 paires/jour.

II-2 la méthode de calcul des coûts mise en place

L'objet de la méthode est de déterminer une unité d'œuvre propre est évidemment le coût de la minute de travail, qui englobe à la fois les charges directs de l'atelier et de l'entreprise.

A ce sujet, il nécessaire de rappeler un certain nombre d'éléments dont la connaissance permet de mieux saisir la méthodologie.

En effets, le processus de fabrication des articles est représenté par une succession d'opérations dites coupe, pique, montage, finition/emballage...etc.

Chaque opération a ainsi pour le résultat d'amener la matière d'un état initial à un état final plus élaboré (matière première-produit semi œuvré, produit semi fini en produit fini).

Les gammes d'opérations détaillent les opérations de transformation en indiquant :

- 1-la nature et la qualité de la matière utilisée ;
- 2-la nature et la durée des opérations de transformation.

Ces indications ont une prévisionnelle sur la gemme proprement dite (quantité de matière première et temps alloué)

Une gamme opératoire est confectionnée pour tout produit à mettre en production.

II-2-1- Eléments de calcul des prix de revient

II-2-1-1 Le coût des matières premières et fournitures consommées

Il est nécessaire pour déterminer les quantités et le coût d'achat des matières premières et des composants nécessaires à la réalisation d'un produit.

Coût consommation (CMP) = somme des coûts des différents matières et

Accessoires composant le produit.

II-2-1-2 Temps alloué

C'est le temps nécessaire à l'exécution de toutes les opérations successives pour la réalisation d'un produit donnée.

Temps alloué = c'est le temps de la gamme opératoire.

II-2-1-3 Charge potentielles

C'est le temps de travail disponible en minutes, multiplié par l'effectif et par le nombre de jours ouvrable.

- Temps disponible : 413 minutes/jour=480mn/jour-67 mn (aléas journalier : pause, besoins personnels, arrêts technique,...)
- Effectifs : il s'agit des travailleurs dont les tâches sont prises en compte dans la gamme opératoire, égale à : 234 agents.
- Nombre de jours ouvrables dans le mois=22jours.

II-2-1-4 Charges de l'exercice

Il s'agit de toutes les charges de l'entreprise budgétaires de l'exercice.

❖ Charges directes

C'est les charges induites directement par :

- Les frais du personnel de l'atelier donné ;
- Les amortissements des équipements de l'atelier donné.

Coût minute direct = frais du personnel directs de l'atelier/ le temps disponible de l'atelier + Amortissements directs/le temps disponible de l'atelier

❖ Charge indirectes

- 61- Service extérieur ;
- 62-Autres consommations ;
- 63-Charge de personnel ;
- 64-Impôts et taxes et versement assimilés ;
- 65-Autres charges opérationnelles ;
- 66-Charges financières ;
- 67-dotation aux amortissements, prévisions et pertes de valeurs ;

Coût charges indirectes(CCI) = total des charges indirectes/total charges potentielles

Application

Après la collecte des informations au sein de l'entreprise MAC-SOUM, les renseignements concernant le mois de mars 2012 sont les suivants :

- Soit un effectif total de 234 agents, dont 166 agents producteurs directs.
- Un montant des frais de personnel de 7 833 797,68 DA, dont 5 505 122,20 DA concernant les frais du personnel des agents producteurs directs, répartis comme suite :
 - Atelier groupe : **1 348 436,67 DA** ;
 - Atelier piquer : **1 757 227,07 DA** ;
 - Atelier montage : **139 928,75 DA**.

Un montant des amortissements de 1417 000 DA, dont 1 119 430DA concernant les amortissements des équipements par atelier comme suit :

- Atelier coupe : **559 715 DA** ;
- Atelier piquer : **419 786,25 DA** ;
- Atelier montage : **139 928,75 DA.**
- Les charges indirectes du moins de mars 2012 sont répartir comme suit :
- 61- Service extérieur : **516 589,59 DA** ;
- 62- Autres consommation : **638 699,96 DA** ;
- 63- Charge du personnel : **2 326 675,42 DA** ;
- 64- Impôts et taxes et versement assimilés : **543 719,5 DA** ;
- 65- Autre charge opérationnel : **51 260,00 DA** ;
- 66- Charge financières : **00 DA** ;
- 68-Dotation aux amortissements, provisions et pertes : **297 570,00 DA.**
- Charge potentielle de l'entreprise MAC-SOUM pour le moins de mars 2012 sont :
413 mn/jour=480 mn/jour-67 mn (aléas journalier : pause, besoins personnel, arrêts technique,...etc.).
 - Atelier coupe : 413 mn x 42 agents x 22jours ouvrables/moins= **381 612 mn** ;
 - Atelier pique : 413 mn x 56 agents x22 jour ouvrables/moins= **508 816 mn** ;
 - Atelier montage : 413 mn x 68 agents x 22jours ouvrable/moins= **617 848 mn.**

Total : 413 mn x 141 agents x 22 jours ouvrables/moins= 1 508 276 mn.

Section III : La mise en place de la méthode ABC au sein de MAC-SOUM

L'objet de notre travail, est de souligner les insuffisances de la méthode utilisée par l'entreprise MAC-SOUM après l'avoir analyse, et d'essayer de mettre en place d'une méthode plus adéquate et plus significative pour atteindre une évaluation plus précise du coût du revient et des différents facteurs qui le composent. Cette méthode se base sur la détermination des coûts des activités, et qui est nommée la méthode ABC que nous avons présenté au préalable dans la partie théorique.

La mise en place de cette méthode traverse certaines étapes que nous allons présenter comme suite :

III-1 L'identification des activités de l'entreprise MAC-SOUM

En se basant sur l'organigramme de l'entreprise MAC-SOUM, nous avons identifié les différents centres principaux de l'organisme et les propres activités de chaque centre (approvisionnement, atelier coupe, atelier pique, atelier montage, distribution).

III-2 L'affectation des ressources aux activités

Cette phase se base sur la répartition des ressources de chaque centre sur l'ensemble des activités qui le composent, comme (approvisionnement, atelier coupe, atelier pique, atelier montage, distribution).

III-3 le choix des inducteurs

- Pour l'achat des matières et fournitures → C'est l'IDA d'achat des M et F achetées ;
- Pour la préparation de la peau → C'est le nombre de pieds carré préparés ;
- Pour le découpage des pièces → C'est le nombre de pièces découpées ;
- Pour l'emboitage → C'est le nombre de paires produites ;
- Pour le montage des bouts → C'est le nombre de bouts montés ;
- Pour le collage → C'est le nombre de paires produites ;
- Pour la mise en boîtes → C'est le nombre de boîtes produites.
- Pour l'expédition → C'est le nombre de paires vendues.

III-4 Calcul du coût unitaire des inducteurs

C'est le calcul de coût d'un seul inducteur pour chaque activité en divisant l'activité sur le nombre d'inducteurs de cette dernière.

Section IV : La comparaison entre les résultats des deux méthodes

Après avoir calculé le coût de revient du mois de mars 2012 avec la méthode utilisée par l'entreprise (la méthode des coûts minutes) ainsi qu'avec la méthode que nous avons mis en place (la méthode ABC).

IV-1 les causes de la différence

La différence entre les coûts de revient des deux méthodes pour s'expliquer par :

- L'imputation des charges indirectes de la méthode de l'entreprise est arbitraire ;
- L'imputation des charges indirectes d'une manière irrationnelle aux différents produits, traduit la difficulté de distinguer entre le produit rentables et non rentables ;
- La division de l'entreprise en section et le choix des clés de répartition, est arbitraire, donc l'analyse n'est pas exacte.

IV-2 Les limites

A travers notre recherche empirique au sein de l'entreprise MAC-SOUM, nous avons sélectionné quelques limites qui sont :

- L'objet de la comptabilité analytique au sein de cette entreprise est limité au calcul du coût de revient des produits, et ignore de mettre au point le travail d'analyse ;
- L'utilisation du coût minute de l'entreprise comme seule unité d'œuvre pour déterminer le coût de production d'un produit ne peut pas correspondre à la réalité des charges consommées, car la durée et le coût de la minute des ateliers ne sont pas égaux ;
- La demande de ses produits sur le marché est très limitée.

IV-3 Les recommandations

Nous avons estimé que l'entreprise MAC-SOUM doit mettre en évidence :

- L'amélioration de la comptabilité analytique et la mise au point de l'objet d'analyse des coûts ;
- La comparaison des produits avec ceux des concurrents pour les améliorer et gagner des parts du marché ;

- La nécessité d'investissement dans le domaine de recherche et développement ;
- L'implantation de la méthode de détermination des coûts par activité, pour une meilleure maîtrise des coûts.

Conclusion

Tout au long de ce chapitre nous avons essayé de mieux que nous pouvons faire de donner une image fidèle de la structure de l'entreprise MAC-SOUM. Pour ce ci nous avons, grâce à la coopération et à la bienveillance du personnel de l'entreprise, collecté suffisamment d'informations sur les origines de cette entité, de son organigramme et bien sure sa hiérarchie.

En outre, nous avons su creuser l'écart en matière d'apports de la méthode ABC pour l'entreprise en la comparons avec la méthode déjà mise en œuvre par celle-ci, démontrant ainsi son efficacité et technicité dans le domaine du calcul des coûts.

CHAPITRE V :

ANALYSE ET

INTERPRÉTATION DES

DONNÉES

Section 01 : Présentation du guide d'entretien et analyse des données personnelles

1- Présentation du guide d'entretien

Dans cette section nous allons présenter notre technique d'investigation par laquelle on a procédé à la collecte d'informations dans le but de vérifier les hypothèses de la présente enquête.

a)-La durée du stage

Notre stage pratique s'est déroulé à l'entreprise Mac-soum.(SONIPEC) à AKBOU avec une échéance d'un mois(01) de 02/02/2014 à 02/03/2014. Dans un premier temps on a visité l'organisme, et après on a été consacré à l'élaboration du guide d'entretien et aux interviews.

b)-Présentation du guide d'entretien

On s'est présenté sur le terrain de la recherche avec un guide d'entretien qui se compose de trois axes, chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est rapport directe avec le sujet de recherche.

- Premier axe, il comprend les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction et la situation familiale...etc.
- Deuxième axe, il se compose d'une série de questions qui ont un rapport avec les nécessités socio-économique, à travers ces questions on a essayé de cerner la sphère professionnel de nos interviews.
- Troisième axe, cet axe compose cinq à six questions qui ont un rapport avec les besoins d'émancipation de nos interviews.

c)-Les femmes interrogées

Notre échantillon touche les femmes ouvrières à sein de l'entreprise MAC-SOUM, il s'est composé essentiellement de sécuritaire, gestion du personnel, et agents administrative de l'entreprise, où on a effectué notre stage pratique, ce qui fait un total de dix(10) femmes responsables. Ce choix catégorial s'est fait en fonction de notre thème de recherche.

2- Analyse des données personnelles

A-L'âge

L'âge est considéré comme le caractère de plus important dans la définition de l'échantillon de n'importe quelle recherche scientifique. Nos enquêtées se répartissent selon trois tranches d'âge que nous allons exposer ci-dessous.

Tableau N°4 : la répartition des enquêtées selon l'âge

Catégorie d'âge	effectifs	%
(20ans-25ans)	02	20%
(25ans-30ans)	05	50%
(30ans-35ans)	03	30%
total	10	100%

On observe d'après ce tableau que la plus part des femmes salariées de notre échantillon ont l'âge entre **(25ans-30ans)** avec un pourcentage de **50%**, suivis de catégorie de la tranche de **(30ans-35ans)** avec un pourcentage de **30%**, et en fin la catégorie **(20ans-25ans)** avec **20%**.

Donc on constate que la majorité des femmes enquêtées sont plus ou moins jeunes.

B-Situation familiale

La deuxième catégorie exposée est celui de la situation familiale de chaque femme enquêtée, car grâce à ce facteur nous allons définir sa situation matrimoniale et du coup rendre compte de sa situation sociale qui va nous aider à savoir mieux dans quelle catégorie se situe, et pour mieux éclairer ce point, nous allons voir le tableau ci-dessous qui les répartit en deux catégories :

Tableau N^o 5 : La répartition des enquêtées selon leurs situation familiale

Situation familiale	Effectifs	%
célibataire	04	40%
mariée	06	60%
total	10	100%

D'après ce tableau on observe que plus de moitié des femmes enquêtées sont des femmes mariées avec un taux de **60%**, et le reste se sont des femmes célibataires avec un taux de **40%**.

Donc, on signale qu'on a inclue la catégorie « mariée » vu son importance, car les femmes mariées qu'ont plus de responsabilité à assumer par rapport au célibataires, qu'on a constatée durant la pré-enquête.

C- Le niveau d'instruction

Aussi le niveau d'instruction est considéré comme un facteur ou un caractère qui sépare entre les femmes enquêtées et c'est grâce à lui que ces femmes ont pu accéder à ces postes, alors on les distribue selon leurs niveaux d'instruction.

Tableau N^o 6 : la répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Universitaire	08	80%
Secondaire	02	20%
Total	10	100%

Ce tableau détermine le niveau d'instruction des femmes enquêtées, on observe que la majorité des femmes ont un niveau universitaire avec un pourcentage de **80%**, elles occupent généralement des postes supérieures, comme charge d'étude en R.H...etc. Et le reste a un niveau secondaire avec un pourcentage de **20%**.

D- La fonction

On signale qu'on a laissé la question « quelle est votre fonction ? » sans propositions, on donnant la chance aux enquêtées de répondre comme elles veulent sur leurs fonctions, et on a pris quatre catégories d'activité vers la fin comme le montre le tableau suivant :

Tableau N⁰⁷ : la classification des enquêtées selon leurs fonctions

La fonction	Effectifs	%
Secrétaire	03	30%
Agent technique	02	20%
Gestion du personnel	02	20%
Agent administratif	03	30%
Total	10	100%

On constate dans ce tableau que la majorité des enquêtées sont des secrétaires et des Agents administrative avec un taux de 30%, contre 20% sont des agents technique et de Gestion du personnel.

E- l'expérience

L'expérience est un critère de classification qui nous permet de bien identifier notre échantillon, le tableau ci-dessous nous montre ce qui suit:

Tableau N⁰⁸ : la répartition des enquêtées selon leurs expérience professionnel

Expérience	effectifs	%
1ans-4ans	07	70%
5ans-8ans	03	30%
total	10	100%

On constate dans ce tableau que la majorité des femmes enquêtées se situe dans la catégorie de (1ans- 4ans) avec un taux de 70% et celles qui ont de (5ans- 8ans) sont de 30%.

Donc les femmes salariées, pour pouvoir résister aux exigences quotidiennes de la vie, ont accepté de travailler et de faire quoi que se soit pour subvenir à leurs besoins socio-économiques.

Section 02 : Analyse et interprétation des données

1- Analyse thématique

a)- **l'engagement des femmes au travail s'explique par une nécessité socio-économique**

Nous allons analyser quelques questions qui se rapportent à cet axe, cette étape consiste à cerner l'engagement professionnel de la femme.

On a dégagé dans cet axe quelques questions, que nous jugeons importantes et plus pertinentes sur l'ensemble des questions posées.

Après l'analyse des différents entretiens concernant la première question : « **Que pensez-vous du travail féminin en Algérie ?** ».

Nous avons dégagé cette thématique :

- **Le travail de la femme connaît progressivement une amélioration en Algérie :**

-pour cette question, toutes les femmes étaient répondeuses du même avis, elles sont toutes disent que, avant la révolution le travail de la femme algérienne était partie intégrante de celle de toute l'Algérie, néon moins l'examen de cette liberté élément de vie indispensable à l'épanouissement de l'esprit.

La société Algérienne à connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, comme nous dit une femme marie âgée de 32ans : « **le travail féminin en Algérie, a connu un développement massif sur le marché du travail** », « **le travail féminin à une place très importante dans l'Algérie, et de plus en plus développer** » : nous dit une femme célibataire âgée de 24ans, et l'autre adit : « **le travail féminin en Algérie à commencer à améliorer chose par chose** ».

Le passage de la famille traditionnelle de type patriarcale obéissant aux conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considéré comme égale, responsable et autonome.

Le travail y avait une faveur dominante pour la maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir sa famille au travail soit le papa, soit le mari, et d'aider a la production de son force de travail, mais aujourd'hui, il est admit de due que le travail de la femme est l'élément essentiel de développement économique dans la société en générale et dans la

famille en particulier. Nous dit une femme marié âgée de 33ans : « **le travail féminin c'est la réalisation des désirs et des rêves de la femme, et la femme à droit dans tout les statuts pour être pour être a elle la place dans la société, aussi être égale a l'homme** », « **le travail de la femme en Algérie c'est un moyen très important , car avec le que la société va se développer** » : nous dit une femme célibataire âgée de 22ans.

Cela a engendré le changement du statut et du rôle de travail de la femme en Algérie d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain.

-l'analyse de deuxième question : « **pour quel raison travaillez-vous ?** ». Nous avons dégagé certaine thématique :

Toute femme travailleuse à des raisons à concrétiser, soit elles travaillent pour avoir un salaire personnel et de réalisation de soi, soit pour compléter le revenu de leur famille, comme aussi travaillent pour être utile à la société et être égale à l'homme.

- **La situation matrimoniale et la proposition de contribution, dans les dépenses familiale/ménagères :**

Alors, les raisons qui poussent nos enquêtées à travailler se divisent en deux idées déférentes. La première idée est celle des femmes travailleuses pour aider leur famille, elle est représentée par (3/10) femmes, elles justifient leur travail par la nécessité économique. Elles cherchent à satisfaire les besoins familiaux, soit ceux de la famille d'origine (parents) ou ceux de la famille conjugale pour aider son mari à subvenir aux besoins de leurs enfants surtout celles qui ont des maris malades. « **La femme qui travaille doit contribué aux dépenses et charges familiales, la vie est devenue aujourd'hui de plus en plus cher** », nous dit une femme marié âgée de 35ans. La femme est obligé de ne rien espère pour que la formation de ces enfants ne reçoivent un coup, elle participe aux dépenses de ces enfants pour aidé leur mari au regard des charges parfois élevé c'est pour cela que la femme est devenu, depuis leur entré sur le marché du travail, des travailleuse mères qui contribuant largement eu budget familiale.

La multiplication des dépenses et la cherté de la vie, le seul salaire du mari devenant rapidement insuffisant d'autant que deux salaires valent mieux qu'un, c'est y en autre un peut d'aisance dans les finances du couple, la possibilité d'acquérir plus de biens et de s'offrir plus de voyages ou de sorties.

- **Une motivation marquée par le besoin de contribuer dans la famille :**

« **Ma situation financiers s'est dégrader, surtout que mes enfants ont grandi et on besoin de moyens financière pour continue leurs études** » : dit une femme marié âgée de 29ans.

Cela s'explique par la liberté de dépense et le manque de contraintes et exigences familiales des célibataires par rapport aux femmes mariées qui doivent assumer une certaines responsabilité dans le renforcement et la gestion du portefeuille familial, ainsi il s'explique par la nécessité d'une addition de revenu qui permettra de soutenir le conjoint économiquement, pour nos enquêtées dont les maris sont économiquement aisés partagent l'idée d'aide dans les débourses familiales, ce non parce qu'elles sont dans le besoin mais parce qu'il leur procure un sentiment d'utilité dans la cellule familiale.

- **La cherté de la vie qui laisse la femme a travaillé :**

Une célibataire âgée de 27ans nous dit : « **j'ai décide de travailler pour mes parents car ils ont besoin de plus d'argent** », « **Question de financement, et la cherté de la vie qui me laisse à travailler** », « **mon mari ne travail pas, donc, je suis obligée de travailler pour réaliser les besoins de ma famille** » : nous disent deux femmes mariées. La cherté de la vie et l'insuffisance du salaire apporté par le mari au bien le père, dans la satisfaction des besoins de la famille, la femme par sa rétribution soulage ce dernier en prenant en charge certain dépenses. Donc cette contribution féminine est omniprésente dans toutes les catégories socioéconomiques.

Tout cela nous mène a constater que la cherté de la vie ainsi que la pauvreté obligent ces femmes à travailler, ce que exprime une femme âgée de 32ans ayant quatre enfants : « **je travail pour élevé mes enfants, et pour moi-même** ».

- **La femme travaille pour construire sa vie personnelle et avoir un salaire personnel et pour être utile à la société et égale à l'homme :**

Par contre celles de la deuxième idée travaillent pour réaliser leurs réalisation de sois ou pour être utile a la société et être égale a l'homme, « **je travail pour construire ma personnalité et pour avoir un salaire personnel** », nous dit une femme âgée de 22ans. « **Je travail pour être utile à la société et aussi être égale a l'homme** », nous dirent (03) femmes, l'une âgée de 33ans, la deuxième de 28ans et l'autre de 24ans.

Ces femmes travaillent pour être responsables et indépendantes. Elles travaillent pour prouver leur personnalité et leur existence, et en fin, s'ouvrent sur le monde extérieur ou elles acquièrent plusieurs connaissances en citoyen différentes mentalités et oublier leurs difficultés de la vie, c'est-à-dire avoir un soulagement psychologique.

D'après ces déférentes opinions de nos enquêtées, nous déduisons que les femmes salariés travaillent par nécessiter avant tout.

-dans l'analyse de la troisième question de cet axe : « **êtes-vous satisfaite de votre salaire ?** ».

Le moment que le salaire est la cause du travail des femmes, sa représentation diffère d'une femme à une autre, selon leur situation personnelle.

Nos constatons d'après les opinions, les diversités des attitudes exprimées par les enquêtées concernant leurs salaires qui se repartissent en deux thématiques :

- **Inadéquation entre : Salaire perçu et Besoin-sociaux :**

La première opinion qui représente un effectif de (6/10) femmes qui estiment que leurs salaire et n'est pas satisfaisant, au vu de la socio-économique actuelle qui est très chère. Elles n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins et ceux de leurs familles, « **je ne suis pas satisfaite de mon salaire, car il est bas, alors je ne peu pas réaliser tous mes besoins et celles de ma famille a cause de la cherté de la vie.** », nous dit une femme marié âgée de 29ans, et l'autre âgée de 33ans a dit : « **mon salaire ne satisfait pas mes besoins économique, et surtout que j'ai dépense le salaire sur les besoins de la famille** », « **mon salaire n'est pas suffisant pour tout mes besoins économique par exemple : quand on allé chez le médecin.** » : dit une femme marie âgée de 35ans .

Cela exprimé que leurs salaires ne suffisent pas pour satisfaire leurs besoins socio-économiques à cause de la cherté de la vie.

- **La femme est satisfaite de leur salaire :**

Par contre la deuxième opinion, les femmes satisfaites de leurs salaires, elle est représenter uniquement par (4/10) femmes, d'après leurs réponses on constate, « **je suis satisfaite par mon salaire, je me plain pas pour l'instant,** » : dit l'une parmi elles marié sans enfants âgée de 27ans, et l'autre célibataire âgée de 22ans a dit ; « **je touche un très bon salaire et sa me suffit largement** », « **je suis satisfaite de mon salaire, car il me suffit, et**

j'arrive à avoir mon argent dans la poche, car je travaille pour moi, pour diminuer la charge de mon mari. » : nous disent deux femmes mariées.

D'après cela, nous allons comprendre leur attitude vis-à-vis du salaire diffère selon la nécessité et les besoins socio-économique.

- L'analyse de la quatrième et la dernière question de cet axe, nous avons dégagé différents thématiques, en ce qui concerne : **« pensez-vous que la femme doit avoir l'accès à tous les postes du travail ? »**.

Malgré que la situation de la femme a changé dans la société, mais toujours elle doit garder un bon regard dans la société, ce qui ne donne pas le droit de travailler dans n'importe quel poste, donc, la femme il faut choisir un bon poste du travail qui ne touche pas a sa dignité.

- **La femme ne doit pas avoir l'accès à tous les postes du travail :**

Alors, nous constate que les femmes qui travaille se caractérisant généralement par leur niveau d'instruction, elles habitent les rassemblements urbains et qui travaillent généralement dans l'administration ou leur activité est liée a leur situation matrimoniale. **« La femme ne doit pas avoir l'accès à tous les postes du travail, parce que il y a des postes qui ne correspondent pas a la femme, par exemple : les travaux pénibles, le travail de nuit...etc. »** : nous dit une femme marié âgée de 32ans. La femme active était consacrée essentiellement dans trois secteurs d'activité : l'enseignement, la santé, et l'administration.

- **la femme travaille par rapport à ses exigences et ses compétences :**

Comme nous dit une femme âgée de 27ans : **« la femme travaille par rapport a ses exigences et a ses compétences. »**, **« il ya des postes qui se rapporter a la femme comme l'enseignement, l'administration...etc. »** : a dit une femme célibataire âgée de 22ans.

On constate que la plupart des femmes qui travaillent occupent des postes d'administration, d'enseignement, et de la santé, puisque ces trois secteurs qui représenter le grand pourcentage de travail féminin.

- **Attitude marquée par la revendication d'accéder à davantage de postes :**

Par contre le reste de nos enquêtées refusent cette idée, elles confirment que la femme s'investit autant que l'homme en ce qui concerne le travail qui doit occuper par la femme, elle

a les mêmes tâches que l'homme, donc, elle contribue autant que lui, la femme comme l'homme sont deux individus complémentaires qui doivent s'entraider. **« La femme doit avoir l'accès à tous les postes du travail, car la femme a des droits comme ceux de l'homme. »** : nous disent deux femmes mariées, l'une âgée de 35ans, et l'autre âgée de 27ans. **« Pour les derniers temps la femme Algérienne se trouve presque dans tous les domaines du travail comme l'homme. »** : nous dit une femme célibataire âgée de 24ans.

b)- L'engagement des femmes au travail pour des besoins d'émancipation

C'est la deuxième axe du guide d'entretien, cette étape consiste à cerner comment la femme trouve sa liberté et par rapport à quoi. Nous avons dégagé quelques questions importantes sur l'ensemble des questions posées :

L'analyse de la première question qui concerne, « **Que représenter pour vous le travail salarié que vous exercez ?** », nos enquêtées nous a donné ces thématiques :

- **le travail pour la femme c'est un moyen de développement :**

-la plupart des femmes salariées ont assuré

Après avoir posé la question : « **Que représenter pour vous le travail que vous exercez ?** ».

Alors, le travail salarié pour nos enquêtées, ne se limite pas juste à des facteurs financiers, tel que le fait de constituer une source de revenus et d'améliorer le niveau de vie de ménage. Mais le facteur moral compte aussi, car le travail renforce la confiance en soi, contribue à l'autonomie et assure la sécurité personnelle des femmes qui dépendent moins financièrement des autres, ainsi que le souhait de servir leurs pays et de contribuer au développement de la société.

L'une d'entre elles célibataire âgée de 27ans a dit : « **le travail pour moi, c'est tout dans cette vie et c'est un moyen d'aide moi-même et d'aide les autres, mais c'est une actualité que me permis de se développer et d'avoir plus de connaissances et de changer les idées.** »

- **le travail c'est une source de financement et d'échange pour la femme :**

Un autre mariée âgée de 35ans a déclaré : « **le travail pour moi c'est une source de financement et d'échange, chose qui me permet d'être toujours d'actualité.** », le besoin d'accomplissement, la recherche de l'épanouissement et l'envie de sortir de la division traditionnelle du travail(la femme reste à la maison, s'occupe des tâches ménagères, alors que l'homme a pour mission travailler à l'extérieur du foyer), sera les raisons qui motiveraient les femmes à travailler une fois l'objectif financier recherché par le travail assuré

Donc, pour toutes les femmes salariées le travail représente pour elles la même chose, c'est une source de financement plus qu'autre chose.

-L'analyse de la deuxième question de cet axe, « **pensez-vous que le travail est le seul moyen d'émancipation ?, et comment trouvez-vous votre liberté ?** ».

Nos enquêtées nous ont donné ces thématiques :

- **le travail est le seul moyen d'émancipation de la femme :**

La plupart des femmes, confirment, que le travail est le seul moyen d'émancipation pour la femme, ce qui donne certaine liberté dans la société, et d'avoir son indépendance et de faire des sorties et aussi d'acheter ces propres besoins.

Alors, la plupart de nos enquêtées étaient d'accord avec ce même avis, elles ont dit : « **le travail le seul moyen d'émancipation de la femme, car avec le travail on trouve sa liberté dans la société.** ».

Le travail salarié, a donné une impulsion décisive à l'émancipation de la femme : droits civiques, droit à l'éducation, maîtrise de corps, droit de disposer de son salaire.

On constate que, la femme trouve sa liberté avec le travail salarié.

- **Avec l'organisation de temps la femme jouit d'une certaine liberté :**

Par contre, les autres enquêtées pensent que le travail n'est pas le seul moyen d'émancipation de la femme, il fallait juste d'organiser son temps et trouver des moments pour promener, comme par exemple : faire le shopping, pour changer un peu de la routine et pour avoir beaucoup d'énergie dans sa vie. « **Le travail n'est pas le seul moyen d'émancipation, elle peut organiser son temps et trouver des moments pour soulager.** » : nous dit une femme âgée de 33ans, « **pour la femme avoir sa liberté, il faut juste programmer dans sa vie.** » : nous dit une femme célibataire âgée de 26ans.

Donc, la liberté de la femme c'est avec l'organisation du temps et trouver des moments pour promener.

-L'analyse de la troisième question de cet axe, « **arrivez-vous facilement à faire un équilibre entre vos tâches domestique et celle du travail ?** ».

Cette question comprend deux thématiques :

- **Difficulté liée à l'équilibre entre les deux tâches :**

Le premier avis, avec un effectif (4/10) femmes confirment, qu'elles ont du mal à équilibre entre leur vie familiale et la vie professionnelle à cause du manque de temps. Et la plupart d'entre elles ont déclaré qu'elles prennent beaucoup de temps chaque matin, avant d'aller au travail, l'une d'entre elles mariée avec des enfants a dit : « **entre le temps de préparer à manger, préparer les enfants et enfin me préparer moi-même, après je rends au travail, alors, c'est fatiguant.** », et l'autre de nos enquêtées a dit : « **Du moment qu'on passe 9h au travail à 17h, c'est autre journée qui commence pour pouvoir reprendre au besoin de la famille et les tâches ménagères quotidiennes.** ».

Ajoute une autre mariée a dit : « **A cause du manque de temps, je ne dispose que la moitié de celui de la femme au foyer, pour cela je me trouve obligée de sacrifier quelques responsabilités familiales au détriment de mon travail, c'est fatiguant et stressants.** ».

- **L'organisation de temps, fait l'équilibre entre les deux tâches :**

Le deuxième avis, avec un effectif (6/10) femmes confirment, qu'elles n'ont aucun problème à équilibrer entre les tâches familiales et les tâches professionnelles.

L'une d'entre elles a dit : « **ma famille n'a jamais été un obstacle pour mon travail, au contraire, si vous êtes équilibré chez vous, vous aurez un bon rendement au travail.** », et une déclaration célibataire faite par l'une des enquêtées a dit : « **Actuellement je n'ai pas d'obstacle entre mon travail et ma famille, car avec l'organisation de temps j'ai fait l'équilibre entre les deux tâches.** »

Pour cette question on remarque que c'est les femmes mariées qui trouvent le mal à équilibrer entre le travail familial et le travail professionnel, par rapport aux femmes célibataires qu'ont moins de responsabilité à assumer.

- L'analyse de la dernière question qui concerne, « **Quelle est l'attitude de votre famille/époux par rapport à l'idée du travail ?** ».

- Cette question comprend trois thématiques :

- **L'encouragement et le soutien de travail féminin :**

Le travail féminin, d'une manière générale, permet à la femme de se déplacer d'un milieu à un autre et d'avoir un contact avec d'autre personne en de ceux de sa famille. Cela pousse certaines familles à réagir vis-à-vis du travail féminin.

D'après notre enquête que on' a fait, on constate que les familles de la majorité de nos enquêtées acceptent le travail féminin avec un effectif de (5/10) femmes, pour elle la femme, comme l'homme, doit travailler pour résister aux exigences la vie moderne. Elles sont, soit ouvertes, soit elles sont convaincues de l'importance et de l'utilité de la femme qui travaille. La femme qui travaille ne constitue pas une charge à partir du moment qu'elle peut se débrouiller toute seule et subvenir à ses besoins ainsi et à ceux de sa famille.

« **Ma famille, encourager et soutien le travail féminin, c'est essentiel la femme chez eux garder l'honneur de la famille** », nous dit une femme âgée de 28ans, et l'autre de 32ans dit : « **ma famille, avant été contre le travail féminin, mais maintenant, elle a soutenir le travail de la femme** ».

Cela explique que les parents encourager et soutien le travail de la femme, ceci est dû eu changement des mentalités, qui est la conséquence du changement social notamment, les exigences de la vie actuelle.

- **Persistance de la représentation sociale négative vis-à-vis du travail de la femme:**

Par contre la deuxième opinions des nos enquêtées, avec un effectif de (3/10) femmes, leurs familles sont contre le travail féminin, qui importe la raison. Cette opinion dévaloriser le travail féminin, elle relie la place de la femme au foyer, la conservation des idées anciennes est derrière le refus de certains membres de la famille du travail salarié féminin. Elles avancent l'alibi de l'exposition de la virginité et de la dignité du fait de contact avec l'autre sexe (homme). Le père, le frère ou le mari sont hostile au travail salarié de sa fille, sœur ou femme qu'ils craignent de toucher à leur honneur dans le cas où elle est objet des harcèlements sexuels dans les lieux du travail. « **Ma famille contre le travail féminin, car pour elle le travail féminin est une honte** » : nous dit une femme marié âgée de 29ans, « **la**

femme ne doit pas travailler parce que la place de la femme chez ma famille c'est au foyer » : dit une femme âgée de 32ans. Et pour une autre nous dit : **« ma famille contre le travail féminin, car chez ma famille l'engagement professionnel concerne sauf l'homme »** ;

Cela explique que ces femmes sont issues de la famille conservatrices et les conservateurs voient que le travail féminin est une sorte balade quoi que ce soit sa nature.

- **Celles qui doivent travailler sont celles qui ont des diplômes :**

Enfin, la troisième opinion de celle nos enquêtées qui représenter par(2/10)femmes, dont leurs familles acceptant le travail féminin uniquement pour celles qui ont instruit, dirons-nous deux femmes, une mariée âgée de 26ans, et l'autre célibataire âgée de 24ans : **« pour ma famille, considère le travail féminin sauf pour celle qui est instruite peut travailler, si non sa place est au foyer »**, c'est-à-dire, celles qui doivent travailler sont celles qui ont des diplômes et qui occuperont des postes hautement qualifier.

La famille Algérienne a de différentes attitudes vers le travail féminin, celle-ci varient entre le refus et l'acceptation. Certain familles ont changés de mentalité grâce aux exigences de la vie moderne, celles-ci acceptent le travail féminin.

Par contre l'autre type, du genre conservateur, refuse complètement le travail de la femme.

2- Interprétation des résultats

La femme est une pièce maitresse et un pilier centrale de l'édifice familial, et son rôle ne se limite pas à ces tâches au foyer, mais elle a d'autres tâches à l'extérieure de son foyer.

Notre travail de recherche porte sur « **l'engagement professionnel de la femme entre nécessités économique et besoins d'émancipation** »

Dans lequel nous avons émis deux hypothèses qui sont liées à notre questionnement.

-Il est question dans cette étape de vérifier les hypothèses émises au départ à ce stade l'interprétation des données renvois à l'affirmation ou l'infirmité des hypothèses de recherche, pour le faire on doit revenir sur les éléments déduits après l'analyse des propos recueillis de chaque axe à l'aide des entretiens faits au moment du stage auprès des dix femmes travailleuses a sein de l'entreprise MAC-SOUM.

La première hypothèse : « les femmes s'engagent dans la vie professionnelle non seulement, pour la satisfaction économique mais aussi pour la réalisation d'un statut social, ainsi que, la confirmation de soi. »

D'après les questions de notre guide d'entretien et les résultats de notre analyse, il s'est avéré que la première hypothèse est confirmée, dans la mesure où les femmes s'engagent dans la vie professionnelle, pour une satisfaction d'ordre économique, « réaliser les besoins de leurs enfants et compléter le revenu de la famille », et la réalisation d'un statut social c'est pour prouver leurs existence et leurs personnalité, et pour la confirmation de soi « avoir un salaire personnel, être égal à l'homme et pour être aussi utile à la société ».

Donc, Les femmes salariées travaillent par nécessité économique. Ce qui mène par la suite à l'acquisition d'un statut social et la confirmation du soi à travers la satisfaction de leurs besoins, car si elles arrivent à satisfaire leurs besoins, elles peuvent jouir d'un statut social, facilitant ainsi leur intégration sociale.

Pour la deuxième hypothèse : « la présence de la femme dans le marché du travail est liée au besoin d'émancipation ». Cette hypothèse est confirmée, puisque, la présence de la femme dans le marché du travail est considérée comme le seul moyen d'émancipation pour elle, qui lui procure une certaine marge de manœuvre et de liberté dans la société « avoir son indépendance pour, réaliser ses propres besoins ».

Alors, Le travail salarié, a donné une impulsion décisive à l'émancipation de la femme.

Nous espérons que l'engagement de la femme sur le marché du travail constituera un levier positif dans la société Algérienne.

CONCLUSION

Conclusion

Notre étude effectuée, sur les motifs d'accès au travail et le sens attribué à celui-ci, auprès des employées de MAC-SOUM nous a permis d'expliquer ce qui peut inciter ou motiver les femmes à rentrer dans la vie active.

Les facteurs qui encouragent les femmes à travailler à l'extérieur sont d'ordre socio-économique, qui traduit une relation instrumentale à l'égard du travail, ils se résument comme suit :

-la nécessité économique pour aider la famille ou l'époux.

- la nécessité d'ordre financier en vue de réalisation d'un but précis telle que la constitution du trousseau de mariage pour les célibataires et amélioration du niveau de vie pour les autres catégories.

D'autres facteurs d'ordre personnel et psychologique sont signalés tels que : l'aspiration à se réaliser et à conquérir une place sociale, et d'avoir une indépendance et une liberté dans la société.

Cependant, notre enquête a suscité de nouvelles problématiques de recherche qui peuvent être l'objet de futures études, notamment la favorisation du travail et de la carrière professionnelle au détriment de la vie de femme, d'épouse et de mère, tout en l'abordant dans le cadre d'une enquête qualitative, ce qui permettrait de comprendre le phénomène du travail féminin qui prime sur la vie conjugale et familiale que privilégiant les femmes des décennies précédentes.

LA BIBLIOGRAPHIE

La liste bibliographique

A) Les ouvrages traitant le thème

- 1)-ADDI Lahouri, la mutation de la société Algérienne ; famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, édition la découverte, paris, 1999.
- 2)-BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, édition Marinoor, Alger, 1999
- 3)-BELLOIN G, Culture, personnalité et sociétés, éditions sociales. Paris, 1973.
- 4)-BOURDIEU Pierre, sociologie de l'Algérie, P.U.F, paris.
- 5)-BOUTEFNOUCHET Mostafa, la famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes, 2^{ème} édition, société nationale édition...
- 6)-BOUTILLERIE.S et LESTRADE.B .Le travail des femmes : axe d'émancipation. .Édition l'harmattan, France, 2004.
- 7)- BOUZAR (Wadi), la mouvance et la pause, (regard sur la société algérienne), SNED, 1983.
- 8)-C.Camilleri, jeunesse et développement, édition du C.N.R.S, paris, 1997.
- 9)- CHARLE Bujold, MARCEL Gingas. Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche, 2^e édition.
- 10)- DOCOSTER (M), Pichaut (P), traité de la sociologie du travail, éd de boeck-wesmael, Bruxelles, 1994.
- 11)-KHOJA Souad, A comme algérienne, édition ENAL, Alger, 1991.
- 12)-KHOJA Souad, Nous les algériennes, la grande solitude, édition Casbah, Alger, 2002.
- 13)-LUNGHL.CH, Et si les femmes réinventaient le travail, édition Eyrolles, 2002.
- 14)-MACHECOUL.A, législation française, la protection de l'enfant et de la famille, 5eme édition, les éditions FOUCHER, PARIS, 1980.
- 15)-MARCIER et Autres, la femme dans le monde contemporaine, édition Fernaud, paris, 1971.
- 16)-MARUANI Margaret, travail et emploi des femmes, édition la découverte, 2003.

17)-MOUSTGHANEMI Ahlem, Algérie femmes et écritures, édition l'harmattan, paris.

18)-Triki(S) et autres, Le travail des Maghrébines : l'autre enjeu : situation économique et sociale, édition ENAL, Alger, 1984.

B) Les ouvrages de méthodologie

19)-ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine, édition Casbah, Alger, 1999.

20)-CLAUD Javeau, l'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du particien, 3^{ème} édition, les éditions d'organisation, paris.

21)-Dictionnaire encyclopédique pour la maîtrise de la langue française, la culture classique et contemporaine, LAROUSSE, paris, 1993.

22)-GRAWITZ Madeline, méthode des sciences sociales, 11^{ème} édit DALLOZ, paris, 2000.

23)-QUIVY.R et LUCVEN.C, Manuel de recherche en science sociale, édition2, édition Dumond, paris, 1995.

C) Les revus et les thèses

24)-KLOSI Mohamed et JAMOUSSE Dorra, « **la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et sont impact sur l'engagement au travail** », Tunisie, 2007.

25)-Nicolas Dromel, Dominique Méda. « **Conciliation entre vie familiale et professionnelle et renoncement a l'enfant** », revu de l'OFCE n°92, janvier 2005.

26)- Revue ONS, « **résultats de l'enquête emploi féminin in conseil national économique et social** ».

D) Dictionnaires

27)-BLOCH Henri et autre, Dictionnaire fondamentale de la psychologie, 1^{er} édition Larousse, Bordos, paris, 1997.

28)-BOUDON Raymond et autres, Dictionnaire de sociologie, édition Larousse, paris, 1993.

29)-GOLVAN (Yve le), dictionnaire marketing, Ed Dunod, paris, 1998.

30)-Larousse Lexis, multi dicos de la langue française, Larousse, paris, 2012.

31)-MAISON Echaud, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, 6^{ème} édition, Nathan, Paris, 2000.

32)-MAHE HENRI, le Robert, dictionnaire de gestion vocabulaire, concept et outils, Ed Economica, son lieu, 1998.

E) Les journaux et les presses

33)-ADOUANE Wafia, « **chômage baisse chez les femmes** », in journal l'expression, 06/03/2012.

34)- Beauvois, RV. Joule, 1987, « **petite traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens** », Grenoble, presse universitaire de Grenoble, collection vies sociales.

35)-COMMAILLE, « **in De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux** ». Presses de l'Université du Québec, 2005.

36)-MELLAL Nadia, « **45%Des femmes travaillent pour leur indépendance financier** », in journal quotidien liberté, N^o5953, 22/03/2012.

F) Les Sites Web

37)-AOUAM.I, «ces algériennes qui ont pris leur en vol ». Disponible sur le site :

www.dziriya.net. Le 27/02/2014 à 15h15.

38)-BENSAOUIAH, « le long combat des femmes algérienne ». Disponible sur le site :

Zawaya.Magharebia.com. le 27/02/2014 à 12h23.

39)- Capit. « Le couple et le travail féminin ». Disponible sur le net : www.affection.org, consulté le 23/03/2014 à 13h35.

40)-DOMONT Micheline, « l'histoire qui s'enseigne, l'histoire des femmes, le travail salarié des femmes ». Disponible sur le site :

Sphq.recitus.qc.ca/MG/PDF/28-02-Dunont.PDF, p30, 2^{ème} édition TRACES, VOL.28, N2/MARES-AVRIL1990, le 13/03/2014 à 10h50.

41)-**Les femmes et le travail**. Disponible su le site : www.cmha.ca, canadienne Mental Heath Association, publié le 9féverier 2012, consulté le 17/02/2014 à 09h40.

42)-Geneviève Dagbénon SAVI, « Femme fonctionnaire et éducation des enfants a Cotonou », Université d'Abomey-Calavi (bénin)-maitrise sociologie anthropologie 2009. (Sur le net).www.memoire en ligne.com, consulté le 15/05/2014 à 14h30.

ANNEXE

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences Humaines et sociales

Département de sociologie

Option : Organisation et travail

ENTRETIEN SUR

*« L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE LA FEMME ENTRE NECESSITE
ECONOMIQUE ET BESOIN D'EMANCIPATION ».*

Monsieur, Madame, Mademoiselle :

Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin de cycle **Master II** sous le thème
**« engagement professionnel de la femme entre nécessité économique et besoin
d'émancipation ».**

Nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre entretien afin de collecter et
de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude.

Sachant que cette enquête n'est réservée qu'à des fins scientifiques, et les données seront
anonymes et confidentielles, nous vous remercions d'avance pour votre participation en
répondant aux questions.

Réalisé par :

- M^{elle} : IBELHOULEN Lynda
- M^{elle} : IHARKANE Souhila

Encadré par: Mr : Hidjeb Madjid

I-Questions d'identification

- 1- Quel âge avez-vous ?
- 2- Quel est votre situation familiale ?
- 3- Quel est votre niveau d'instruction ?
- 4- Quel type de logement habitez-vous ?
- 5- Vivez-vous dans une famille large ou nucléaire ?
- 6- Quelle est votre fonction ?
- 7- Depuis combien de temps exercez-vous cette fonction ?

II- Questions sur l'engagement des femmes au travail pour nécessité socio-économique

- 1- Que pensez-vous du travail féminin en Algérie ?
- 2- Pour quelle raison travaillez-vous ?
- 3- Votre époux travaille-t-il ?
- 4- Y-t-il des opposants à votre travail dans la famille ?
- 5- Trouvez-vous votre travail difficile ?
- 6- Etiez-vous satisfaite de votre salaire, et sur quel critère ?
- 7- Est-ce que vous dépensez votre salaire sur vos propres besoins ?
- 8- Pensez-vous que la femme doit avoir l'accès à tous les postes du travail ?

III- Questions sur l'engagement des femmes au travail pour des besoins d'émancipation

- 1- Que représente pour vous le travail que vous exercez ?
- 2- Pensez-vous que le travail est le seul moyen d'émancipation ? et comment trouvez-vous votre liberté ?
- 3- Arrivez-vous facilement à faire une équilibre entre vos tâches domestique et celle du travail ? dit comment ?
- 4- Avez-vous qui vous aide au travail de foyer ?
- 5- Quelle est l'attitude de votre famille/époux par rapport à l'idée de travailler ?
- 6- Selon-vous quelle est la meilleure place pour la femme en Algérie ?