

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département Des Sciences Sociales

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de Master

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**Les femmes actives en Algérie, la conciliation entre la vie
personnelle et la vie professionnelle
Cas pratique : Les femmes mariées de NAFTAL GPL
BEJAIA**

Réalisé par :

M elle. YAKOUBEN Radia

Encadré par :

Mr. OUSSAIDANE Yassine

Année universitaire 2012-2013

Remerciements

Tout d'abord nous exprimons nos remerciements à Dieu, de nous avoir donné le courage ainsi que la volonté et la patience pour préparer ce modeste travail.

Nous avons l'honneur et le plaisir de présenter notre profonde gratitude et nos sincères remerciements à notre encadreur Mr OUSSAIDANE pour sa précieuse aide, son orientation et le temps qu'il nous a accordé pour notre encadrement.

Nous tenons à remercier l'ensemble de personnel de l'entreprise NAFTAL, notamment madame BEN ALI pour son aide.

Nous tenons à remercier toute personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ❖ *Mes très chers parents qui m'ont beaucoup aidé durant mes études.*
- ❖ *Mes très chers frères.*
- ❖ *Mes très chères sœurs.*
- ❖ *Mes très chers(e) nièces et neveux.*
- ❖ *Tous mes proches oncles et cousins.*
- ❖ *Tout mes amis(e).*

La liste des abréviations

Abréviation	Signification
CE	Centre emplisseur
CV	Centre Vrac
DA	Dinar Algérien
DMR	Direction des maintenances et réalisation
DRH	Direction Ressources Humaines
DPP	Direction protection patrimoine
ERDP	Entreprise de distribution des produits pétroliers
GPL	Gaz de petro liquéfié
RH	Ressource humaine
SPA	Société par action
LPB	Lubrifiant pneumatique Bitume
SONIPEC	Société Nationale des Curies et Peaux

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne	31
02	Répartition de l'échantillon d'étude selon l'âge	67
03	Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction	68
04	Répartition de l'échantillon d'étude selon la nature de diplôme ou de formation obtenue	69
05	Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de famille	69
06	Répartition de l'échantillon d'étude par rapport à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	71
07	Répartition de l'échantillon d'étude par rapport à l'aide du conjoint aux tâches ménagères	73
08	Répartition de l'échantillon d'étude quant à la garde des enfants	75
09	Répartition de l'échantillon d'étude entre le temps de travail et le temps libre	76
10	Répartition de l'échantillon d'étude entre le travail professionnel et les loisirs	77
11	Répartition de l'échantillon d'étude selon le degré de satisfaction à l'égard de la durée de leur travail	78
12	Répartition d'étude de l'échantillon selon le poste occupé	80
13	Répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté au travail	81
14	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction de l'époux	82

15	Répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des relations professionnelles entre les hommes et les femmes	83
16	Répartition de l'échantillon d'étude selon l'objectif de travail	84
17	Répartition de l'échantillon d'étude selon la satisfaction de leur salaire	86
18	Répartition de l'échantillon d'enquête selon le point de vue de l'entreprise par rapport à l'aménagement du temps de travail des femmes salariées	87
19	Répartition de l'échantillon d'enquête selon le désir d'être responsable	88
20	Répartition de l'échantillon d'enquête selon la bénéficiassions d'une promotion	89
21	Répartition de l'échantillon d'enquête selon le moyen qui favorise l'accès des femmes aux postes importants	90

Sommaire

Introduction.....	I
-------------------	---

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Motif du choix du thème.....	2
2. Les objectifs de la recherche.....	2
3. La problématique.....	4
4. Les hypothèses.....	5
5. Définition des concepts.....	7
6. La méthode adoptée et la technique utilisée.....	9
7. La population d'enquête.....	10
8. La pré enquête.....	12
9. Le déroulement de l'enquête.....	12
10. Les difficultés rencontrés.....	13

Le cadre théorique de la recherche

Chapitre II : Histoire et évolution du travail des femmes

Introduction.....	16
1. L'évolution du travail de la femme française.....	16
1.1. Le travail des femmes au début de l'industrialisation.....	16
1.2. Fin du XIX siècle et début du XX siècle.....	18
1.3. La première guerre mondiale.....	19
1.4. La crise de années trente.....	19
1.5. Vichy et le travail de femmes.....	20

1.6. Travail des femmes entre 1945 et 1975.....	20
1.7. La fin du XX siècle entre égalité et inégalité.....	22
2. L'évolution du travail de la femme algérienne.....	25
2.1. La femme algérienne durant l'occupation française.....	25
2.2. La femme algérienne après la guerre de libération nationale.....	25
2.3. L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance.....	26
2.4. La scolarisation des filles.....	27
2.5. L'adaptation des femmes au travail salarié.....	28
2.6. La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne	31

Chapitre III : La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Introduction.....	35
1. Définition de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle	35
2. La signification de la conciliation pour les employés.....	36
3. La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle du point du vue entreprise.....	36
3.1. Définition des politiques de conciliation dans l'entreprise.....	36
3.2. L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'entreprise.....	37
4. les modèles de relation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle.....	38
5. femme et modalités de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.....	39
5.1. Le cadre économique et social.....	39
5.2. Aménagement du temps de travail et conciliation.....	39
5.3. Conciliation et accueil des jeunes enfants.....	40
5.4. Libre choix ou choix contraint.....	42

6. La diversification des formes d'emploi et les difficultés de conciliation emploi-famille.....	42
6.1. Les horaires du travail.....	44
6.2. Les femmes, le marché du travail et les soins aux proches	44
6.3. Conflits travail-vie personnelle : une préoccupation d'avantage féminine.....	45
6.4. Absence au travail.....	46
7. Vie familiale et activité professionnelle.....	46
8. Les femmes salariées et le temps de loisirs.....	47

Partie pratique

Chapitre IV : présentation du terrain d'enquête

1. Présentation du terrain d'enquête.....	52
1.1. Historique du secteur hydrocarbure Algérie.....	52
1.2. Historique de NAFTAL.....	54
1.3. Présentation du district GPL de Bejaia.....	64

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Introduction.....	67
1. Identification des femmes salariées.....	67
2. Analyse des données relatives à l'aménagement du temps de travail.....	71
3. Analyse des données relatives aux postes occupés par les femmes dans l'entreprise.....	80
4. Discussion des résultats de l'enquête.....	91
5. Conclusion.....	93
6. Bibliographie.....	96

Annexes

Partie théorique

Introduction

Introduction

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail au cours des trente dernières années s'est faite dans un contexte d'inégalité persistantes et de contrastes entre la croissance de l'emploi féminin et le maintien de la division sexuée du travail tant au niveau des secteurs d'activité que des occupations¹. Contraste entre la forte progression du niveau d'éducation et de formation des femmes et leur faible représentation dans les postes de responsabilité. Contraste entre la progression de législation visant à assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes et les inégalités persistantes notamment entre les salaires féminins et masculin.

Le développement du statut de la femme sur le marché du travail et l'apparition de nouvelles structures familiales (familles monoparentales), un grand nombre des femmes se sont tout à coup vu contraints de rechercher une combinaison adéquate entre leur travail et leur vie privée, ces femmes sont eux aussi soumis à d'autres contraintes (concilier travail et famille, s'adapter aux rythmes sociaux...) ainsi elles sont tenus de répondre aux exigences organisationnelles en même temps que satisfaire des dépendances familiales et sociales, choses qui s'avèrent de plus en plus contradictoires, notons même qu'avec l'arrivée de nouvelles technologies, lesquelles permettent maintenant d'être rejoint en tout temps et exige, par le fait même, une disponibilité accrue.

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est le travail des femmes et la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, nous avons divisé notre travail en deux parties essentiel qui est la partie théorique et la partie pratique.

¹ FREMEAUX (Sandrine), Perception par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail-hors travail, CRGNA LAGON, Paris, 2005, p : 1.

1-La partie théorique :

Qui regroupe un chapitre dénommé cadre méthodologique, qui représente : le choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisé ainsi que les obstacles rencontrés.

Un chapitre sur l'histoire de travail des femmes en France depuis le début de l'industrialisation jusqu'à la fin du XXème siècle, en introduisant le travail des femmes en Algérie depuis la colonisation jusqu'à l'indépendance, puis nous allons faire une comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne.

Un deuxième chapitre sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes salariées, dont lequel nous allons faire une définition sur la conciliation entre les deux sphères puis l'importance de l'adoption de cette politique, on basant sur ses formes et ses modalités ainsi que ses difficultés.

2. La partie pratique :

Dans la partie pratique nous allons présenter dans un chapitre entier le terrain d'enquête, passant par son historique, ses différents services et directions, ses missions et ses objectifs.

Le dernier chapitre est destiné pour l'analyse et l'interprétation des données dont nous allons analyser les données rassemblées relatives aux hypothèses dans le but de les confirmer ou de les infirmer.

En dernier lieu, nous allons terminer par une conclusion générale suivie par une liste bibliographique et les annexes.

Chapitre I

Cadre méthodologique

Préambule

La méthodologie constitue un guide et des repères pour tout chercheur, « les richesses les plus précieuses sont les méthodes »¹

Dans cet exercice il s'agit de mentionner les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche.

1. Motifs du choix du thème :

Les raisons ou les motifs qui nous ont poussés à choisir ce thème sont les suivants :

- La curiosité de découvrir le monde de travail, dans le but de nous préparer à la vie active.
- L'actualité du thème qui forme un sujet de débat à l'échelle nationale, ainsi qu'internationale.

2. Les objectifs de la recherche :

Quelque soit les raisons ayant suscitées le choix de ce thème, la première démarche dans chaque étude scientifique consiste à préciser les objectifs à réaliser, et les objectifs visés par notre étude sont les suivant :

- Analyser les conditions des femmes salariées en tenant compte de leurs confrontations l'une familiale et l'autre professionnelle.
- Savoir la réalité sociale vécus par les femmes salariées algériennes et les difficultés qu'elles rencontrent concernant l'adéquation entre le temps de travail et le temps qu'elles consacrent à leurs familles.
- Connaitre les différentes opinions exprimées par les femmes salariées concernant le temps de travail dans l'entreprise industrielle.

¹GRAWITZ (Madeleine), Méthodes des sciences sociales, 11eme édition, DALLOZ, Paris, 2001, p: 67.

- Savoir comment les femmes salariées partagent les responsabilités professionnelles et familiales.

3. La problématique :

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

Toutefois, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent encore de nos jours.¹

Par ailleurs la situation des femmes au travail diffère beaucoup d'une région à l'autre du globe, en fonction du niveau de développement des pays, mais aussi des mentalités.

Durant les années précédentes la femme qui travaille n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de forces, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir son mari au travail et d'aider à la reproduction de sa force du travail.²

Mais 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 contenue en emploi.³

Dans notre société, l'émergence de la femme au travail n'a pas apporté un grand changement car la fonction est fixée sur le travail domestique, cela veut dire qu'il n'y avait pas une répartition du travail à l'intérieur du foyer, pas de partage des tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout. L'extérieur

¹ MARUANI(Margaret), Travail et emploi des femmes, édition la Découverte, Paris, 2000, p : 54.

² BOUTEFNOUCHET(Mostafa), La famille Algérienne (Evolution et caractéristique récentes), édition Sned, Alger, 1982, p : 229.

³ LUNGI(Christina), Et si les femmes réinventaient le travail, édition Eyrolles, Paris, 1999, pp : 69-70.

est réservé à l'homme, certainement la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie familiale et sa vie professionnelle car elle vit un cumul fonctionnel puisqu'elle se charge en parallèle des deux tâches domestique et professionnelle, ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel ou bien qu'elles soient engagées dans le monde professionnel, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des tâches ménagères.¹

La présente étude s'interroge sur les possibilités de construction d'une carrière professionnelle dans l'entreprise industrielle pour la femme salariées, qui non seulement continuée à être socialement identifié à travers son statut et son rôle de femme au foyer.

Maintenant il est nécessaire de poser autour de notre thème les questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui favorisent aux femmes salariée une meilleure conciliation entre leurs vies privées et leurs vies professionnelles ?
- Est-ce les entreprises offrent des mesures de conciliation entre les deux sphères aux femmes mariées?

4. Les hypothèses :

L'hypothèse est une exploitation provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse doit être confirmé ou infirmé²

Pour mieux exposer ce sujet qui concerne l'activité féminine et répondre aux interrogations de notre problématique, nous avons émis deux hypothèses à savoir :

¹ADDI(Lahaouari), Les mutations de la société algérienne (Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine), édition la Découverte et Syros, Paris, 1999, p : 175.

²MONTROY B et CROZET D, Gestion des ressources humaines, édition Organisation, Paris, 1996, P : 141.

- L'aménagement du temps de travail est l'un des facteurs qui favorise aux femmes une meilleure conciliation entre leurs vies privées et leurs vies professionnelles.
- Le poste occupé par la femme au sein de l'entreprise détermine les mesures offertes à celle-ci, pour une meilleure conciliation entre les deux sphères.

5. Définition des concepts :

1-La conciliation :

- Le concept de conciliation est d'origine biologique ; il fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système social quelque soit sa taille, allant de la famille comme microcosme de la société, à la société en général. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est l'un des moyens dont dépend chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à persistance partielle ou totale de l'ordre social.¹
- Arrangement accord entre les personnes ou des choses : par grand désir de tenté une démarche de conciliation entre les deux adversaires.
C'est une action d'un juge sur les parties pour les mettre d'accord ou un procédé de règlement amiable des conflits collectifs du travail.²

2-Le travail salarié :

- C'est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production des biens et des services. C'est un facteur de production que les entreprises et les administrations achètent en contre partie un salaire, il mobilise des savoir faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses³
- Le terme travail dans son sens large est l'activité déployée pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort.
Quand au travail salarié, il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération.⁴

¹ PERETTI(Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines, 2eme édition, Vuibert, Paris, 2001, p : 39.

² DUBOIS(Jean), Larousse de la langue française, édition Larousse, Paris, 1979, p : 394.

³ FERREOL(Gille), Dictionnaire de sociologie, 2eme édition, Armand Colin, Paris, 1995, p : 264.

⁴ GRAWITZ(Madeleine), Lexique des sciences sociales, édition Dalloz, Paris, 2000, p : 364.

3- Le travail domestique :

- Il est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectuent spécialement par les femmes dans la sphère domestique, il s'agit de la préparation des repas, les soins aux enfants et aux adultes, les comptes et les démarches, le jardinage...¹
- Toute activité accomplie par la femme à l'intérieur du foyer, concernant les tâches ménagères et tout ce qui est de l'intérêt familiale, ses activités sont non rémunérées.²

4-Aménagement du temps :

- L'aménagement du temps peut se définir comme un projet global coordonné par les instances politiques et administratives en vue d'introduire dans la société des nouvelles modalités de régulations des temps sociaux et humains³
- L'aménagement du temps veut dire aussi une redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humain de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations⁴

5-Le temps de travail :

- Le temps de travail peut se définir comme la mesure, par l'horloge, d'une activité définie et payée.

Il s'agit d'une durée consacrée à la production de biens ou de services délimitée par un horaire. Ce temps s'apprécie par rapport à deux notions : la durée légale du travail et les horaires collectifs de travail. La durée

¹ ALAIN(Bruno), Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005, p : 468.

² RUSS(Jacqueline), Dictionnaire de philosophie, édition Armand Colin, Paris, 2000, p : 303.

³ PRONOVOSTE(Gille), Sociologie du temps, Université de Boeck, Bruxelles, 1994, p : 156.

⁴ Ibid, p: 48.

légale est fixée aujourd'hui à 35 heures par semaine et seul le temps de travail effectif est pris en compte.

L'horaire collectif de travail s'applique à l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il permet de fixer le cadre horaire dans lequel les salariés sont occupés (début et fin des heures de travail) et le rythme de travail¹.

- Le temps de travail effectif est défini dans la législation comme « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et dont se conformer à ses directions personnelles ».²

6. La méthode adoptée et la technique utilisée :

Les chercheurs doivent mener à bien leurs recherches pour cela ils disposent d'un ensemble de méthodes et de techniques, c'est l'étape la plus importante pour eux dans le but d'atteindre les objectifs souhaités.

La validité de la recherche scientifique dépend du choix de la méthode utilisée, pour cela le chercheur doit choisir celle qui sera appropriée à l'objectif visé.

- **La méthode adoptée :**

Toutes les recherches scientifiques se caractérisent d'une méthode qui « *est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif* »³ autrement dit cette dernière permet de guider les chercheurs vers la réalisation des objectifs destinée. Le travail de recherche sur le terrain vise à concrétiser nos hypothèses émises et répondre aux interrogations de départ.

La nature de notre recherche nous a exigé une étude qualitative qui est « *une stratégie de recherche utilisant divers techniques de recueil d'analyse dans le but d'explicitier en compréhension un phénomène* »⁴

¹ ALAIN (Bruno), Op.Cit, p: 466.

² DUQUESNE(François), Droit de travail, G. Gualino éditeur, Paris, 2001, p : 273.

³ ANGERS(Maurice), Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, 1997, p : 58.

⁴Ibid, p : 140.

- **La technique utilisée :**

Afin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons utilisé la technique d'entretien semi directif, à base de la taille de notre échantillon et à fin d'avoir le maximum d'information plus spécifiques et plus approfondies.

L'entretien se défini selon Maurice ANGERS comme « *une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolement, mais aussi dans certain cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitative en vue de mieux connaitre en profondeur les informations* »

Et pour MACE et PERTY l'entretien est « *un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir les informations, qui ne se trouve ailleurs auprès de personne ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événement sur lesquels porte la recherche* »¹.

Nous nous somme appuyés sur l'entretien semi directif en vue d'orienter l'enquête dans le sens de l'objectif de l'entretien, cette technique est considérée comme l'un des moyens les plus importants de collecte d'information et les plus utilisés pour sa flexibilité et ses caractéristiques.

7. la population d'enquête :

Pour concrétiser notre étude sur le terrain, on doit déterminer la population qui va être le sujet de cette investigation autrement-dit, on procède à un échantillonnage qui est « *un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constitué un échantillon* »².

¹ MACE(G) et PERTY(F), Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales, (Méthode en sciences humaines), 3 eme édition, DEBOECK université, Québec, 2000,p : 391.

² GRAWITZ(Madeleine), Méthode des sciences sociales, Op.Cit, p : 362.

On a recueilli les données de notre étude, auprès des femmes mariées qui constitue le cadre démographique de notre recherche, ce qui justifie notre choix de la technique d'investigation qui est en adéquation avec notre thème de recherche dont on touchera l'ensemble des femmes mariées de NAFTAL.

En raison de la difficulté d'étudier toutes la population féminine qui travaillent au sein de cette entreprise, suite au refus de certaines femmes d'être interviewées, et d'un autre coté la nature de la technique suivie qui est l'entretien, qui nécessite beaucoup de temps, nous a obligé à cerner un nombre précis en le limitant à 11 femmes sur 16.

Il s'agit d'un échantillon non probabiliste, typique « *prélèvement d'un échantillon de la population de recherche par la sélection d'éléments exemplaires de celle-ci* »¹. Dans l'échantillonnage typique, les éléments choisis pour faire de l'échantillon apparaissent comme des modèles de la population à l'étude. On recherche un ou des éléments considérés comme des portraits type de la population dont ils proviennent.

¹ ANGERS (Maurice), Op, Cit, p : 237.

8. La prè-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.

Notre prè-enquête est déroulée en mois janvier, en premier lieu à travers les visites à NAFTAL, où on a rencontré des femmes salariées, dont on a procédé à poser quelques questions à un certain nombre de femmes dans l'objectif de balayer le champ de l'étude et cerner notre sujet de recherche dans le terrain.

Cette pré-enquête nous a aidés à reconnaître notre terrain et déterminer notre échantillon.

La pré-enquête a pour but de cerner la problématique et de connaître notre échantillon, et de concevoir la technique la plus adéquate à utiliser.

9. Le déroulement de l'enquête :

Nous avons procédé à l'enquête, durant la dernière semaine de mois janvier jusqu'à la première du mois mars 2013, dans l'entreprise NAFTAL de Bejaia. Durant cette période nous avons effectué des discussions avec les femmes salariées afin d'obtenir des réponses aux questions formulées dans le guide d'entretien. Les entretiens se sont déroulés dans les lieux du travail de chaque enquêté dans leur bureaux.

10. Les difficultés rencontrées :

Toute réalisation d'une recherche scientifique peut être confronté à des difficultés tant sur le plan théorique ou pratique. Et parmi les obstacles qui ont freiné notre étude on peut citer :

- La difficulté d'interroger toutes les femmes qui travaillent dans cette entreprise à cause de leur occupation.
- Le refus de quelques femmes de répondre à nos questions.
- Le manque d'expérience sur le terrain.
- Le non disponibilité de certains ouvrages dans la bibliothèque.

Cadre théorique de la recherche

Chapitre II

Histoire et évolution du travail des femmes

Introduction

Dès le début de l'histoire, les activités productives des femmes se sont avérées essentielles pour le maintien et le développement du noyau familial, la majorité de ces activités étaient des travaux domestiques et se traduisaient par la production d'objets, et aliments la préparation des repas, la fabrication des vêtements et des instruments de travail, l'approvisionnement en eau.¹

La présence des femmes au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central². Ce développement s'est réalisé durant des siècles, depuis le moyen âge jusqu'à ce jour.

Les femmes ont toujours travaillé, et leur travail n'est pas d'origine récente, et son développement n'a pas été linéaire. Donc l'étude d'évolution de travail des femmes est l'étude des périodes durant lesquelles le statut de la femme évolue.

1. L'évolution du travail de la femme française :

1.1. Le travail des femmes au début de l'industrialisation :

Au XIX^{ème} siècle il existe une multiplicité des formes d'activités laborieuses pour les femmes. Celles-ci exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la femme était loin de se réduire au foyer. Ce sont les logiques sociales qui ont contribué à opposer le travail au sein de l'unité domestique et le travail salarié. Et, selon certains auteurs, c'est l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail qui a engendré les différences entre hommes et femmes.

Les femmes, à cette époque, pouvaient envisager plusieurs types d'activités : des activités indépendantes au sein de corporations, des activités au sein de la famille ou un travail dans une fabrique.

¹ ELEBODES (Christian), *La division du travail de l'économie sociale*, Armand Colin, Paris, 2006, p : 26.

² GANGLOFF (Bernard), *Les compétences professionnelles (Descriptif, mesure et développement)*, L'HARMATAN, Paris, 2000, p : 19.

1.1.1. Les activités indépendantes :

Il existait des corporations qui étaient uniquement constituées de femmes, notamment dans le domaine de la soie et des vêtements (lingères, brodeuses, modilistes...) Ces corporations permettaient aux femmes d'exercer des métiers de façon indépendante. Cependant, le pouvoir de direction était réservé aux hommes.

Dans les villes du XVIII^{ème} et du début du XIX^{ème} siècle, les femmes ont de nombreuses possibilités d'exercer de petits métiers (marchandes, ambulantes, blanchisseuses...). Et au XIX^{ème} siècle la confection à domicile continue à s'étendre, notamment grâce à la machine à coudre, ce qui favorise l'activité laborieuse des femmes à domicile.¹

1.1.2. La famille comme unité de production :

Le travail industriel à domicile a permis, jusqu'à XIX^{ème} siècle d'améliorer les conditions de vie précaires.

Dans les ateliers à domiciles, un maître emploie sa femme et ses enfants pour produire, en général, du textile. Le travail des femmes est nécessaire au bon fonctionnement de l'atelier, mais aussi à la vente des produits et à la tenue des comptes.

Mais de façon générale, les femmes accomplissent les tâches les plus ingrates et les moins bien payées. La production de dentelles et de broderies (uniquement réalisée par des femmes) est moins bien rémunérée que les productions plus masculines (comme le tissage). Or, ces différences ne s'expliquent pas par une moindre complexité des travaux féminins, bien au contraire ! L'explication serait plutôt due à la place des femmes dans la société qu'à la nature des tâches accomplies. Et ce constat sera fait tout au long de l'histoire des femmes.

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Histoire du travail des femmes, La Découverte, Paris, 2000, p : 3.

1.1.3. Le travail des femmes dans les fabriques :

Du fait de la mécanisation, les ateliers sont, peu à peu, remplacés par des fabriques. C'est notamment le cas de l'industrie textile qui est la première à employer des femmes. Les machines à vapeur ont permis de rendre le travail moins pénible et donc de remplacer les ouvriers à domicile très qualifiés par des ouvrières. Au milieu du siècle, la tendance est à remplacer la main d'œuvre masculine dotée d'un savoir-faire par une main d'œuvre féminine non qualifiée et donc moins onéreuse. Ce sera le début de la division du travail entre les sexes.

Le travail des femmes, au début de l'industrialisation peut donc être divisé en plusieurs types d'activité. Mais il faut souligner que le travail des femmes n'est pas continu dans le temps, mais suit le cycle de leur vie familiale. Alors que les jeunes filles travaillent à plein temps, beaucoup cessent leur activité après la naissance de leurs enfants. Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence, lorsque leur mari est malade ou quand elles se retrouvent seules. Les emplois réguliers sont généralement réservés aux femmes célibataires.

1.2. Fin du XIX^{ème} et début du XX^{ème} siècle :

La domestique, la couturière et l'ouvrière du textile sont les emblèmes du travail féminin à cette époque. Celui-ci repose, pour la société, sur les qualités « naturelles » du genre féminin : la méticulosité et la dextérité (opposées à la force physique masculine).¹

Mais dans tous les cas, des soupçons pèsent sur la sexualité de ces femmes qui travaillent. Par exemple, les domestiques ne bénéficient pas des mêmes conditions des repos et d'hygiène que les ouvrières... Pourquoi ? Pour éviter que les jeunes domestiques ne soient sans surveillances, livrées aux dangers des mauvaises fréquentations... Elles apparaissent mieux protégées des dangers des grandes villes et susceptibles de recevoir une formation ménagère. Or elles sont, plus que les autres, exposées aux risques de la séduction (notamment par leurs

¹ BATTAGLIOLLA(Françoise), Op.Cit, p : 4.

employeurs !) : on observe, dans cette profession, un plus grand nombre de mères seules ou de concubines.

Alors qu'aux yeux de la société, la domestique semble préservée de tous dangers, la morale des couturières, elle, serait en péril. Un jésuite fonda en 1892 le « Syndicat de l'aiguille ». Il a pour but de préserver la moralité des jeunes filles et de d'avoir le contrôle de leur conduite. En effet, des restaurants sont réservés aux ouvrières pour les protéger de la promiscuité d'éventuels séducteur et des maisons de famille leur offrent un hébergement les préservant des liaisons dangereuses.

1.3. La Première Guerre Mondiale :

Dans les années 1914-18, les femmes ont été associées aux mouvements syndicaux. Mais dès la fin de la guerre, les rapports entre les femmes et les mouvements ouvriers changent. Les craintes de la concurrence du travail féminin face à l'emploi masculin resurgissent. Les syndicats se remplissent sur une attitude hostile au travail féminin. Les ouvriers, eux restent attachés à une forme de famille au sein de laquelle les rôles sont séparés, on assiste donc à un retour à une vision très conservatrice de la position de la femme. « La glorification de la maternité et de la famille tend à éclipser la travailleuse ».¹

1.4. La crise des années Trente :

La question du travail féminin n'avait jamais cessé d'être débattue (à cause des mouvements en faveur de la natalité), mais avec la crise des années Trente et le chômage massif, les femmes mariées sont fortement incitées à retourner à leur foyer.²

En 1933 s'est tenu un congrès international pour le retour de la mère au foyer. Cependant, ces campagnes n'aboutissent pas, en France, à l'interdiction pour les femmes mariées d'exercer un métier mais à des mesures d'incitation.

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Op.Cit, p : 5.

² Ibid, p : 6

Celles-ci peuvent prendre différentes formes : des allocations (ou compensations financières) versées aux femmes ouvrières qui quitteraient leur emploi pour se consacrer à leur foyer, majoration de salaire des hommes dont la femme est au foyer, restriction du nombre de postes mis au concours pour les femmes dans l'administration.¹

1.4.1. Les femmes et le chômage :

La crise des années 30 et l'incitation au retour des femmes au foyer provoquent une augmentation de la proportion de chômage féminin. Mais on constate que beaucoup de femmes au chômage hésitent à se déclarer chômeuses, à tel point que l'on peut se demander si elles se considéraient vraiment comme telles ! Ce phénomène montre bien à quel point elles ne se considèrent pas comme appartenant à la population active, et à quel point la société ne reconnaît pas le travail féminin !

1.5. Vichy et le travail des femmes :

En 1940, un projet réglementant le travail des femmes fait état de « la vocation reproductrice des femmes et des restrictions législatives du travail féminin ». Le gouvernement interdit l'embauche des femmes mariées, congédie les mères de plus de trois enfants dont le mari travail, et met à la retraite les femmes de plus de 50 ans, à la fois dans le privé que dans le public. La famille est considérée comme « l'unité organique » du fonctionnement social et une intense propagande s'installe, accompagnée d'une répression accrue de l'avortement, du divorce et une pénalisation de l'abandon de la famille.

1.6. Travail des femmes entre 1945 et 1975 :

A partir de cette période, la proportion des femmes n'ayant jamais travaillé diminue jusqu'à devenir quasi nulle. Les femmes se répartissent donc en deux

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Op.Cit, p : 7

groupes à peu près égaux : les femmes actives toute leur vie, et les femmes alternant travail et foyer.

Alors qu'avant, la discontinuité se caractérisait par le retour des femmes au foyer quand leur âge avançait, on observe, à partir de 1945, que les femmes reprenaient leur travail après avoir élevé leurs enfants. Ce ne sont que pour les générations de femmes entrant sur le marché du travail dans les années 70 que l'on observe une continuité de l'activité professionnelle.¹

Dès la Libération et jusqu'à la récession de 1974, la pénurie de main d'œuvre stimule le travail des femmes. Alors que bon nombre d'entre elles travaillaient dans l'agriculture en 1945, on observe que ce secteur est en recul, alors que le tertiaire est, lui, le secteur qui offre le plus de débouchés pour les femmes. Cependant, le nombre de femmes ayant des postes de cadre supérieur reste insignifiant ; la majorité des femmes sont de simples employées ou, si elles sont cadres moyens, c'est qu'elles occupent des places d'institutrices.

Les années 50 et 60 sont à la fois considérées comme l'âge d'or de la famille et de la femme au foyer, mais elles voient, aussi, l'augmentation du nombre de femmes mariées et de mères de familles sur le marché du travail.²

Cependant, le modèle de référence féminin reste encore celui de la femme au foyer. Si le mari fait preuve d'une certaine réussite sociale, alors son épouse parvient difficilement à justifier la poursuite de son activité professionnelle. Une femme au foyer est donc la marque de la réussite sociale du mari. Ainsi, beaucoup de femmes de cadres supérieurs sont inactives alors que, dans les milieux populaires, l'activité féminine permet à la famille de vivre plus aisément.

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Op.Cit, p : 8

² Ibid, p : 9

1.7. La fin du XX^{ème} siècle : entre égalité et inégalités :

A la fin du XX^{ème} siècle, les comportements des hommes et des femmes en matière d'activité professionnelle se sont fortement rapprochés. Le travail discontinu, qui était une spécificité féminine, devient de plus en plus rare.

1.7.1. Vers l'égalité professionnelle :

Alors que l'obtention d'un diplôme est la clé qui permettait d'obtenir un emploi et de faire carrière, on observe la prolongation de la scolarité des jeunes, et notamment des filles. Alors que celles-ci ont dépassé les garçons dans l'obtention du baccalauréat, on constate qu'elles s'orientent (ou sont orientées) dans les filières traditionnellement féminines (filières littéraires ou tertiaires). La mixité des métiers n'est donc pas atteinte, malgré l'augmentation du nombre de filles scolarisées.¹

En ce qui concerne le nombre de femmes dans les professions supérieures, il augmente avec la progression de la scolarisation des filles. Les modes de recrutement des écoles jouent un rôle important dans l'augmentation de la place des femmes dans les professions supérieures : le recrutement reposant sur les performances scolaires favorise les filles.

L'orientation des filles suit plus une logique de spécialité qu'une logique de niveau : elles ne cherchent pas à entrer dans l'école la plus cotée, mais plutôt dans une école qui leur propose une spécialité, un enseignement, qui leur plaise.

Dans le cas de la magistrature, il semblerait que l'entrée des femmes dans ces métiers se soit fait en parallèle de la perte d'intérêt des hommes pour ces professions à cause des salaires peu attrayants. L'entrée des filles dans les métiers du droit serait-elle donc liée à leur dévalorisation ?

De plus, les femmes des professions supérieures se sont heurtées à de nombreux problèmes : il leur a été difficile de se faire accepter dans des milieux

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Op.Cit, p : 10

où « prestige rimait avec masculin » ! Pour être acceptées, il leur fallait avoir une origine sociale et un nombre de diplômes supérieurs aux hommes !

Mais d'une manière générale, avec la professionnalisation des femmes, les différenciations de métiers entre hommes et femmes diminuent, même si les femmes atteignent rarement des postes de direction.

1.7.2. Des inégalités qui se creusent :

Aujourd'hui, les inégalités concernent moins les différences entre emplois féminins et emplois masculins, mais on observe qu'un fossé se creuse entre les femmes, elles-mêmes. Les inégalités ne se mesurent pas simplement en termes de qualification et de salaire, mais aussi en termes d'accès au marché du travail et du type d'emploi.

L'emploi à plein temps, en contrat à durée indéterminée, offrant une grande stabilité, est de plus en plus remplacé par d'autres types d'emplois, plus précaires. Ce sont les femmes, et parmi elles les moins diplômées, qui sont le plus touchées par le sous-emploi et/ou les emplois précaires. Emplois partiels rimant avec salaires partiels, les nouvelles formes de travaux engendrent l'apparition de « travailleuses pauvres ».¹

2. L'évolution du travail de la femme algérienne :

2.1. Le travail féminin durant l'occupation française :

Le travail pour les Algériennes n'était ni un facteur épanouissement ni une conquête sur le monde extérieur, mais seulement une dure nécessité pour survivre.

L'algérienne des années 50 était paysanne, ouvrière ou domestique, elle assurait des travaux pénibles peu valorisant et mal payés : dans les compagnes, elles étaient donc amenées à sortir de la maison, cela ne signifiait pas un mélange des modes féminin et masculin. On peut dire qu'en milieu rural,

¹ BATTAGLIOLLA (Françoise), Op.Cit, p : 11.

l'artisanat était considéré comme une source normale de revenu, en revanche, l'activité des citadines devait se limiter essentiellement aux travaux ménagers. Presque toutes les femmes des anciennes familles citadines possédaient un talent particulier qui occupait leurs loisirs : différentes sortes de broderies ou de dentelles traditionnelles.

L'algérienne pendant la guerre était exclue de la vie politique, à la fois par les autorités coloniales et par les partis politiques d'opposition. Lorsque la guerre éclate en novembre 1954, personne n'envisageait que les femmes jusqu'alors confinées dans la vie familiales exclues du monde extérieur, puissent émerger et jouer un rôle de premier plans dans la lutte qui s'engageait. Les moussebilates, ou les militantes civiles y compris les fidayettes constituaient la grande masse des militantes, puisque elles regroupaient le ravitaillement des militants, les agents de liaison et les guides, les renseignements, la collecte de fonds et d'objets divers, les activités spécialisées, les activités ponctuelles et les activités occasionnelles et tout cela différait peu de ses taches traditionnelles.

La libération du pays ne s'est pas seulement réalisée par la grande révolution des hommes, mais aussi des femmes. Ces dernières ont toujours soutenu les combattants et ont joué un rôle important.

Les femmes qui ont été confinées à l'intérieur des maisons, devenues responsables des familles lorsque leur mari était absent, donc au moment ou « *Les hommes qui alimentaient, cachaient, collectaient l'argent.* »¹ Il faut dire aussi que la femme algérienne pendant la guerre à joué d'autres rôles pour aider les maquisards, comme le rôle d'infirmière, en donnant les soins nécessaires pour les blessés « *Les femmes veillent sur les blessés, les portent sur leur dos en cas d'alerte, font le guet.* »²

Le ravitaillement des militantes, les guides et les renseignements sont des taches majeures qui ont aidé la femme algérienne à apparaître comme étant une femme

¹ BOUZAR (Wadi), *La mouvance et la pause (regard sur la société algérienne)*, édition Sned, Alger, 1983 p: 220.

² FERAOUN (Mouloud), *Journal 1995-1962*, Seuil, Paris, 1962, p : 569.

courageuse, compétentes, capable de sortir pour travailler. La guerre a aidé la femme algérienne à quitter le domaine domestique où elle était cloîtrée, elle est aussi la cause de son ouverture sur le monde extérieur pour devenir par la suite un élément important participant dans la production économique et même responsable de la famille.

2.2. La femme algérienne après la guerre de libération nationale :

Après sa participation à la guerre de libération, après avoir convaincu l'opinion publique de ses capacités et après avoir dévoilé son courage, la femme algérienne a réussi à s'introduire dans le monde du travail avec confiance, est arrivée à obtenir ses droits, être considérée comme étant un être à part entière, avec sa dignité, avec son propre statut et une place dans le monde social.

Avec la libération nationale, la femme algérienne est devenue un élément actif dans le développement national. Cette femme, dans un passé proche, menait une vie caractérisée par la misère et l'analphabétisme qui ne lui a permis aucun épanouissement ; la libération, le développement et la modernisation lui ont offert des possibilités et des rôles nouveaux, mais ont également sapé leurs ressources traditionnelles. « *Ainsi, la femme algérienne, grâce à un contexte socio-économique sociopolitique et socio psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter* »¹.

Donc, suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes ont entamé le chemin du travail salarié en vue de développer des statuts pour obtenir leur considération perdue. D'après M.BENNOUNE cette évolution « *Est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement* »² mais il ne faut pas nier dans tout cela la discrimination dont plusieurs auteurs ont parlé et que subissent les

¹ BOUTEFNOUCHET (Mustafa), Op.Cit, p : 120.

² BENNOUNE (Mahfoud), Les algériennes victimes d'une société néo patriarcale (étude socio anthropologique), Marinoor, Alger, 1999, p : 86.

femmes, soit au niveau des salaires ou dans le non considération de leur performance. Cela signifie que, malgré l'augmentation du taux d'occupation féminine, il reste que le statut de la femme ou la fonction qu'elle exerce est toujours subordonnée à celle de l'homme et que malgré les changements observés dans les rapports entre eux, peu de choses ont changés réellement.

2.3. L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance :

Après avoir prouvé leur courage et leur résistance, par leur participation à la guerre de libération, les femmes algériennes ont pu essayer de changer et d'affirmer leur statut au sein de la famille et dans la société, en devenant salariées, par l'exercice d'un métier dans le monde de travail, donnant une autre image de leur responsabilité familiale, contrairement au « *statut de la femme au foyer qui ne franchissent le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles* »¹. Les femmes donc, travaillent en étant conscients de leur valeur, et on essayé par tous les moyens d'assurer la cohésion des membres de la famille, comme c'est le cas dans la famille traditionnelle. Et ce en y consacrant toutes les préalables d'intimité qui assure la perpétuité des relations entre les membres.

Malgré l'évolution qu'a connu le statut de la femme algérienne, et le changement des mentalités à l'égard du travail féminin qui a mis sa situation dans un contexte d'avancement, il reste que l'égalité entre l'homme et la femme, dont parle les discours des responsables est théorique, car dans la réalité c'est l'homme qui se place toujours dans la première position et la femme en seconde.

Face à cette situation d'infériorité à l'égard des femmes, ces dernières n'ont pas cessé de combattre afin d'arracher leur droits, par l'aide de certains facteurs, dont la scolarisation des filles.

¹ BOUTEFNOUCHET(Mostafa), Op.Cit, p : 118.

2.4. La scolarisation des filles :

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

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant, cette augmentation du taux de la scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles. Ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, c'est pour cela qu'on trouve des filles qui font leurs études à l'école et aux universités, comme le font les garçons, même en zones isolées.

De nos jours, l'instruction des filles est devenue comme un facteur de développement du statut de la femme en particulier et de la société en général, elle a permis à toutes femmes de dépasser son mode de vie traditionnelle et de dépasser son isolement social, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en devenant une force de travail.

Donc, la scolarisation a bien aidé la femme à s'imposer au sein de la famille et dans la société, en refusant de jouer le rôle de la femme traditionnelle soumise, et de lutter pour l'acquisition de ses droits en émergeant en tant qu'acteur socio-économique à part entière, car aujourd'hui «*Elle constitue l'un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits* »¹.

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

2.5. L'adaptation des femmes au travail salarié :

La progression du salariat est liée essentiellement à la croissance de l'emploi féminin au cours du développement économique et l'industrialisation. Dans ce mouvement, les femmes ont joué un rôle d'accélérateur.

Au début des années cinquante en France, les deux tiers des affectifs était salariés, et la main d'œuvre des deux sexes en part quasi égale entre le secteur de l'industrie, les transports et la manutention, depuis le début des années soixante, en effet, la progression de la salarisation a été plus importante et plus rapide pour les femmes que pour les hommes. Entre 1962 et 1982, l'emploi rapide salarié masculin a cru de 16%, l'emploi salarié féminin depuis 1975, et pour la première fois dans l'histoire du salariat les femmes sont, en proportion, plus souvent salariées que les hommes. En 2000, 92% des femmes qui travaillent sont salariées contre 86% des hommes.¹

Le mouvement de salarisation n'a pas le même sens pour les hommes que pour les femmes, pour les hommes il s'agit d'un changement de statut professionnel : passer de statut de travailleur indépendant à celui de travailleur salarié. Pour les femmes, la salarisation a des implications qui vont au delà de statut PROFESSIONNEL, c'est une modification du statut sociale : le salariat pour est synonyme d'autonomie professionnelle et familiale.

Une étude a été menée à l'université d'Alger (institut des sciences sociale), ayant pour but principale d'étudier la question du passage de la femme du foyer au travail, ce qui demanda aux femmes un effort d'adaptation à deux mondes confédérer comme contradictoire. Ce qui la préoccupe dans sa recherche et de voir comment un groupe de travailleuses vivent le passage de statut de femme au foyer à celui de la femme au travail. La population visée constitué de 56 ouvrières d'une unité de SONIPEC.

Elle a posé deux questions qui sont :

¹ MARUANI(Margaret) Op.Cit, p : 13.

-Les mécanismes sociaux et culturels sur les quels peuvent s'appuyer les femmes pour accéder à l'emploi ?

-Quelles sont les attitudes, les stratégies développées par elles pour y arriver ?

La première hypothèse émise soutient que le travail de la femme est un acte important qui doit être sous-tendu par une prise de décision individuelle et psychologique de l'entourage.

La seconde hypothèse apparait le passage de l'univers familial au monde du travail salarié, c'est-à-dire engendre-t-il des changements importants dans les relations femme-famille ? Et quelles sont les implications concrètes du statut de travailleuses ?

Au départ de son étude, elle constater que¹ :

-Le statut des travailleuses salariées se conquiert : ce statut révèle une série de contradiction, les femmes sont prisent entre deux modèle : celui que leur impose a la réalité celui que leur renvoie le milieu aux quel elles appartiennent.

Ce vécu contradictoire apparait à travers cette aspiration du retour ou foyer.

Mais cet idéal féminin va se voir beaucoup par le vécu réel, et par un monde qui change :

-Il ya tout d'abord la réalité des besoins : le retour au travail salarié constitue au premier lieu une tentative de réponse à ses propres besoins.

-Les conséquences de ses besoins, ce qu'il va au fil des ans le lieu de l'acquisition d'une expérience sociale plus dense, c'est-à-dire le monde du travail pour elle se sépare sur le cercle familial, sur la connaissance des rapports sociaux.

-Le travail salarié apparait dans la vie des femmes comme une attitude apprise : il est souvent vécu comme un moment transitoire dans leur vie de femme.

Est une femme salariée fait partie d'une dimension nouvelle :

¹ CHERIFATTI-MERABTINE(Donia), l'adaptation des femmes au travail salarié, Thèse de magistère en sociologie, institut de sociologie, Université d'Alger, Alger, 1982, PP : 201- 202.

- D'un vécu le milieu dans lequel elle évolue, renvoie de la femme qui travaille une image dévalorisante, et la nécessité est d'avoir un statut social respectable la place devant l'obligation de déployer tout un savoir sociétal.

-Le travail salarié des femmes exige qu'à leurs niveaux se développe une attitude inventive qui vise à trouver des solutions à toutes les entraves qu'elles rencontrent.

-Le travail salarié des femmes constitue donc un lieu où se révèlent des contradictions latentes qui entourent le statut de la femme.

Il indique que nous sommes devant un système traditionnel qui se fissure et nous nous trouvons en présence de changement.

Le problème de l'adaptation n'est pas posé chez ces femmes en termes de passage d'un système traditionnel à un autre jugé moderne mais la contradiction qui s'engage au moment de leurs arrivées au salariat et à ce titre intéressant.

2.6. La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et la femme algérienne moderne :

Le passage de la famille algérienne d'une famille ancienne traditionnelle, de type patriarcal obéit aux conjonctures de la coutume, de la religion, combinées à chaque fois de façon spécifique à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engageant deux personnes considérées comme égales, responsable et autonomes.¹Cela a engendré le changement de statut et de rôle de la femme, d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain² presque opposés ; et malgré cela vivant en harmonie.

Tableau N°1 : Représentant la comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne.

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

¹ KHODJA (Souad), Op. Cit, p: 30.

² BOUTEFNOUCHET (Mostafa), Op. Cit, p : 147.

Sans que soient éliminées les valeurs de la femme du type traditionnelle, la situation de la femme du type contemporain est enrichie par à la fois une ouverture plus grande vers le milieu extérieur, de par son accession au travail rémunéré ou de par sa responsabilité d'approvisionner le foyer en effectuant des achats au marché de manière permanente, et une rationalisation plus poussée dans la maîtrise de sa famille et de sa maison.¹

La femme de type contemporain garde des valeurs traditionnelles :

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

Parallèlement, la femme de type contemporain acquiert quelques avantages de caractères aussi bien économique, social que psychologique, en relation directe avec son évolution vers la modernité :²

- Une existence publique naissante, une attitude moins effacé : de par son accès à la scolarisation et ses possibilités d'aboutir aux études supérieures,

¹ BOUTEFNOUCHET (Mostafa), Op. Cit, P : 250.

² Ibid, p : 251.

de par son introduction au monde du travail, la femme entre dans la vie publique et affirme sa personnalité.

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

Ainsi la femme algérienne, grâce à un contexte socio-économique, sociopolitique et socio-psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter.¹

¹ BOUTEFNOUCHET (Mostafa), Op. Cit, p : 252.

Chapitre III

La conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes salariées

Introduction

Le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle connaît un intérêt médiatique croissant, toutefois, les recherches en gestion restent timides, hors des enjeux économiques importants se cachent derrière ce délicat problème d'autre part on trouve un certain nombre d'études sur le sujet mais très centrées sur la situation des femmes à concilier vie privée et vie professionnelle.

De nos jours les couts d'un turn-over, les congés maladie...sont des éléments que les entreprises ne doivent pas négliger dans un monde de plus en plus concurrentiel et ou le facteur humain est l'un des leviers les plus important pour la performance de l'entreprise, l'avantage concurrentiel ne se trouve pas uniquement dans la maîtrise des coûts ou autre critère économique comme le confirmaient , les théories classique(le taylorisme-fordisme) mais aussi dans les compétences humaines, il faudra donc réexaminer sérieusement le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour qu'il reflète mieux la « nouvelle »société contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques et sociaux.

1. Définition de la conciliation entre vie privé et vie professionnelle :

Concilier activité professionnelle et famille équivaut, pour une femme à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan de salaire, de la carrière, de la formation continu et de l'attribution des taches.¹

Il s'agit de rendre compatible les deux sphères professionnelle et privée, en effet la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenu un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait

¹ KOLSI(Mohammed) et JAMOSSI(Dorra), La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, ISG Tunisie, Tunisie, 2007, p : 6, disponible sur le lien <http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m-conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail0html>, 2000, 2012, consulté le : 10/03/2013à 14H15.

référence à la perception des salariés cadres même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles.

2. La signification de la conciliation pour les employés :

Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi même, la famille et aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint.

Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, un individu actif doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille.¹

3. La conception de la conciliation entre vie privé et vie professionnelle de point de vue entreprises :

3.1. Définition des politiques de conciliation dans l'entreprise :

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

¹ KOLSI (Mohamed) et JAMOUSSE(Dorra), Op.Cit, p : 7.

Une politique de conciliation entre activité professionnelle et famille touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation. Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeur et employée ; la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise.¹

Cette politique devrait être conçue comme un processus continu et évolutif plutôt que comme un ensemble de mesures isolées. Le soutien explicite de la direction, la définition d'objectifs clairs, la communication à l'interne et le suivi de la mise en œuvre, dans un esprit d'amélioration continue, en sont des étapes obligatoires.

3.2. L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'entreprise :

Les entreprises qui prennent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer : elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti de façon optimale des ressources de chaque individu. De nombreuses études faites en entreprise démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation.

Par conséquent, ce thème d'étude présente un grand nombre d'intérêt. C'est un sujet qui intéresse de plus en plus des entreprises à la fois pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé, et une plus grande implication de la part de ses employées devenir attractive pour les hauts potentiels.

¹ KOLSI(Mohamed)-JAMOUSSE(Dorra), Op.Cit, p : 8.

4. les modèles de relation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle :

Le modèle traditionnel assigne aux femmes seulement les responsabilités familiales et domestiques. Le prix que les femmes ont à payer pour ce choix est la discontinuité de leur activité professionnelle et une difficulté à se qualifier et à accéder à une carrière. Dans ce contexte, l'activité professionnelle des femmes, quant elle existe, demeure secondaire au regard de leur participation à la vie familiale.

Le modèle égalitaire est fondé sur l'égalité entre hommes et femmes au travail. Cette exigence d'intégration égalitaire à l'emploi occulte la question de la conciliation : par cette volonté d'intégration, les femmes se voient proposer (et imposer) une alternative. Dans un premier choix, minoritaire- qu'on pourrait qualifier de masculin- une partie des tâches familiales est sous-traitée. Dans le choix opposé, majoritaire- qu'on pourrait qualifier de féminin- les différences liées en partie au poids des contraintes domestiques et familiales est maintenues, et ceci constitue une limitation à l'intégration égalitaire.¹

Ainsi le modèle égalitaire est-il producteur d'inégalités entre femmes : il crée une coupure entre celles qui demeurent aux prises avec une répartition traditionnelle des rôles et des tâches, et celles qui parviennent à donner la priorité à leur carrière. Ces dernières le font en déléguant leurs responsabilités familiales et domestiques, le plus souvent à d'autres femmes.

Le modèle de la conciliation vise à articuler les activités familiales et domestiques avec la vie professionnelle. Il est une condition nécessaire d'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier dans le domaine professionnel. Ce modèle s'impose à partir du moment où les femmes comme

¹ JAQUELINE(Laufer), Les femmes contours et caractères, INSEE, Paris, 1995, p : 163.

les hommes exercent une activité professionnelle. Il suppose une prise en compte collective et partagée des responsabilités familiales et domestiques.

Une conciliation égalitaire entre sphère professionnelle et sphère familiale doit s'effectuer dans le cadre de la mixité des droits et pratique. C'est l'élargissement de la liberté réelle de choix des salariés dans l'organisation de leurs investissements professionnels et familiaux qui doit être le critère, et non le poids de la tradition ou des contraintes économiques et sociales. Une éventuelle recomposition et un nouveau partage des rôles se réaliseraient alors non plus aux dépens des femmes, mais au bénéfice commun des hommes et des femmes.

5. Formes et modalités de la conciliation vie familiale-vie professionnelle :

5.1. Le cadre économique et social : la situation économique est marqué par le développement de formes nouvelles d'emploi, notamment des emplois à temps partiel, et par le débat sur le partage du travail. Ces nouvelles formes d'emploi concernent principalement les femmes. Elles ont une incidence plus forte sur le temps des femmes que sur celui des hommes. Par ailleurs, les pratiques relatives aux responsabilités familiales et domestiques n'évoluent que lentement dans sens du partage et reflètent la persistance des rôles traditionnels. Ainsi, les congés parentaux concernent presque exclusivement les femmes.¹

5.2. Aménagement du temps de travail et conciliation : l'aménagement ou la réduction du temps de travail sont au cœur des modalités de conciliation des aspirations des salariés. Mais ce sont le plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui les déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une question ouverte. Hormis la fonction publique, ou le droit des salariés à moduler leurs horaires de travail sont plus affirmé, la recherche de flexibilité de la part des entreprises domine en effet la logique

¹ JACQUELINE(Lauffer), Op.Cit, p : 164.

d'offre d'emploi à temps partiel. Dans leur forme imposée, les offres d'emploi à temps partiel ne répondent que partiellement aux aspirations des femmes, alors qu'elles sont très majoritairement concernées par ce type d'emploi. Ces emplois à temps partiel subis, souvent peu qualifiés, impliquent des coûts pour celles qui les occupent. En effet, ils ne débouchent généralement pas sur des filières d'emploi à temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle, de qualification ou de carrière. Ainsi, dans la pratique, ces deux processus conciliation des sphères professionnelle et familiales et développement des formes d'emploi à temps partiel peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories de femmes.¹

5.3. Conciliation et accueil des jeunes enfants : parmi les tâches familiales, le temps consacré aux enfants en bas âge, mais aussi à ceux d'âge scolaire en dehors des heures d'école, est important.

Alors que l'aide à la garde et les services de garde chez l'employeur sont le premier souhait des parents canadiens ayant des enfants de moins de trois ans, on constate qu'à peine plus de quart de travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de L'EMTE à cet égard est très générale puisqu'elle demande si l'employeur offre « de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place, ou par les biais de fournisseurs ou par des arrangements informels ». Le dernier élément est, ou en conviendra, font général et peu engageant pour l'employeur ; cependant, on voit mal quel type d'arrangement informel pourrait convenir aux parents sur une base régulière, car il faut bien faire garder ses enfants tous les jours que l'on travail à l'extérieur....De ce fait ces pourcentages renvoient sans doute à un centre sur place ou à un fournisseur externe et les

¹ JAQUELINE(Laufer), Op.Cit, p : 165.

arrangements informels en matière de garde doivent être assez peu fréquents, ou alors simplement occasionnels.

Sur le plan de la prise en charge de la garde des enfants, le Québec se distingue nettement du Canada, en raison de l'importance du réseau des centres de la petite enfance.

Au Québec, les enfants entrent à l'école maternelle à cinq ans ; le problème du mode de garde de la petite enfance se pose donc généralement de 0 à 5 ans, mais à partir de six mois, les enfants peuvent être accueillis dans les centres de la petite enfance. Beaucoup le sont à partir de 12 mois, le congé parental étant d'environ 12 mois et pouvant être partagé entre père et mère. De plus, les politiques du Québec visent à inciter les hommes à s'impliquer dans la vie familiale avec un congé parental de trois à cinq semaines réservé au père.

En 2006, ils étaient 40% à participer, et en 2007, 60%, alors que le congé parental canadien, qui ne réserve pas de temps aux pères, n'est utilisé que par 15% des pères.

Le modèle québécois semble donc sensiblement plus performant que plusieurs autres sur le plan de la garde des jeunes enfants. Nous pouvons comparer le mode de prise en charge des jeunes enfants avec le modèle français.

On observe alors que le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans est plus élevé au Québec qu'en France : 73.3% au Québec contre seulement 60.2% en France, sans doute en bonne partie en raison de l'accueil des enfants de 1 à 3 ans dans les CPE.¹

La comparaison avec les autres provinces canadiennes fait aussi ressortir le rôle apparemment déterminant des CPE dans l'augmentation de l'activité féminine ; le taux d'activité des femmes de 24 à 44 ans atteint 84% ; au Québec

¹ AGNES(Marie) et autres, Concilier travail famille(Le Rôle des acteurs France-Québec), Presses, Québec, 2009, p : 286.

en 2007 contre 82.6% dans le reste du Canada, et 82.3% chez les Françaises de 25 à 49 ans (INSEE, 2008). Cet écart peut refléter l'incidence des dispositifs particuliers à la France ; ces allocations sont versées aux parents d'au moins deux enfants dont l'un a moins de trois ans, à condition de cesser son activité. Au delà, ce résultat peut indiquer que les enfants en âge préscolaire sont d'avantage pris en charge par la collectivité au d'une manière générale par des structures d'accueil et de garde au Québec qu'en France.¹

5.4. Libre choix ou choix contraint : le principe du libre choix est étroitement lié au partage des temps professionnels et familiaux. Au regard de l'importance qu'ils accordent au travail et à la carrière, ou à la famille, les salariés devraient auxquels ils peuvent avoir accès.

Une répartition des tâches familiales évoluant peu, un temps partiel imposé plus que choisi, une offre de mode d'accueil des enfants encore insuffisante par rapport aux aspirations des salariés : c'est dans ce contexte qui doit s'exercer la conciliation. Il est difficile de départager ce qui relève de la préférence des femmes et des hommes, et ce qui résulte de la contrainte.

6. La diversification des formes d'emploi et les difficultés de conciliations emploi-famille :

Le marché du travail a connu au cours des dernières décennies une diversification des formes d'emploi.

Les mutations de du marché du travail se traduisent par des formes d'emploi plus nombreuses qui servent plus souvent les objectifs économiques des entreprises qui les intérêts des parents. Dans certains secteurs, comme le travail

¹AGNES(Marie) et autres, Op.Cit, p : 286.

policier, la nature même du travail impose dans une large mesure les horaires du travail.¹

L'ampleur de l'emploi non conventionnel au Canada a fait l'objet d'une analyse effectuée par le réseau canadien de recherche en politiques publiques. Celle-ci a été réalisée à partir de l'enquête sur la population active. Les résultats de leur analyse portant sur l'ensemble des Canadiens au travail en 1998 étaient les suivants :

82% étaient des employés rémunérés (18% étaient autonomes)

83% étaient des employés rémunérés dans un emploi permanent

62% étaient des employés à temps plein dans un emploi permanent.

54% étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent d'une durée de six mois ou plus.

Autrement dit, le modèle « type » de l'emploi permanent à temps plein ne s'appliquait qu'à environ la moitié des travailleurs Canadiens, ce qui signifie que 46% de la main d'œuvre occupe des emplois « non conventionnels » sous une forme ou sous une autre.²

Au Canada la présence des femmes au sein du travail atypique est particulièrement importante.

Les femmes sont en effet davantage employées sous une forme ou une autre d'emploi atypique que les hommes, et ce, malgré qu'elles représentent près de la moitié de la main d'œuvre. La représentation féminine au sein du travail atypique se situait à 13 points de % de plus que la représentation masculine à la

¹ TREMBLAY (Diane-Gabrielle), La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM, Paris, 2003, p : 5

² Ibid, p : 6.

fin des années 80 et au milieu des années 90 alors que cette différence atteignant 12 points en 1999.

Au Québec, en 2000, 59% des femmes âgées entre 15 à 64 ans étaient occupées dans le cadre d'un emploi typique (emploi salarié permanent à temps plein), alors que c'était le cas de 67,3% des hommes de la même catégorie d'âge. Parmi les femmes exerçant une forme d'emploi atypique, 16 % d'entre elles travaillaient à temps partiel contre 4,8% des hommes.¹

6.1. Les horaires de travail : en 2000, les hommes travaillent en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes.

La semaine moyenne de travail des hommes comptait 39 heures alors que celles des femmes en comptait 33. Une proportion plus élevée d'homme que de femmes travaillant un nombre d'heures équivalent à la semaine normale (entre 35 et 40 heures) la semaine normale de travail était en effet la réalité de 56,8% des femmes et de 64,9% des hommes. La semaine courte (moins de 35 heures par semaine) rejoignait 36,7% des femmes mais seulement 14,6% des hommes alors que la semaine longue (plus de 40 heures par semaine) n'était vécue que par 6,5% des femmes alors qu'on y retrouve 20,5% des hommes.

Il s'agit donc d'un outil important de flexibilité qui permet au salarié de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plage mobile.

Chaque salarié composera ainsi lui-même son emploi du temps à l'intérieur des possibilités offertes par le système.²

6.2. Les femmes, le marché du travail et les soins aux proches : de façon générale, les femmes canadiennes sont plus nombreuses que les hommes à

¹ TREMBLAY (Diane-Gabrielle), Op.Cit, p : 7.

² COLLE (Rodolphe), L'influence des temps de travail sur le bien être des salariés, CEROG, Paris, 2005, p : 4.

dispenser des soins informels. De plus, lorsqu'elles le font, elles consacrent beaucoup plus de temps à leurs proches que ne le font les hommes.

En 1996, les femmes représentaient 61% des pourvoyeurs de soins informels au Canada : parmi celle-ci, les deux tiers étaient également sur le marché du travail rémunéré. Elles consacraient à ce type d'activité en moyenne cinq heures par semaine, comparativement à trois heures pour les hommes.

Pour ce qui est des mères ayant un emploi, elles consacrent généralement deux fois plus de temps que les pères ayant un emploi en ce qui a trait aux soins personnels aux jeunes enfants. A ce titre, en 1998, les mères employées des familles à double revenu ayant un enfant de moins de cinq ans consacraient en moyenne 91 minutes par jours aux soins personnels des enfants, comparativement à 47 minutes pour les pères.

6.3. Conflits travail-vie personnelle : une préoccupation d'avantage féminine : les femmes sur le marché de travail sont d'avantage affectées que leurs homologues masculin par ce qu'il est convenu d'appeler les conflits rattacher à la conciliation travail-vue personnelle. Cette réalité transparait dans les résultats préliminaires d'une enquête nationale menée auprès de 24000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif par tout au Canada.

En l'an 2000, 58% des employés interrogés indiquaient être « largement dépassés » par leur rôle professionnel et familiale (impression d'être basculé, vider et écrasé par la pression de rôle multiples), comparativement à 47% en 1990, quant l'enquête avait d'abord eu lieu.¹ Cette surcharge dépend à la fois du type de travail et de sexe. C'est dans la catégorie professionnelle et de la gestion que cette pression est la plus forte chez les femmes et les hommes, et non chez ceux et celles qui exercent une profession non orientée sur la carrière comme les

¹ TREMBLAY (Diane-Gabrielle), Op.Cit, p : 8.

employés du domaine technique, de la production, du secrétariat ou l'administration.

6.4. Absence au travail : en 2000, les femmes travaillant à temps plein ont perdu d'avantage de journées pour des raisons de maladie et d'obligation familiales que les hommes, bien que plusieurs facteurs puissent expliquer ces écarts(la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans l'effectif, le taux de syndicalisation et la présence d'enfant), la présence d'enfant d'âge préscolaire semble être le facteur important qui contribue à augmenter l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux absences relatives aux obligations familiales et personnelles. Pour les travailleurs québécois, la tendance est la même quoique le nombre de jours d'absence soit légèrement plus élevé.

7. Vie familiale et activité professionnelle :

Tout au long de l'histoire, les femmes ont été chargées de maintenir et de reproduire les unités domestiques par leur travail et leur temps, et malgré une certaine évolution du mode de vie social, c'est sur les femmes que repose encore le plus souvent les charges de la maison et la gestion de budget familial. Portant le travail domestique n'a jamais été considéré comme tel, mais comme une attribution par nature, il spécifique aux femmes.

« Le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain (comparable aux autres travaux), celui qui produit pour le marché »¹. Dans ce contexte, la femme salariée, prend en charge deux tâches différentes, l'une est reconnue, rémunérée sous forme de salaire, et l'autre considéré comme un travail épuisant, gratuit et même non reconnue, et incapable d'apporter un prestige sociale.

¹ KHODJA (Souad), Les Algériennes du quotidien, Enal, Alger, 1985, p : 62.

La liaison négative qui persiste entre activité féminine et charges familiales reflète une diversité de stratégies où le niveau de formation joue un rôle essentiel : les taux d'activité féminins diminuent plus lentement avec le nombre d'enfants pour les femmes diplômées que pour celles qui ont un faible niveau de formation. L'âge des enfants intervient également : l'activité est moins fréquente si les enfants sont jeunes. Le modèle d'activité féminin continue cependant à se rapprocher du modèle masculin : les déroulements de carrière continus tendent à remplacer les parcours interrompus en fonction des naissances et de l'éducation des enfants.¹

8. Les femmes salariées et le temps de loisirs :

A côté du temps de travail, il ya un temps de hors travail qui exerce une pression sur le premier,² qui s'appelle le temps de loisir. Ce dernier regroupe des activités que l'on distingue des taches domestiques, des obligations physiologiques (sommeil, repos, soins), ou du travail.³

Les loisirs des jeunes se partagent surtout entre des activités physiques et sportives, des activités à domicile destinées à produire un enrichissement personnel, et des sorties. Ces activités contribuent à la constitution des goûts, des dispositions et des attentes, et laissent une empreinte durable sur les individus, au-delà même de leur jeunesse.

Cette trace s'observe sur les formes de loisirs en expansion. Parmi celles-ci, on trouve les activités physiques et les sports : ils bénéficient de l'esprit du temps, qui érige la forme physique en véritable commandement. Autre tendance observée : le développement des loisirs culturels. Il ya de plus en plus de visiteurs, notamment de jeunes visiteurs, dans les musées et les bibliothèques, conséquence d'une éducation plus poussée.

¹ JAQUELINE (Laufer), Op.Cit, p : 168.

² GROSSIN (William), Le travail et le temps (Horaires-durée-rythme), Anthropos, Paris, 1969, p : 150.

³ BOUDON (Raymond) et autres, Dictionnaire de sociologie, Larousse, Paris, 2003, p : 75.

Les modes de vie peuvent subir des influences différenciées selon le sexe. On observe ainsi une conséquence du développement du travail féminin sur les attitudes d'achats : l'extension de l'activité féminine diminue le temps consacré aux achats. De plus en plus de femmes considèrent désormais que faire les courses est une corvée et non un passe temps distrayant. L'accroissement récent de la fréquentation des équipements culturels (musée, bibliothèque...) est pour une bonne part le fait de jeunes femmes : il est à rapprocher du développement de la scolarisation féminine.

Cependant la différenciation les plus flagrantes dans le domaine des modes de vie sont d'une autre nature. Elles ne concernent pas des tendances, elles renvoient au contraire à ce que le corps social a de figé et d'inerte. Elles reflètent les stéréotypes culturels, concernant les tâches et attributs compatibles avec les représentations de la féminité et de la masculinité dans la société contemporaine. Aux hommes, la technique, la compétition, les performances, l'affrontement, la vie politique, le syndicalisme ; aux femmes, l'intimité, la vie familiale, l'intérieur, l'altruisme, l'esthétique, le ludique.¹

Nombre d'exemples illustrent ces spécialisations. Dans les attitudes de consommation ou d'achat : les femmes sont sensibles à l'influence du mécénat humanitaire ou à la dimension écologique et de protection de la nature de bien de consommation, tandis que la séduction de la technique s'exerce sur les hommes.

Dans les loisirs : l'usage des instruments techniques, comme les consoles de jeux ou le micro-ordinateur est plutôt masculin, la fréquentation des équipements culturels plutôt le fait des femmes. Les instruments de musique peuvent avoir une image sociale marquée sexuellement : la guitare est virile, mais le piano convenable aux personnes du sexe. La lecture des livres

¹ JACQUELINE (Laufer), Op.Cit, p : 180.

scientifiques et la technique est majoritairement le fait des hommes. Les activités physiques et les sports se différencient selon les valeurs qui s'y rattachent : recherche du succès et de la performance dans un cas (pole masculin), dimension ludique personnelle et finalité individuelle dans l'autre cas (pole féminin). La compétition et les sports de lutte sont réservés aux hommes, les activités physiques d'entretien du corps surtout pratiquées par les femmes.

Partie pratique

Chapitre IV

Présentation du terrain d'enquête

1. Historique et présentation de l'entreprise NAFTAL :

1.1. L'historique du secteur des hydrocarbures en Algérie :

Le pétrole apparaît en Algérie dès l'époque phénicienne. Ahmed Saïd a noté que « l'exploitation des sources » de pétrole a en fait, débuté en 1200 avant JC par les phéniciens qui possédaient certains comptoirs le long de la côte algérienne. Les byzantins au 5^e siècle, les arabes au 7^e siècle et les turcs au 15^e siècle continuèrent cette exploitation. Il faut ajouter que les résidus bitumeux (dus au suintement d'huiles à la surface du sol) ont fait leurs preuves comme corps imperméables puisqu'ils servaient de colmatant aux redoutables felouques .

Les premiers puits de pétrole forés en Algérie sont ceux d'Ain ZEFT en 1895 et TIOUANET en 1915 au sud ouest de RELIZENE. Les découvertes étant accidentelles, le plus souvent à la suite de suintements à la surface.

Après la seconde guerre mondiale, la place acquise par le pétrole dans le monde a poussé le pouvoir colonial de l'époque à intensifier l'exploration en Algérie. La découverte du gisement d'Oued Guetterini (littéralement rivière de goudron) en 1948 à 150 km au sud d'Alger et son exploitation en 1949 a encouragé la recherche. C'est ainsi que les forages de HASSI MESSAOUD et de HASSI RMEL en 1956 ont permis de découvrir des gisements très importants. La production a commencé en 1957.

Après l'indépendance le pétrole est devenu un enjeu politique de première importance. L'Etat algérien voulant construire une industrie pétrolière et gazière a créé SONATRACH le 31 décembre 1963. A cette époque, la distribution et la commercialisation des produits pétroliers sur le marché national dépendaient entièrement des grandes sociétés internationales telles que : ESSO, SHELL, BRITISH PETROLIUM, TOTAL.

A partir de 1965, les compétences de la société nationale SONATRACH ont été élargies considérablement. Le décret n° 66-292 du 22 septembre 1966 aménage le sigle qui devient « Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des Hydrocarbures ».

Durant la deuxième moitié des années 60, l'économie pétrolière mondiale a vécu de profondes transformations avec l'émergence des Etats comme acteurs de premier ordre sur la scène pétrolière mondiale. En Algérie un événement marquant allait se produire le 24 février 1971. Les pouvoirs publics ont pris la décision de nationaliser les gisements de gaz naturel et les transports terrestres (compris les canalisations) du pétrole et du gaz se trouvant sur le territoire national ainsi que l'accroissement de la participation algérienne, relevée à 51%, dans les sociétés pétrolières françaises. Les nationalisations ont redonné à SONATRACH une nouvelle dimension. Ses responsabilités se sont accrues de manière considérable. Son rôle dans la politique pétrolière du pays devient déterminant.

A partir de 1971, le développement de SONATRACH est devenu l'instrument de la souveraineté de l'Etat algérien. Elle s'est attachée au fil des années à construire une base industrielle dans le domaine des hydrocarbures.

Le secteur des hydrocarbures occupe une place importante dans l'économie nationale. Il représente 97% des exportations du pays. Il emploie actuellement jusqu'à 160 mille personnes.

Aujourd'hui, SONATRACH cherche à se transformer en Groupe international. Les actions pour développer l'amont international ne cessent de se développer. Le partenariat avec les compagnies internationales s'élargit.

Parallèlement SONATRACH fait face à la compétition concurrentielle où la réussite dépend de la pertinence de la stratégie, la maîtrise des TIC, de l'innovation, du management et de l'organisation. Dans cette compétition, on peut considérer que la maîtrise de la ressource informationnelle sera déterminante.

1.2. Historique de NAFTAL :

Issue de SONNATRACH, l'entreprise ERDP entreprise national de raffinage et de distribution des produits pétroliers a été créée par le décret N°80/101 du 06 avril 1981, entrée en activité le premier janvier 1982, elle est chargée de l'industrie du raffinage et de la distribution des produits pétroliers sous le sigle NAFATL.

Le 27 Aout 1987 et par le décret n°87-189, L'ERDP a séparé les activités de raffinage et de distribution en deux entreprises :

- NAFTEC : chargée du raffinage du pétrole.
- NAFTAL : chargée de la commercialisation et de distribution des produits pétroliers.

NAFTAL change alors de statut par la décision n°17/CAB du 30 Mars 1986 puis modifiée et complétée par la décision n°90/CAB du 05 novembre 1986 par laquelle l'entreprise devient société par action (SPA) filiale à 100% du groupe pétrolier SONNATRACH à partir de 18 avril 1998, dotée d'un capital social de 15 650 000 000 DA.

La nouvelle appellation « NAFTAL » se compose de :

NAFT : terme arabe désignant de pétrole.

AL : en référence à AL DJAZAIR ou ALGERIE

Son siège social est situé à : Routes des Dunes-CHERAGA, BP 736 Alger-Algérie.

1.2.1. Les moyens :

Les atouts de NAFTAL sont nombreux, à savoir :

- ✓ des capacités de distribution de plus de 9 millions de tonne de produits pétroliers
- ✓ un réseau de distribution 1800stations de services qui assurent la couverture de l'ensemble de territoire national
- ✓ un personnel qui capitalise une expérience de plus de 30 années dans le domaine de la distribution
- ✓ Un effectif de plus 30000 employés
- ✓ 43 centres enfuteurs GPL
- ✓ 67 centres carburants
- ✓ 52 dépôts relais GPL
- ✓ 16 centres bitumes
- ✓ 20centres de stockage et de distribution des lubrifiants
- ✓ 24dépot aviations
- ✓ 6 centres marins
- ✓ 6000 véhicules et engins

Tout cet arsenal fait de NAFTAL une puissance dans le domaine des hydrocarbures.

1.2.2. Mission et objectif de l'entreprise :

NAFTAL pratique une politique de distribution dite extensive c'est-à-dire qu'elle s'attache à couvrir l'ensemble du territoire national. Son offre est très diversifiée. Elle est composée de plusieurs gammes de produits et services : Les carburants, Les carburants Aviation, Les carburants Marine, Les gaz Pétrole Liquéfiés, GPL, Les lubrifiants, Les produits spéciaux, Les bitumes, les pneumatiques, les prestations de service.

Ses missions essentielles sont :

1. Organiser et développer l'activité de commercialisation et de distribution des produits pétroliers et dérivés.
2. Stocker et transporter tous les produits pétroliers commercialisés sur le territoire national.
3. Développer les infrastructures de stockage et de distribution pour assurer une meilleure couverture des besoins du marché.
4. Veiller à l'application et au respect des mesures relatives à la sécurité industrielle, à savoir la sauvegarde et la protection de l'environnement, en relation avec les organismes concernés.
5. Veiller à la mise en œuvre des actions visant à une utilisation rationnelle des produits énergétiques.
6. Promouvoir, participer et veiller à l'application de la normalisation et de contrôle de la qualité des produits relevant de son objet.
7. Développer une image de marque et de qualité de marque et qualité des produits de NAFTAL.
8. Procéder à la récupération des huiles usagées en vue de leur traitement et recyclage dans le cadre de la préservation et de la protection de la nature.
9. Procéder à toute étude de marche en matière d'utilisation et de consommation de produit pétrolier.

10. Développer et mettre en œuvre les actions visant à une utilisation optimale et rationnelle des infrastructures et moyens.

Et ses objectifs essentiels sont :

A travers son plan de développement, NAFTAL vise un double objectif :

- Poursuivre sa mission de distribution des produits pétroliers.
- Améliorer sa qualité de service.

Les principales actions menées par NAFTAL portent sur :

- La modernisation et la réhabilitation de ses infrastructures de stockage.
- La mise en conformité de ses installations avec les normes de protection de l'environnement et de sécurité industrielle.
- La modernisation et l'extension de son réseau de stations-service.
- Le renouvellement de ses moyens de transport par route et de son matériel de manutention.
- L'augmentation de ses capacités de transport par pipe.
- La promotion de ses produits : GPL et essence sans plomb.
- Assurer une meilleure offre au marché.

1.2.3. Nature juridique :

NAFTAL est dotée d'un statut c'est un établissement public à caractère commercial placé sous la tutelle du ministère de l'énergie elle et sous contrôle étatique tout en jouissant d'une autonomie financière

NAFTAL filiale à 100% du SONNATRACH est une société par action au capital de 15650.000.000.00 DA

- Ces réactions avec l'état sont régies par les règles du droit public elle réputée commerçant dans ses rapports avec les tiers.
- Elle a un aspect d'un organe délibérant et conseil d'orientation et de surveillance, compose de hauts fonctionnaires, d'un représentant des consommateurs, (tous désignés par l'administration et de représentant des personnels).

1.2.4. L'évolution organisationnelle de la société NAFTAL :

La structure organisationnelle de NAFTAL dépend de la nature de son secteur d'activité (énergétique), la taille et la longueur de son cycle d'exploitation et vu les changements économiques rapides et complexe qui caractérise son environnement doit être flexible, souple et efficace afin d'atteindre les objectifs soulignés.

Chronologiquement, on peut retracer l'évolution organisationnelle de cette structure comme suit :

1983 : intégration du projet de GPL/carburant de SONNATRACH à NAFTAL.

1984 : création de 48 unités NAFTAL de distribution multi-produit (UND) réparties en 17 districts CLP et 14 districts GPL.

1990 : décentralisation et informatisation (stock/vent/client).

1992 : Consolidation de certaines unités NAFTAL de la distribution suivant les études de flux de produit.

- 1) 09 unités rattachées
- 2) 02 unités NAFTAL de distribution.

1997 :

- ✓ Création de la direction protection patrimoine (DPP).
- ✓ Création de structure de sécurité interne.
- ✓ Dissolution des unités NAFTAL patrimoine.

1998 :

- ✓ Création de la cellule sécurité industrielle.
- ✓ Création de la direction audit et système.
- ✓ Dissolution des directions CLEB, GPL, et AVM.
- ✓ Création unité base de vie.
- ✓ Réorganisation de la direction centrale de finance.

1999 :

- ✓ Création de poste attache de direction charge de la communication.
- ✓ Création de trois (03) directions régionale audit relevant de la direction centrale audit et système.
- ✓ Création de nouvelles branches : Carburant, GPL, Commercialisation, LBP et branche activités internationales partenariats.

L'adhésion de l'Algérie à l'économie de marché exige à NAFTAL, à l'instar des autres entreprises algériennes, de se préparer comme il de doit à ce nouvel environnement concurrentiel, et de s'adapter aux nouvelles normes d'internationalisation, de se doter de moyens de la dernière technologie et de rénover ses infrastructures.

1.2.5. La stratégie et les perspectives du développement de la société NAFTAL :

a) Les axes majeurs de la stratégie de NAFTAL sont :

- ✓ Le développement d'une nouvelle culture managériale, ambitieuse, innovante et exigeante basés sur la production et la qualité de l'information afin de sauvegarder et consolider sa position de 'leader' de la distribution des produits pétroliers au plan national.
- ✓ Le développement et l'amélioration de la rentabilité de ses activités.
- ✓ La mise en œuvre d'un programme ambitieux de développement des ressources humaines, par une valorisation et une présentation des compétences actuelles, ainsi que la préparation d'une relève de haut niveau dans tous les domaines d'activité de la société.
- ✓ La mise en œuvre de programme de formation efficace, adapté aux besoins spécifiques de la société.
- ✓ La fidélisation de sa clientèle, son centre d'intérêt.
- ✓ Une exploitation de toutes les opportunités offertes par la mondialisation tant au niveau national qu'international.
- ✓ La présentation aux marchés extérieurs tout en axant ses efforts sur les marchés maghrébins et africains.
- ✓ La rationalisation de son « portefeuille produit » en donnant la priorité au développement et à la croissance sélective des produits à forte valeur ajoutée.
- ✓ L'adaptation permanente de son organisation et de son mode de fonctionnement aux mutations de l'environnement externe tant national qu'international pour une bonne gouvernance de l'entreprise.
- ✓ La mise en œuvre d'une nouvelle organisation des structures centrales, visant la consolidation de leurs activités principales, et l'achèvement de la décentralisation et de réorganisation de ses structures opérationnelles.

- ✓ La mise en place d'une politique performante de marketing et de communication.
- ✓ Le lifting et la remise à niveau du réseau stations-service, son image de marque.
- ✓ Le dimensionnement de ses activités au niveau national.
- ✓ La maîtrise de l'information.
- ✓ En fin, l'ambition de NAFTAL est de devenir exemplaire, non seulement, par ses performas, ces économiques, mais aussi, par la sécurité industrielle et le respect de l'environnement.

Autant d'axes qui supposent pour réussir la mise en place de « veilles spécifiques » c'est-à-dire des « secteurs de vigilance » intégrant l'intelligence économique, pour réussir NAFTAL devrait, par étapes successives, mettre en place une « veille produit », une « veille concurrentiel », « pays », « financière », « sociétale », « juridique », « sécuritaire », « technologique », « sociale », « recherche et développement », etc. autant de secteurs où les informations sont nécessaires pour éclairer les décisions.

Les investissements de NAFTAL interviennent directement dans l'approvisionnement du marché algérien en produits pétroliers ce qui leur confère un caractère de service public et d'utilité sociale.

76% des fonds mobilisés seront orientés vers l'activité de distribution stratégique et 24% destinés pour le renouvellement matériel transport et manutention.

Ce programme vise notamment :

- ✓ Modernisation et réhabilitation des installations de stockage.
- ✓ Modernisation et extension des unités d'enfutaies GPL.
- ✓ Rénovation et modernisation du réseau de stations services.
- ✓ Réalisation et rénovation de canalisations (pipe line).

- ✓ Renouvellement du matériel de transport.

1.2.6. Présentation de la branche GPL :

- **Missions de la branche GPL :**

La branche GPL créée par la décision N°S754 du 27.08.2003, est chargée des activités liées au transport, stockage, enfutage, distribution, promotion et développement de GPL sur tout le territoire national.

Elle a pour missions :

- ✓ L'approvisionnement, le conditionnement et la distribution des produits GPL en vue de satisfaire les besoins de sa clientèle.
- ✓ IL assure la gestion, des activités et du patrimoine de l'entreprise de la quelle il est rattaché.
- ✓ Il applique les méthodes et les procédures de l'entreprise en matière de gestion de maintenance et de sécurité.
- ✓ Il assure le meilleur suivi pour le développement de ses infrastructures.
- ✓ Il met en application ; les plans directeurs de distribution, arrêtés par l'entreprise et assister les autres unités ; si nécessaire.

- **Organisation de la branche GPL :**

- A- Au niveau central :**

La branche GPL comprend les activités suivantes :

- ✓ Direction des ressources humaines.
- ✓ Direction administration et moyens.
- ✓ Direction finances et comptabilités.
- ✓ Direction technique et maintenance.
- ✓ Direction marketing et exploration.
- ✓ Groupe juridique et informatique.

B- Au niveau opérationnel :

A travers le territoire national l'activité est organisée en 19 Districts (régionaux) couvrant les centres opérationnels que sont les centres emplisseurs (CE et MCE), centres vrac (CV), et dépôt relais (DR).

Les districts fonctionnent dans l'optique de décentralisation, responsabilisation, sur le plan comptable et personnel ils exécutent et animent toutes les fonctions stockage, livraison, ventes, assistance technique, entretien, gestion financière et gestion des ressources humaines.

Une direction maintenance et réalisation-DMR-assiste les districts pour les nouvelles installations et les gros travaux de maintenance des véhicules, chariots élévateurs pompes et autres équipements.

1.3. Présentation du district GPL de Bejaia.

1.3.1. Situation géographique du district :

Le district GPL BEJAIA est situé à l'arrière port de BEJAIA, cette position géographique est stratégique du fait qu'il y a une façade vers le port, ce qui lui donne l'avantage de faciliter l'approvisionnement direct de la raffinerie vers le port de cabotage.

1.3.2. Activité commerciale et marketing du district :

- Organiser et développer la commercialisation et la distribution des produits GPL.
- Connaitre les différents marchés du GPL et les besoins actuels.
- Satisfaire sa clientèle dans les meilleures conditions d'efficacité et de coûts.
- Organiser et coordonner les activités de programmation des approvisionnements, de ravitaillement et de distribution des différents centres de stockage répartis à travers les trois wilayas (BEJAIA, JIJEL, BOUIRA)
- Assurer l'approvisionnement et la commercialisation des produits GPL sur l'ensemble des trois wilayas.
- Elaborer des plans en liaisons avec d'autres districts visant la couverture du marché national en produits GPL.

1.3.3. Volume de l'activité du district :

Le district GPLBEJAIA comprend géographiquement les wilayas de B2JAIA, JIJEL et BOUIRA. Parmi ses principales missions, on site :

- L'approvisionnement, le stockage, le conditionnement et la distribution des produits GPL pour la satisfaction des besoins des clients.

- Assurance de la gestion des activités et du patrimoine de l'entreprise en matière de gestion de maintenance et de sécurité.
- Le bon suivi du développement des infrastructures.
- Réalisation des plans directeurs de distribution arrêté par l'entreprise et assister les autres unités en cas de besoins.

1.3.4. Les effectifs de l'entreprise :

Le district de GPL de BEJAIA à un effectif de 421 ouvriers repartis selon les trois catégories socioprofessionnelles comme suit :

49 Cadres.

32 Agents de maîtrise.

16 Exécutants.

1.3.5. Organigramme du district :

En se référant à un document interne de l'entreprise, nous allons reproduire la structure générale de district, document qui a été élaboré en 2001 et qui est toujours en vigueur d'application. Cette structuration est l'organigramme officiel adopté par le district. (Voire annexe)

Chapitre V

Analyse et interprétation des résultats

Introduction

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

I. Les caractéristiques de la population étudiée :

Tableau N°1 : Répartition de la population d'étude selon l'âge.

Age	Fréquence
[24-34[3
[35-45[7
[46-56]	1
Total	11

Le tableau ci –dessus nous dévoile l'âge des enquêtées, il nous indique que la majorité des enquêtées représentent la catégorie d'âge entre 35et 45ans qui est la plus dominante avec une fréquence de 07. Tandis que celles qui ont entre 24 et 34 ans représentent par 3 enquêtées, et la catégorie d'âge de 46 à 56ans est représenté par une seule enquêtée.

On constate que la majorité des femmes qui ont travaillé dans cette entreprise sont des femmes qui ont dépassé les 20 ans, cela s'explique par le fait que la majorité des enquêtées sont instruites et avec leurs cursus universitaire qui dure au moins cinq ans ce qui fait qu'elles finissent leurs études à l'âge de 25 ans et

plus, alors elles auront plus de chances d'accéder à ces postes de travail à cet âge.

Tandis que la catégorie âgée entre 46 et 56 ans représenté par une seule femme, car à cet âge la majorité des femmes ouvrent le droit à la retraite et quittent leurs postes de travail pour s'occuper de son foyer (mari et enfants).

Tableau N°2 : répartition de la population d'enquête selon le niveau d'instruction

Catégorie de référence	Fréquence
Universitaire	10
Moyen	01
Total	11

A partir des données représentées dans ce tableau, on remarque que la majorité des femmes interrogées ont un niveau d'instruction élevé avec un nombre de 10 sur l'échantillon de 11, cela peut être expliqué par la mentalité des familles algériennes qui condamnent à la maison la femme non construite, les études sont considérées comme une solution ou un moyen d'accéder au monde extérieur dont elles réalisent leurs ambitions et construisent leur avenir en se libérant de la dominance du père, du frère et même du mari.

Tandis, qu'on a enregistré une seule femme à un niveau d'instruction moyen. Ce qui peut être expliqué par le besoin de l'entreprise à une main d'œuvre qualifiée.

Tableau N°3 : Répartition de la population d'étude selon le diplôme obtenu :

Catégorie de référence	Fréquence
Licence en science de l'économie	04
T.S en comptabilité de gestion	03
D.E.A en informatique	02
Magister en lettre arabe	01
Secrétariat	01
Total	11

D'après les données de ce tableau on trouve que les femmes interrogées ont obtenue des diplômes qualifiés qui l'ont permis d'assumer des responsabilités et d'exercer des taches qui ont été destinées uniquement aux hommes, dont les femmes sont orientés beaucoup plus aux filières littératures, spécialement vers l'enseignement pour bénéficier du quatre mois de vacance et d'éviter le contacte directe avec le sexe masculin.

Tableau N°4 : Répartition de la population d'enquête selon le type de famille.

Catégorie de référence	Effectif
Nucléaire	09
Elargie	02
Total	11

On analysant ce tableau, on remarque que la majorité des femmes mariées interrogées appartiennent à une famille nucléaire qui se construites seulement d'un couple et de ses enfants. Cela explique que la famille algérienne a dépassé

certaines valeurs et normes traditionnelles, en passant du type de famille élargie au type de famille nucléaire.

Ainsi on a enregistré deux familles élargie construite d'un couple et ses enfants ainsi des parents et des sœurs du mari.

La famille algérienne a connu des mutations et des changements depuis l'indépendance jusqu'à l'heure, elle est passée du modèle rural (la grande famille patriarcal) au modèle nucléaire et condensé (la petite famille composée du père, la mère et les enfants) qui ont contribué à l'évolution de la situation de la femme algérienne, celle-ci s'est assurée socialement grâce à son incursion dans le domaine du savoir et de l'éducation tout niveaux confondus lui assurant aussi un positionnement égale à celui de l'homme sur un plan décisionnel dont la réduction sensible de la taille de sa famille, décision prise conjointement avec le mari car la question d'espacement naissances concerne respectivement les deux conjoints.

Dans cette première partie d'analyse des résultats recueillis auprès des femmes interrogées on a pu constater que :

- La majorité des femmes interrogées ont un niveau d'instruction élevé, dont ce dernier à jouer un rôle primordial dans leur insertion professionnelle.
- La majorité des femmes ont obtenu des diplômes qualifiés.
- La majorité des femmes interrogées sont issue de famille nucléaire.

2. Analyse des données relatives à l'aménagement du temps de travail des femmes salariées :

Dans cette deuxième partie, nous allons essayer de savoir, à quel point les femmes salariées dans un secteur industriel arrivent-elles à concilier entre leur travail salarié et leurs préoccupations personnelles.

Tableau N°5 : Répartition de la population d'enquête par rapport à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	Fréquence	Arguments
Existence d'une conciliation	08	« Oui, la conciliation est une question d'organisation dont j'ai pris l'habitude »
Inexistence d'une conciliation	03	« J'atteins l'équilibre difficilement surtout quant on a des enfants »
Total	11	

Suite à la question posée, concernant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes salariées, nous avons relevé deux catégories de réponses : la première catégorie qui représente de 08 femmes, ces dernières voient qu'on peut atteindre l'adéquation entre l'espace domestique et le travail professionnel, par l'organisation sans nier pour autant les difficultés rencontrées afin de combiner entre ces deux tâches, comme le confirme ces enquêtées : « j'ai aucun problème pour ça, je suis organisé, et je sais faire la part des

choses » Une autre ajoute : « Moi je ne trouve pas vraiment de difficultés, il ya quelques difficultés ponctuelles mais on arrive toujours à assumer, la conciliation est une question d'organisation, il suffit de faire un programme ». Donc ces femmes avancent comme solution l'organisation, savoir comment gérer son temps, tout en tenant compte des difficultés existantes.

Dans la deuxième catégorie qui représente de 03 femmes, ces dernières prennent le sacrifice comme un moyen pour équilibrer entre les deux sphères, car pour elles les femmes salariées dans le secteur industriel, sans l'aide de l'époux ou des autres membres de la famille, ne trouvent pas un autre choix que de sacrifier, pour concilier entre les deux situations, l'une des enquêtées nous a fait cette réflexion *« Depuis que j'ai mes enfants, j'ai rencontrée assez des difficultés, j'ai difficilement trouvé une nourrice qui a de bonnes qualités pour lui confier l'éducation de mes enfants, plus la souffrance des déplacements de chaque jour en les déposant le matin et en les récupérant fin de journée, ainsi quand je rentre à la maison et je fais le ménage, mon mari m'aide pas car il a plus de responsabilité que moi, mais comme même ils me garde les enfants en faisant le ménage »* ainsi une autre enquêtée nous a certifié *« Il ya toujours des efforts à fournir, et je me repose rarement, en plus les enfants prennent tout mon temps ».*

Dans ce cas le sacrifice n'est pas choisi par la femme, mais il est imposé à la femme car c'est la seule solution qu'elle trouve devant elle.

D'après ce qui vient d'être présenté on constate que, la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est une affaire réservée aux femmes, ce qui révèle la spécialisation des rôles sexués au sein de couple ; aux hommes, l'essentiel du travail professionnel et la plus grande part du revenu, aux femmes, l'essentiel des activités domestiques.

Face à ces fardeaux, les femmes ressentent des tensions identitaires plus grandes, puisqu'elles sont tiraillées entre des exigences de réalisation

personnelle, de réussite professionnelle et de mère épouse responsable. En effet, elles ont su s'organiser à l'intérieur de leur maison et assumer leurs responsabilités, ce qui a ouvert les portes devant elles pour s'investir dans leur travail à l'extérieur de la maison.

Tableau N°6 : Répartition de la population d'enquête par rapport à l'aide du conjoint aux tâches ménagères.

Catégorie de référence	Effectifs	Argument
Toujours	07	«Mon conjoint m'aide souvent dans les tâches ménagères, presque il fait tout avec moi »
Des fois	04	« Des fois quant il veut »
Total	11	

On analysant ce tableau, on remarque qu'il ya deux points de vue différents.

Dans la première catégorie, les enquêtées ont avancé un point de vu positif avec une fréquence de 07, en expliquant la participation de l'époux au travail domestique par sa compréhension, ce qui indique une nouvelle répartition dans des rôles sexués au sein de la famille contemporaine algérienne, un certain nombre femmes s'est vu dans l'obligation de revoir leur organisation familiale bien malgré elles parce qu'elles n'arrivaient plus à assumer seules l'ensemble des tâches domestiques et l'éducation des enfants, même si elles voulaient d'assumer seules , cette négociation si elle est faite avec une grande résistance du mari, peut se faire sur une longue période, voir sur plusieurs années. Une interviewée nous a révélant *«Je n'ai pas de difficultés même par rapport aux enfants, j'ai la chance d'avoir un conjoint qui m'aide beaucoup, dans la*

semaine il fait plus souvent la cuisine que moi, il fait beaucoup de chose ». Une autre ajoute « *Mon conjoint m'aide souvent dans les tâches ménagères, presque il fait tout avec moi* ». On peut aussi expliquer l'augmentation de cette aide par la nature de la famille car en remarque que la plupart d'entre elles sont issues de famille nucléaire.

Dans la deuxième catégorie qui représente de 05 femmes, ces dernières ont certifiés que leur maris les aident pas à faire le ménage l'une des enquêtées répond : « *Le problème de mon mari c'est que beaucoup d'homme, ils pensent que c'est la responsabilité de la femme la maison et les enfants, parce qu'il m'a déjà dit que se je travaille c'est que je me sens capable, pour lui il n'a pas de problèmes si je travaille pas, ton travail principal c'est la maison, si tu veux faire quelque chose d'autre c'est extra, il m'aide mais il n'est pas tout à fait d'accord* ». c'est ce qui conduit à dire que dans plusieurs cas, la responsabilité de l'organisation familiale retombe entièrement sur les épaules de la femme car dans le pays d'origine les traditions se basent sur la division sexuelle du travail. Au foyer c'est la femme et à l'extérieur c'est l'homme qui assume. Cependant l'accès au domestique délimitait la tâche de la femme principalement à celle de gestionnaire du foyer et non pas être celle qui exécutait quotidiennement les tâches domestiques.

On déduit que, la contribution des hommes dans les tâches ménagères constitue une orientation et une facilité pour les femmes vers l'implication dans le monde du travail, les hommes aujourd'hui sont plus conscients de la multiplicité des fonctions qu'elles réalisent leurs femmes entre la maison et le travail, ce qui nous montre un grand changement dans la mentalité et la perception de la société en générale envers les femmes occupées. Devant cette situation, les femmes se sentent plus soutenues et plus motivées pour une rentabilité bien distingué au travail.

Tableau N°7 : La répartition de la population d'enquête selon la garde des enfants durant la période du travail.

Catégorie de référence	Effectif
La nourrice	06
La crèche	04
La famille	01
Total	11

Concernant le problème de la garde des enfants, nous avons remarqué que toutes les mères salariées sont confrontées à ses difficultés, et que leurs réponses varient selon les raisons avancées par chacune d'elles.

On trouve que la majorité des femmes salariées gardent leurs enfant chez les nourrices car elles vivent dans des familles de type nucléaire en révélant : « *On n'a pas d'autre choix que de les confier à la nourrice* ». On comprend par cet énoncé que la mère qui vit dans une famille nucléaire, se trouve obligée de confier son enfant à la nourrice, car elle n'a pas d'autres personnes a qui le confier. Alors dans ce cas afin de diminuer sa charge et de continuer son travail salarié, la mère ne trouve pas un autre choix, que de laisser ses enfants sous la garde d'une nourrice. Dans l'autre catégorie en trouve quatre femmes qui gardent leurs enfants dans des crèches, elles disent « *Nos enfants on les gardes aux crèches, c'est plus sérieux* ».

Conformément à ce tableau, la nourrice est le lieu fréquent qui accueille les enfants pendant que leurs mères sont au travail, puis vient la crèche, et enfin une fréquence d'une seule femme qui garde ses enfants chez ses parents, elle nous a fait cette réflexion « *Pour être tranquille dans mon travail, je préfère laisser mon fils à ma mère* ». Ici, on comprend que la femme mariée confie son enfant à sa mère, a cause de la confiance totale qu'elle a en elle.

On constate que, en plus des problèmes rencontrés par la femme mariée salariée, concernant la conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale, elle se trouve aussi face à un autre problème qui n'est pas des moindres, et qui est la garde de ses enfants, et qui absorbe son temps mais en gérant son temps.

On peut dire que le taux des femmes mariées occupées a connu une augmentation massive depuis la dernière décennie même celles qui ont des enfants, tandis qu'avant, plusieurs femmes quittent leurs travaux dès l'arrivée du premier enfant, ce qui a entravé leurs parcours professionnel pendant plusieurs années. Aujourd'hui, la femme a plusieurs solutions devant elle qui lui permet de poursuivre son travail malgré sa situation familiale.

Tableau N°8 : La répartition de la population d'enquête entre le temps de travail et le temps libre.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Défavorable	08	« Le travail dans le secteur industriel ne permet pas d'avoir un temps libre »
Favorable	03	« Je trouve du temps libre »
Total	11	

D'après les données de ce tableau, concernant la question si les femmes salariées disposent d'un temps libre, on a constaté que la majorité de femmes interrogées voient que la non possibilité d'avoir un temps libre pour la femme mariée salariée, notamment celle qui exerce une activité dans le secteur

industriel est du aux exigences de ce dernier, car la femme commence le travail à 8h pour le finir à 16h, une enquêtée nous a révélé : « *Travailler dans une entreprise signifie que la plupart de mon temps est passé dans le travail salarié* ».

La deuxième catégorie qui représente une fréquence de 03 de nos enquêtées exprime un point de vue positif, et trouve que les femmes mariées salariées peuvent avoir du temps libre qui consiste en le temps du hors travail, où les femmes s'occupent des autres activités non salariées en premier lieu le ménage l'une des enquêtées a mentionné : « *J'ai un temps libre que je consacre aux taches ménagères, ensuite au repos et rarement aux loisirs* ».

Nous constatons enfin, que la plupart des femmes de notre échantillon souffrent du manque de temps libre pour les raisons déjà évoquées.

Tableau N°9 : la répartition de la population d'enquête entre le temps de travail professionnels et les loisirs.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Défavorable	07	« Je ne trouve jamais du temps pour mes loisirs car je suis chargée »
Favorable	04	« Je trouve du temps pour mes loisirs durant les journées de repos »
Total	11	

D'après les données de ce tableau, on constate que la majorité des femmes ne disposent pas du temps pour leurs loisirs, elles considèrent qu'avoir un temps pour leurs loisirs est une chose qui reste loin à atteindre car d'un coté le travail salarié et de l'autre les taches ménagères, comme nos enquêtées l'affirment :

« on n'a pas le temps pour nos loisirs car on est trop chargées, surtout pour nous c'est-à-dire les femmes mariées » donc la charge oblige la femme mariée, dans certains cas, de faire semblant de ne pas avoir de loisirs.

Tandis que 04 femmes trouvent du temps pour leurs loisirs et cela durant les journées de repos et les congés, elles nous ont fait cette réflexion : « on essaye de trouver du temps pour nos loisir durant les journées de repos et les congés ».

Ce que nous pouvons constater, que les femmes salariées ne trouvent jamais du temps pour leurs loisir surtout les femmes mariées a cause de la charge sur les deux cotés familiale et professionnel.

Tableau N°10 : La répartition de la population d'enquête selon le degré de satisfaction à l'égard de la durée de leur travail.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Satisfaction	07	« Je suis satisfaite de la durée de mon travail parce que je suis méthodique et j'assume mes responsabilités»
Insatisfaction	04	« Je ne suis pas vraiment satisfaite de la durée de mon travail grâce à la charge »
Total	11	

Ce tableau nous montre que la multitude des femmes mariées interrogées avec un nombre de 07, confirment leur satisfaction, une interviewée nous a révélé « Je suis satisfaite de la durée de mon travail et j'assume mes responsabilités ».La durée de travail dictée par l'entreprise est indiscutable. Les

femmes une fois engagées dans ce travail, doivent céder aux exigences de l'unité et donner une satisfaction, afin d'assumer un environnement de travail enrichissant, motivant et durable. A partir de là on peut constater que la satisfaction exprimée par les enquêtées peut être due à la soumission, aux contraintes du planning exigé par l'entreprise, du moment que la femme est considérée comme une force tranquille, qui ne réclame pas, elle n'a pas un autre choix que d'être satisfaite de la durée de son travail.

En outre, on a rencontré des femmes mariées qui sont pas satisfaites de la durée de leur travail avec un nombre de 04, l'une des enquêtées a révélé :« *Je suis pas satisfaite de la durée de mon travail, parce que je suis trop chargée, et ça m'arrange pas* ». A partir de là, nous constatons que l'insatisfaction est due à la charge du planning du travail dicté par le règlement dans l'entreprise, qui ne permet pas à la femme mariée d'avoir plus de temps libre pour ses occupations familiales et personnelles, en lui causant des troubles dans sa vie en général.

Enfin, on arrive à dire que la durée de travail des femmes salariées a un impact sur leur vie quotidienne.

3. Analyse des données relatives aux postes occupés par les femmes dans l'entreprise :

Cette troisième partie contient les données relatives aux postes occupés par les femmes dans l'entreprise.

Tableau N°11 : Répartition de la population d'enquête selon le poste occupé.

Catégorie de référence	Effectif
Cadre	04
Chargé d'étude	02
Secrétaire direction	02
Secrétaire assistante	02
Gestionnaire	01
Total	11

Les données de ce tableau représentent la répartition des enquêtées selon leurs postes, ou, on trouve les femmes cadre avec un nombre de 04, suivie par 02 qui sont des charge d'étude, ensuite 02 enquêtées sont des secrétaires direction et 02 enquêtées sont des secrétaires assistant, en suite on a une seule enquêté qui occupe un poste de gestionnaire.

On constate qu'il existe une relation directe entre le niveau d'instruction et le poste occupé, plus le niveau est élevé, plus ils accèdent au poste supérieur.

De ce fait, la position hiérarchique qu'adoptent les femmes dans l'entreprise leur permet de participer aux réunions, dont elles contribuent à la prise de décision.

La réussite des femmes dans leurs études est le facteur qui a brouillé le marché du travail et de l'emploi, les femmes aujourd'hui occupent des postes importants, qui, auparavant été réservés juste pour les hommes, de ce fait la

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

Tableau N°12 : La répartition de la population d'enquête selon l'ancienneté au travail.

Catégorie de référence	Effectif
Entre 1 et 05 ans	03
Entre 6 et 15 ans	06
16 ans et plus	02
Total	11

Le tableau ci-dessus nous montre que la majorité de nous enquêtées avec un nombre de 06, ont une longue expérience entre 6 à 15 ans.

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

On remarque qu'il ya deux femmes qui leur ancienneté au travail dépasse les 16 ans, l'une des enquêtées a mentionné « *J'ai 17 ans d'expériences dans cette entreprise* » en général, si on veut comparer l'ancienneté entre les hommes et les femmes, on trouve que les hommes sont plus anciens au travail, et cela peut être s'expliquer par le retard de l'insertion des femmes sur le marché du travail qu'est dû principalement au retard de l'accès des jeunes filles à la scolarisation dans une société plus réservée dans un passé proche qu'interdisent la sortie des filles à l'extérieur pour la poursuite de ses études et son insertion sur le marché

du travail été casé impossible, ainsi par l'âge l'égal à la retraite dont l'homme ouvre le droit après 32 ans de service, tandis que les femmes 26 ans.

Tableau N°13 : Répartition de la population d'enquête selon le niveau d'instruction du conjoint

Catégorie de référence	Effectifs
Universitaire	09
Moyen	02
Total	11

A travers ce tableau nous constatons que la majorité des époux des femmes interrogées ont un niveau universitaire avec un nombre de 09 sur l'échantillon de 11.

On déduit que le niveau d'instruction élevé des maris des femmes interrogées explique le soutien qu'elles ont eu de leurs par malgré que les poste qu'elles occupent est plus qualifié que les siens, leur niveau élevé a jouer un grand rôle appréciable dont la compréhension de l'importance des compétences qu'elles ont acquises leurs femmes ainsi le plus qu'elles peuvent mener en revenu considérable et en prestige à son égard et à l'égard de sa famille.

Comme on a enregistré deux conjoints qui ont un niveau d'instruction moyen, qui sont pour le travail de leurs femmes, car leur situation financière nécessite l'aide de leur femmes pour satisfaire leurs besoins et éduquer leurs enfants dans de bonne conditions sans les prévenir de quoi que se soit, ce qu'ils ne peuvent pas réaliser sans le travail et le revenu de leur conjointes.

Tableau N°14 : Répartition de la population d'enquête selon l'évaluation des relations professionnelles entre les hommes et les femmes.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Conviviale, amicale, familiale	07	« Relation conviviales on est comme une famille »
Avec respect	03	«Avec beaucoup du respect personnellement je m'entend bien avec les hommes »
Total	11	

Ce tableau nous montre la nature des relations professionnelles entre les hommes et les femmes au milieu du travail, le rapport entre l'homme et la femme au milieu du travail est plus clair, caractérisé par un respect totale entre les deux sexes, et parfois il dépasse des simples relations du travail et deviennent amicales et familiales, comme nos enquêtées l'affirment : « *On travaille comme une famille, il n'ya pas de différence entre les hommes et les femmes* ».

Le rapport hommes / femmes au travail ont grandement bouleversés, ils sont camarades de travail et parfois se retrouvent dans un même bureau et partagent des responsabilités professionnelles communes, ce qui introduit des relations de communication et de collaboration professionnel entre les deux sexes, selon une enquêtée « *Je préfère travailler avec les hommes parce que je m'entends plus avec eux* ».

On constate que la femme a pu arracher une place respectueuse à coté de l'homme qui, eux estiment bien sa présence et respecte ses compétences.

Tableau N°15 : Répartition de la population d'enquête selon l'objectif de travail.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Besoins financier	06	«C'est indispensable de travailler pour subvenir aux besoins de ma famille »
Faire une carrière professionnelle	03	« Mon objectif est de s'évoluer pour atteindre le sommet de la hiérarchie »
Statut social	02	« Je travail pour avoir un statut »
Total	11	

Le tableau ci-dessus nous dévoile les ambitions de nos enquêtées de leur travail, dont on a enregistré un nombre majoritaire de 06 femmes, qui ont révélé que la satisfaction des besoins tels que se nourrir et se vêtir est l'un des motifs les plus engendrant et motivant à travailler a fin de soutenir leurs conjoints dans l'amélioration de leurs situations économiques. La majorité nous ont répondu dans la même perspective enquêtée a mentionné « *Je travail juste pour satisfaire les besoins de ma famille, les demandes d'achats de mes enfants ne termine pas* ».

On constate que la situation financière et économique joue un rôle majeur dans l'arrivée des femmes sur le marché du travail, dont elles cherchent d'améliorer les conditions de vie de leur famille ou tant que mariée pour plus de confort et l'accès a une vie plus seine et plus aisée financièrement.

Par contre, ya des femmes qui sont toujours prêtes à se donner a fond pour prouver leurs capacités et leurs compétences, elles ont plein de projets en perspective qu'elles réaliseraient un jour, leur premier et dernier objectif est de faire une carrière et s'imposé professionnellement, cette catégorie est représenté par un nombre de 03 femmes.

Ainsi, on a enregistré un nombre de deux femmes qui voient que les motifs les plus motivant à travailler c'est d'avoir un statut social, l'une des enquêtées à révélé : « *Je travaille pour être utile et avoir une place dans la société* ». Donc le travail est une arme utilisée par la femme pour avoir un statut social.

En effet, le travail est un moyen d'affirmation de soi pour la femme et le monde du travail forge en elle un esprit nouveau : l'esprit salarié, fait de droits et de devoirs, de statut de rôles, d'exigence et de satisfactions ou d'insatisfactions professionnelles, cet esprit nouveau est introduit inconsciemment au sein des valeurs familiales avec les quelles il doit garder un équilibre constant et encore, l'aspect professionnel lui permet de se situer, par son travail salarié, dans un contexte socio-économique qui a de nombreux prolongement pour la femme.

Tableau N°16 : La répartition de la population d'enquête selon la satisfaction de leur salaire.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Satisfaction	09	« Je suis totalement satisfaite de mon salaire »
Insatisfaction	02	« Je suis pas satisfaite de mon salaire parce que je fournis beaucoup d'effort pour l'entreprise »
Total	11	

Selon le tableau ci-dessus, on constate que la majorité des femmes sont satisfaite de leurs salaires avec une fréquence de 09.

Les femmes répétaient que leur paye les satisfaite, une interviewée nous a certifié : « *Je suis totalement satisfaite de mon salaire, et j'ai aucun problème pour sa* ».

Par contre on trouve deux femmes qui ne sont pas satisfaite de leurs salaires. Cela s'exprime clairement dans l'expression d'une enquêtée : « *Je ne suis pas satisfaite de mon salaire parce que je fournis beaucoup d'effort pour l'entreprise* ».

La rémunération constitue un moyen de motivation d'une part, et un moyen d'affirmation de soi d'une autre part pour la femme, les femmes salariées sont réussis socialement et professionnellement d'un point de vue de la société, elles sont vues comme étant des femmes instruites et cultivées.

Tableau N°17 : La répartition de la population d'enquête selon le point de vue de l'entreprise par rapport à l'aménagement du temps de travail des femmes.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Favorable	07	« L'entreprise doit être souple avec la femme parce qu'elle a une double journée »
Défavorable	04	«L'égalité entre la femme et l'homme »
Total	11	

On analysant ce tableau, on trouve que la majorité des femmes trouvent que l'entreprise arrange son personnel féminin et cela à partir de mesures qu'elle offre à elles, une interviewée nous a révélé que : *« l'entreprise offre des mesures de conciliation aux femmes mariées comme les aménagements d'horaires, la protection dans le lieu de travail, la recherche de solution appropriées en cas de longs déplacements, le changement du poste possible pour les femmes enceintes sans diminution de la rémunération »*

Par contre l'autre par des femmes voient que l'entreprise ne doit pas être souple juste avec son personnel féminin, pour ses femmes, la souplesse de la part de l'entreprise accordé aux deux sexes, et cela ce qui nous révélé *« une femme ou un homme c'est la même chose, il ya une égalité et pas de discrimination »*. A partir de là on constate que les femmes insistent sur le point d'égalité avec les hommes.

Donc la femme contrairement à l'homme, à une charge plus, qui est le travail domestique. Et comme la société conçoit ce dernier comme une tâche féminine

de nature, dont l'homme ne doit pas prendre part, les femmes alors pensent que l'entreprise doit être souple avec elles.

Tableau N°18 : la répartition de la population d'enquête selon le désir être responsable.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Favorable	08	« Je veux être responsable pour gérer et gagner plus d'argent »
Défavorable	03	« Trop de responsabilité »
Total	11	

Les données de ce tableau nous montrent, que la majorité des femmes avec un nombre de 08 sur l'échantillon de 11, désirent assumer des responsabilités. Cela approuve leurs confiances en leurs compétences de mener une bonne gestion.

Tandis que 03 femmes ont révélé qu'elles ne peuvent plus assumer d'autre responsabilité que celles qu'elles occupent actuellement, vu leur charge vis-à-vis de leurs familles, et en particulier, les enfants, qui représente une plus grande implication.

Ces femmes ont atteint une situation où elles ne peuvent pas évoluer dans leur carrière professionnelle, elles sont complètement convaincues de leur position et de leur statut, et encore elles sont absolument conscientes qu'elles ne peuvent pas assumer plus de responsabilités sans qu'elles perdent l'équilibre, ce qui peut être expliqué par la répartition inégale des tâches au sein de la famille, dont la femme se trouve plus chargée par rapport à l'homme malgré la contribution de ce dernier aux tâches ménagères, ce qui ne lui permet pas d'assumer les responsabilités de postes supérieures de ce qu'elles s'adoptent

présentement. On enregistre alors une autre barrière qui entrave la femme mariée pour l'accès aux postes de responsabilité.

Tableau N°19 : Répartition de la population d'enquête selon la bénéficiation d'une promotion.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Défavorable	08	«Depuis que j'ai occupait mon poste, j'ai jamais été promu »
Favorable	03	«J'ai bénéficié une promotion juste une fois »
Total	11	

D'après les données de ce tableau on constate que le nombre des femmes qui est bénéficié d'une promotion est un nombre restreint de 03 femmes, malgré leur ancienneté dans l'entreprise, plusieurs femmes se plaignent du la non bonification d'une formation dans le cadre de leur fonction « *Je travail dans cette entreprise depuis 10 ans et j'ai jamais été promu* ».

On remarque que même si elles sont du même sexe, elles ne bénéficient pas des promotions de la même manière, ce qu'est peut être expliqué par la mauvaise gestion de l'administration elle-même, d'après les jugements des enquêtées. Cependant la promotion n'est pas un moyen de mesurer de qualification et de compétences des femmes puisqu'elle n'est pas répartir d'une manière égale.

Tableau N°20 : Répartition de la population d'enquête selon le moyen qui favorise l'accès des femmes aux postes importants.

Catégorie de référence	Effectif	Argument
Grace au travail	07	« Le travail comme un avantage »
Grace aux études	04	« Grace aux études que la femme peut acquérir une meilleure place »
Total	11	

Le tableau ci-dessus nous montre que la majorité des femmes interrogées avec une fréquence de 07, voient que grâce au travail que la femme peut acquérir un poste important dans l'entreprise, l'une des enquêtées a réveillé : « *Le travail est considéré comme un avantage, car il procure une place plus valorisante pour la femme* » cela s'explique que le travail est un facteur essentiel pour obtenir à la femme un statut dans le lieu du travail.

Tandis que 04 femmes ont certifiés que grâce aux études que la femme peut acquérir un poste valorisant dans l'entreprise en nous disant : « *Grace aux études que la femme peut acquérir une meilleure place dans l'entreprise* » cela s'explique que les études sont un avantage pour la femme.

C'est presque la plupart des enquêtées qui pensent que le travail est le meilleur moyen pour réaliser une place plus satisfaisante dans l'entreprise et être respectée par l'homme en premier et l'entourage en général, et même les études sont très importantes selon leurs réponses car c'est grâce à elle que la femme peut accéder aussi à des postes importants.

Analyse et discussion des hypothèses :

Après les résultats de notre recherche qui s'est effectuée au sein de l'entreprise NAFTAL de Bejaia portant sur « Les femmes actives en Algérie, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » ont peut déduire que les femmes, malgré leurs contacts avec le milieu extérieur, par l'exercice d'un travail salarié, elle continuent d'assumer toutes seules la responsabilité familiale, ce qui a engendré des difficultés dans la conciliation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, ces difficultés sont dues essentiellement, à la façon dont sont répartis les rôles sociaux entre les sexes au sein de la famille algérienne, et qui est attachée à la tradition , où le travail domestique est réservé à la femme, pour cela on a constaté que, l'aménagement du temps de travail, est parmi les solutions qui peuvent aider la femme salariée dans le secteur industriel, pour mieux concilier entre sa vie familiale et sa vie professionnelle, en lui permettant ainsi d'avoir plus de temps, ce qui confirme notre première hypothèse.

Ainsi le poste occupé par la femme dans l'entreprise joue un rôle déterminant dans les aspirations en matière du temps de travail, c'est-à-dire les entreprises offrent des mesures de conciliations aux femmes mariées selon son poste et selon sa charge dans le milieu de travail , parmi ses mesures on trouve celles qui concernent la protection et les conditions du travail des femmes, comme les aménagements d'horaires, la recherche de solutions appropriées en cas de longs déplacement.

L'entreprise est donc bel et bien un acteur majeur en matière de conciliation par le biais de son offre de mesures de conciliation, tout comme par le soutien organisationnel qu'elle offre à ses employés, ce qui confirme notre deuxième hypothèse.

Conclusion

Conclusion

La problématique de la conciliation du travail et de la famille n'est pas nouvelle, mais plusieurs facteurs ont contribué à la complexité ces dernières années. Le conflit grandissant entre l'emploi et la famille tient à des changements importants dans la structure familiale, dans la composition de la main d'œuvre et dans l'organisation du travail. Les mutations dans les familles se reflètent dans l'augmentation du nombre de familles monoparentales, de rupture d'union ainsi de divorces.

La composition de la main d'œuvre a également beaucoup changé avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La participation plus active des femmes influe sur le temps qu'elles peuvent consacrer à d'autres activités, notamment aux tâches domestiques et aux soins accordés aux enfants. Elles doivent composer aujourd'hui avec les exigences de la « double journée de travail ». Par ailleurs, il ya un nombre croissant de familles dont les deux conjoints ont un emploi. De ce fait, les couples se partagent de plus en plus les tâches reliées au travail professionnel ainsi que les tâches domestiques influant les soins portés aux enfants.

Les hommes trouvent donc eux aussi difficile, en raison de leurs responsabilités professionnelles, de s'acquitter d'une plus grande part des obligations familiales. De plus, la multiplication des exigences reliées à l'emploi ainsi que le nombre croissant d'emploi aux horaires atypiques accentuent l'impression de manque de temps.

La conciliation travail-famille est un facteur déterminant quant vient le temps de décider d'avoir un enfant. Plus de trois quarts des femmes de 15-49 ans considèrent la conciliation travail-famille comme étant un facteur très important dans cette décision.

Les hommes considèrent également, dans une forte proportion, ce facteur comme étant de très grande importance. Par contre, cette proportion est légèrement plus faible que celles des femmes.

L'importance accordée à la conciliation travail-famille est encore plus grande, autant chez les hommes que chez les femmes.

Bibliographie

Liste bibliographique

Les ouvrages fondamentaux :

1. ADDI (Lahaouari), Les mutations de la société algérienne (famille et lien social dans l'Algérie contemporaine), la Découverte et Syros, Paris, 1999.
2. AGNES (Marie), MAURISSON (Barrère), Concilier travail famille (le rôle des acteurs France-Québec), Presses, Québec, 2005.
3. BATTAGOLIOLA (Françoise), Histoire du travail des femmes, la Découverte, Paris, 1999.
4. BENNOUNE (Mahfoud), Les algériennes victimes d'une société néo patriarcale (Etude socio anthropologique), Marinnour, Alger, 1999.
5. BOUTEFNOUCHET (Mostefa), La famille algérienne (Evolution et caractéristiques récentes), 2 ème édition, SNED, Alger, 1982.
6. BOUZAR (Wadi), La mouvance et la pause (regard sur la société algérienne), SNED, Alger, 1983.
7. CALLE (Rodolphe), L'influence du temps de travail sur le bien être des salariés, CEROG, Paris, 2005.
8. DUQUESNE (François), Droit de travail, G.Gualino éditeur, Paris, 2001.
9. ELEBODES (Christian), La division du travail de l'économie sociale, Armand Colin, Paris, 2006.
10. FREMAUX (Sandrine), Perception par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail-hors travail, CRGNA LAGON, Paris, 2005.
11. GANGLOFF (Bernard), Les compétences professionnelles (Descriptif, mesure et développement), L'Harmatan, Paris, 2000.

12. GROSSIN (William), Le travail et le temps (horaire, durée, rythme), Anthropos, Paris, 1969.
13. JACQUELINE (Laufer), Les femmes contours et caractères, INSEE, Paris, 1995.
14. KHODJA (Souad), Les Algériennes du quotidien, ENAL, Alger, 1985.
15. KHODJA (Souad), Nous les Algériennes (La grande solitude), Casbah, Alger, 2002.
16. LUNGHUI (Christina), Et si les femmes réinventent le travail, EYROLLES, Paris, 1999.
17. MARUANI (Margaret), Travail et emploi des femmes, la Découverte et Syros, Paris, 2003.
18. PRONOVOSTE (Gille), Sociologie du temps, Université de Boeck, Bruxelles, 1994.
19. TREMBLAY (Diane-Gabrielle), La difficile articulation des temps sociaux : concilié la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM, Paris, 2003.

Les ouvrages méthodologiques :

20. ANGERS (Maurice), Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger, 1997.
21. MACE (G) et PERTY (F), Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales (Méthodes en sciences humaines), 3^{eme} édition, DEBOECK, Québec, 2000.
22. GRAWITZ (Madeleine), Méthode des sciences sociales, 11^{eme} édition, Dalloz, Paris, 1998.

Les dictionnaires :

23. ALAIN (Bruno), Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ellipses, Paris, 2005.
24. BOUDON (Raymond), Dictionnaire de sociologie, Larousse, Paris, 2003.
25. DUBOIS (Jean), Larousse de la langue française, Larousse, Paris, 1979.
26. FERREOL (Gille), Dictionnaire de sociologie, 2^{eme} édition, Armand Colin, Paris, 1995.
27. GRAWITZ (Madeleine), Lexique des sciences sociales, Dalloz, Paris, 2000.
28. PERETTI (Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines, 2^{eme} édition, Vuibert, Paris, 2001.
29. RUSS (Jacqueline), Dictionnaire de philosophie, Armand Colin, Paris, 2000.

Webographie :

30. KOLSI (Mohammed) et JAMUSSI (Dorra), La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, ISG Tunisie, Tunisie, 2007, disponible sur le lien [http://www. Mémoire online. Com/04/08/1039/m-conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail0html](http://www.Mémoire online. Com/04/08/1039/m-conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail0html), 2000, 2012.

Annexes

Le guide entretien

I. Les données personnelles des enquêtées

- 1-Age ?
- 2-Niveau d'instruction ?
- 3-La nature de diplôme ou de formation obtenue ?
- 4-Type de famille ? (élargie ou nucléaire)

II. Aménagement du temps de travail des femmes salariées

5. Est ce que vous arrivez à concilier entre la vie familiale est la vie professionnelle ?
6. Est ce que il existe un partage des taches ménagères entre vous et votre époux ?
7. Qui s'occupe de vos enfants quant vous été au travail ?
8. Trouvez-vous du temps libre ?
9. Trouvez-vous de temps pour vos loisirs ?
10. Etes vous satisfaites de la durée de votre travail ?

III. Le poste occupé par les femmes dans l'entreprise

11. Quel est le poste que vous avez occupez ?
12. Quel est votre ancienneté dans ce poste ?
13. Quel est le niveau d'instruction de votre époux ?
14. Comment vous évaluez les relations entre les hommes et les femmes dans votre travail ?

15. Quels sont vos objectifs de votre travail ? (Statut social, besoin financier, carrière professionnelle).

16. Est ce que vous êtes satisfaite de votre salaire ?

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

18. Désirez-vous d'occupez à l'avenir un poste de responsabilité ?pourquoi ?

19. Avez-vous déjà bénéficiez d'une promotion au sein de votre entreprise ?

20. Quel est le moyen qui favorise l'accès des femmes aux postes importants ?

ORGANIGRAMME :

Le schéma suivant illustre le nouvel organigramme arrêté par la branche GPL d'Alger depuis 2001 :

