

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie L.M.D

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème :

**Les obstacles socioprofessionnels du travail salarié de
la femme dans le secteur industriel**

Cas pratique : La laitière Soummam d'akbou

Préparé par :

M^{lle} : HAGGANI Saloua

M^{lle} : GUETTAF Khelidja

Encadré par :

M^{lle} : CHALAL.F

Année universitaire

2014/2015

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie L.M.D

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème :

Les obstacles socioprofessionnels du travail salarié de

La femme dans le secteur industriel

Cas pratique : la laitière Soummam d'akbou

Préparé par :

M^{lle} : HAGGANI Saloua

M^{lle} : GUETTAF Khelidja

Encadré par :

M^{lle} : CHALAL.F

Année universitaire

2014/2015

Remerciements

Nous remercions dieu de nous avoir donné la volonté et la force pour réaliser ce travail.

*Un grand remerciement à notre promotrice **M^{lle} CHALAL Ferroudja** pour son sacrifice et
Sa grande contribution à la réalisation de ce modeste travail.*

A tous enseignants du département des sciences humaines et sociales.

*Nous adressons également nos remerciements à notre promoteur au sein de l'entreprise **Mr
HAMIDOUCHE** et à tout le personnel de l'entreprise **SOUMMAM D'AKBOU**.*

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

MERCI

Dédicace

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

Aux deux bougies qui s'allument rien que pour éclairci mon chemin, mon très chère père mon

Exemple de sagesse, un grand homme qui fait ma fierté, et qui a veillé tout au long de ma vie

À m'encourager et me poussé en avant de ma vie à me donner l'aide et à me protéger et ma

Très chère mère mon exemple de courage et qui s'est sacrifiée pour mon bonheur et ma

Réussite.

A mes chers frères : NACER et MASSINISA

A ma chère sœur : NAIMA

*A mes grands-mères, a mon grand père, à mes tantes, à mes oncles, à mes cousins et à mes
Cousines.*

A mon promotrice : M^{elle} CHALAL FERROUDJA

A mon binôme : KHELIDJA

A ma chère amie : SORAYA

A tous ceux qui me sont chères

Saloua

Dédicace

Je dédie ce modeste travail a mes parents qui ont été a mes cotés tout au long de la réalisation

De ce travail et qui ma encourager à me faire face surtout a ma mère.

A ma chère sœur FATIMA et son mari, mes nièces.

Ames très chères frères KHALED, SAMIR et a sa femme LILA

A mes amies SAMIRA, FATIMA, SABRINA, CHAFIAA, OUARDA,

SABRINA,.....qui m'ont aidé a la réalisation de ce travail

A mon binôme SALOUA

A ceux qui ont contribué de prés et de loin a la réalisation de ce travail

Ma profonde gratitude et mes plus vifs remerciement à notre promotrice M^{elle} CHALAL et

Tous ceux qui ont voulu accepter de juger notre travail.

KHELIDJA

La liste des tableaux

| N° tableaux | Titre des tableaux | page |
|------------------------|---|-------------|
| 1 | La répartition des femmes de l'entreprise Soummam | 33 |
| 2 | La répartition des enquêtées selon l'âge | 38 |
| 3 | La situation matrimoniale des enquêtées | 38 |
| 4 | Le nombre d'enfants à charge | 39 |
| 5 | Niveau d'instruction des enquêtées | 39 |
| 6 | La fonction des enquêtées | 40 |
| 7 | le lieu de résidence des enquêtées | 41 |

La liste des abréviations

| L'abréviation | La signification |
|----------------------|--|
| B .T.P | Bâtiment et travaux publics |
| I.N.S.E.E | Institut national des statistiques et des études économiques |
| O.I.T | Organisation internationale du travail |
| O.N.S | Office national des statistiques |
| S.A.R.L | Société à responsabilité limité |

Sommaire

La liste des tableaux

La liste des abréviations

Introduction :

La partie théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

| | |
|--|----|
| 1- Les raisons du choix de thème :..... | 05 |
| 2- Les objectifs de la recherche :..... | 05 |
| 3- Les études antérieures :..... | 06 |
| 4- La problématique :..... | 08 |
| 5- Les hypothèses formulées :..... | 10 |
| 6- La discussion des hypothèses :..... | 11 |
| 7- La définition des concepts :..... | 12 |
| 8- La méthode et la technique utilisée :..... | 13 |
| 8-1- la méthode utilisée :..... | 13 |
| 8-2- la technique de recherche :..... | 13 |
| 9- L'échantillonnage et construction de la population d'étude :... | 14 |
| 10- La pré-enquête :..... | 14 |
| 11- Les difficultés de la recherche :..... | 15 |

Chapitre II : la femme et le travail

| | |
|---|----|
| 1- Histoire du travail de la femme : | 16 |
| 1-1- Travail des femmes au Maghreb :..... | 18 |
| 1-2- Le travail des femmes dans l'industrie :..... | 18 |
| 2- La femme Algérienne et le travail salarié :..... | 20 |
| 2-1- le statut de la femme Algérienne :..... | 20 |

| | |
|--|----|
| 2-2- le travail salarié chez les femmes algériennes :..... | 23 |
| 2-3- la femme active et les obstacles rencontrés :..... | 23 |
| 2-3-2- les difficultés sur le lieu de travail :..... | 24 |
| 2-4- réalité professionnelle des femmes algériennes :..... | 25 |
| 2-5- les données statistiques sur le taux d'activité féminine en Algérie :..... | 26 |
| 2 6- l'écart de salaire :..... | 27 |

Partie pratique

Chapitre III : présentation du terrain et les caractéristiques de l'échantillon

| | |
|---|----|
| I. Présentation de l'organisme d'accueil :..... | 31 |
| 1. Historique : | 31 |
| 2. Evolution de l'entreprise :..... | 31 |
| 3. Identification de la laiterie Soummam :..... | 32 |
| 4. Activité de l'entreprise :..... | 32 |
| 5. Organisation de fonctionnement de l'entreprise :.... | 33 |
| 6. Présentation de la différente structure de la laiterie Soummam :..... | 33 |
| II. Traitement des données de l'enquête :..... | 37 |
| III. caractéristiques de l'échantillon étudié :..... | 37 |
| 1. Données d'identification de l'enquêtées :..... | 37 |

Chapitre IV : analyse et interprétation des résultats

| | |
|--|----|
| I. L'entourage socioprofessionnel des femmes Salariées dans le secteur industriel :..... | 44 |
| I.1. les obstacles rencontrés au travail :..... | 44 |
| I.1.1. Les obstacles socioprofessionnels : | 44 |

| | |
|---|-----------|
| I.1.2. les obstacles familiaux :..... | 45 |
| I.2. la conciliation entre vie professionnel et vie familiale:... | 45 |
| I.3. le statut de la femme dans le secteur industriel :..... | 47 |
| II. Le travail salarié de la femme dans le secteur | |
| Industriel permet la réalisation de soi : | 47 |
| II.1. l'objectif recherché par le travail :..... | 47 |
| II.2. la satisfaction de salaire :..... | 48 |
| II.3. la combinaison des besoins personnels :..... | 49 |
| II.4. La situation de la femme algérienne actuelle :..... | 50 |
| III. Résultats de la recherche :..... | 51 |
| Conclusion :..... | 54 |
| La liste bibliographique :..... | 55 |
| Les annexes : | |

Introduction

Introduction

Introduction :

De nos jours, le concept du travail salarié de la femme est devenu un sujet d'actualité et une problématique assez complexe.

La sortie de la femme de son isolement et son arrivée massive sur le marché du travail ont engendré l'apparition de cette nouvelle problématique.

La femme est devenu un agent économique actif, ce que lui incombe une responsabilité professionnelle à côté de la responsabilité familiale, par conséquent la conciliation des deux sphères devient le plus compliqué.

Le travail des femmes salariées a connu une augmentation très importante ces dernières années, les femmes en de plus en plus nombreuses à voir une solide formation professionnelle ou un niveau d'étude élevé et souhaite légitimement exercer une vie professionnelle et faire carrière.

Avec l'exercice d'une activité salariale, la femme s'est retrouvée face à des nouvelles situations qui ont bouleversé son mode de vie en ce qui concerne ; plus précisément la recomposition de son statut socioprofessionnelle et difficultés dont elle doit faire face au quotidien.

En ce qui concerne le travail le salarié féminin en Algérie, il regroupe beaucoup de facettes ce qui rend difficile de délimiter. La question des obstacles socioprofessionnelles que rencontrent les femmes salariées dans le secteur industriel, dû à certaines réticences de la société dont il doit comprendre et résoudre difficilement le sens de leurs difficultés pour avoir des solutions logiques est l'une des ces éléments que nous tenterons d'analyser dans la présente recherche.

Notre travail est représenté en deux parties : partie théorique et méthodologique et partie pratique étalées sur quatre chapitres.

- En premier, nous avons consacré une petite pour le cadre méthodologique de l'étude qui est subdivisé en plusieurs titres qui portera sur la problématique de recherche, la démarche méthodologique ; avec les techniques appliquées ainsi que les difficultés rencontrés durant la réalisation de notre étude et enfin les études antérieures

Introduction

- Un chapitre théorique : qui contient des données sur la femme et le travail, nous trouvons aussi dans ce chapitre l'histoire du travail des femmes, et en dernier la femme algérienne et le travail salarié.
- La partie pratique : c'est la partie finale de ce travail où nous trouvons la présentation du terrain de recherche et ses diverses missions, puis nous avons présenté l'organigramme de ce dernier. Ce chapitre porte sur les caractéristiques personnelles des enquêtées.

En dernier lieu, nous présentons l'analyse et l'interprétation des résultats avec la confirmation des hypothèses dans le chapitre quatre.

En guise de conclusion générale, nous allons répondre aux questions soulevées dans la problématique.

La partie théorique et méthodologique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème :

Notre choix de travailler sur le thème du travail salarié de la femme au sein de l'entreprise industrielle est motivé par les raisons suivantes :

- Nous nous sommes inspirées du fait que le sujet du travail salarié de la femme est devenu un sujet d'actualité.
- La nécessité d'étudier les obstacles socioprofessionnels du travail salarié féminin.
- Comprendre les obstacles socioprofessionnels du travail salarié de la femme qui existent au sein de l'entreprise industrielle.

2. Les objectifs de la recherche :

Notre souci c'est de montrer et mieux connaître l'importance des femmes et ces différentes fonctions dans le secteur industriel.

- Connaître les vraies causes qui poussent les femmes d'aller travailler à l'extérieur notamment l'usine.
- Chercher à comprendre si le métier ou le travail dans l'entreprise est réellement un facteur de promotion et d'émancipation dans la vie professionnelle des femmes.
- Découvrir les difficultés qui entravent les femmes salariées dans l'industrie.
- Pour mieux connaître le rôle de la femme au travail.
- Connaître les besoins des femmes salariées.
- Découvrir l'importance de travail féminin au sein de l'entreprise.

3. Les études antérieures :

Il est important de mentionner le manque d'études empiriques, et tout Spécifiquement, d'études récentes portant sur le travail salarié des femmes notamment dans le secteur industriel. Néanmoins, notre quête de références bibliographiques nous a permis de déceler quelques auteurs ayant traité le travail des femmes.

Le travail salarié moyen d'affirmation de soi chez la femme, c'est l'étude menée Par **Farouk BENATIA** en (1970) dans le cadre d'une thèse de doctorat ayant pour but principal la représentation du travail féminin en Algérie dans le sahal et le Metidja et de montrer l'évolution qu'a connu le pays juste après son indépendance.

L'évolution de la structure familiale et du statut de la femme est l'étude conduite par **BOUTEFNOUCHT** en 1980, pour lui, il existe deux facteurs qui ont contribué au changement de la situation de la femme en Algérie, l'éducation et l'accès au monde du travail, ce dernier permet à la femme de se situer (avoir un statut) dans la société.

L'étude de **Dahbia ABROUS** : «l'honneur face au travail des femmes en Algérie», elle affirme que le travail féminin rémunéré en Algérie ne pouvant se faire qu'en référence à une organisation familiale de type patriarcale, et que cette logique se perpétuait même au sein de la famille conjugale. Aussi, elle a apporté des caractéristiques principales des femmes qui travaillent pour démontrer que le travail féminin rémunéré constitue en même temps : un indice de dissolution des anciens liens de solidarité familiale, un des principaux lieux où s'amorce difficilement un processus d'émergence de la femme en tant qu'individu. Ce processus concerne les femmes cadres, enseignantes du secondaire, médecins, celles que nous appellerons les travailleuses intellectuelles.

Elle a résumé les caractéristiques principales de ces femmes, qui travaillent, il s'agit des femmes jeunes en position d'attente par rapport au mariage : 62% d'entre elles ont moins de 29 ans et sont en grande majorité célibataires, ou des femmes relativement âgées qui par la force des choses (veuvage, divorce) se retrouvent chefs de famille.

Aussi, elle explique que le travail féminin est entre deux tendances externes : une tendance « féministe » qui considère le travail comme moyen d'autoréalisation et d'auto-affirmation, et une tendance réfractaire au changement, pour laquelle le travail ne peut se percevoir qu'en référence à la prostitution. Après l'analyse des résultats, toute cette recherche a tendu à démontrer que le travail des femmes se situe dans une relation de subversion et neutralisation.

En ce qui concerne les études étrangères, nous avons pu trouver une étude Tunisienne sur les conditions socio-économiques des conditions de travail des femmes dans les PME réalisée en (1998). C'est une étude réalisée par OIT (organisation internationale du travail) sur les industries du textile, dans l'objectif de déterminer les facteurs qui expliquent l'intégration des femmes dans le marché du travail.

Les résultats de cette étude attestent que la femme est valorisée dans le secteur du textile-habillement, ses droits sont réservés par les conventions collectives appliquées par les employeurs.

En 1966, **Madeline Guilbert** publie son étude de terrain, « *les fonctions des Femmes dans l'industrie* », elle montre que la division du travail industriel est sexuée et de quelle manière les employeurs utilisent différemment des compétences masculines et féminines prétendues naturelles. Cette naturalisation est valorisée dans le discours et la rémunération en ce qui concerne les ouvriers hommes, tandis qu'elle contribue à disqualifier et à déqualifier le travail des ouvrières.

En effet, les compétences « féminines » - dextérité, rapidité, minutie, répétitivité, capacité de synchronisation des tâches - sont utilisées dans le contexte industriel en même temps qu'elles sont défavorisées au nom de leur caractère « naturel », c'est-à-dire non construit par une qualification professionnelle ayant fait l'objet d'une négociation. Or loin d'être innées les compétences sont en réalité acquises dans l'espace familial¹. L'enquête de cette sociologue est pionnière dans la sociologie du travail et du genre.

¹ ALTER NORBERT, *sociologie du monde du travail*, éd puf, France, p 285, 2006.

4. La problématique :

Toutes les sociétés assignent une place centrale au travail, qui est une activité déployée pour un objet précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort contre une rémunération dont le but est de contribuer à une production des biens et des services, donc le travail occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains, il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance, de construction d'identité et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie.

Parmi les changements fondamentaux qui se sont produits dans les pays occidentaux dans la période d'après-guerre est la progression constante de la position des femmes sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes et l'emploi féminin se sont nettement développés. Ces changements correspondent à une évolution du comportement des femmes sur le marché du travail, femmes dont le niveau d'études ne cesse d'accroître et dont une part croissante demeure sur le marché du travail pendant toute la durée de leur vie active, menant de pair travail rémunéré et éducation des enfants. L'externalisation des travaux ménagers, activité traditionnellement féminine, a aidé les femmes à sortir de chez elles pour aller travailler tout en leur ouvrant de nouvelles possibilités d'emploi.

L'Algérie a connu après l'indépendance des périodes de changements profonds dans tous les domaines notamment ; la scolarité et le niveau de formation élevé ont amené les femmes à exploiter leurs connaissances et exprimer leur potentiel en dehors du cadre familial, et cela a été déterminé dans le développement de leurs activités professionnelles à partir de laquelle la société traditionnelle s'est trouvée confrontée à une nouvelle situation où la femme exerce un travail en dehors du foyer, c'est le travail salarié, ce qui a changé l'idée de la société et de la famille traditionnelle qui considéraient que la place de la femme est toujours au foyer, dans laquelle elle vit loin de toute activité culturelle et politique, et que la société algérienne est une société d'homme.

Dans les années 1970, le gouvernement algérien a aboli les écoles privées et placé toutes les écoles sous son contrôle. L'école est devenue obligatoire pour tous les enfants de 6 à 15 ans et gratuite de la première année d'école jusqu'à l'université.

«La scolarisation est parmi les facteurs de changement de rapport domination existant entre femme et homme en Algérie, parce qu'elle donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même»².

Le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production, de ce fait la femme algérienne est devenue capable d'être employée et être salariée car juste après l'indépendance les femmes algériennes étaient veuves avec les enfants, les familles algériennes ont été totalement déchirées par la pauvreté, alors, étaient obligées de travailler pour subvenir aux besoins de leur famille et de s'ouvrir sur le marché du travail et se développer comme toutes les femmes du monde.

Ce changement a accordé aux femmes une place valorisante dans la société ainsi que dans la famille, cette mutation a été enregistrée dans tous les domaines surtout dans le marché du travail et des organisations. D'ailleurs, on les trouve en particulier dans le secteur tertiaire tel que l'administration, l'éducation et la santé. Leur présence est relativement importante : «la progression de l'emploi salarié et tertiaire a permis l'afflux sur le marché du travail».³ En conséquence, les femmes ont pu pénétrer dans le monde du travail et exercent diverses activités contrairement aux siècles précédents, leurs métiers s'articulaient seulement autour de la maison et l'éducation de leurs enfants.

Ainsi, on peut dire que les études menées en septembre 2010 par l'ONS montrent que, la population active du moment est estimée à 10 812 000 personnes. Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus s'établit à 41.7% ; 68.9% auprès des hommes et 14.2% chez les femmes. La population active occupée du moment a atteint, pour sa part, 9 735 000 personnes, soit un taux d'occupation de 27.2% donc les femmes constituent 15.1% de la population occupée totale, soit un effectif de 1 474 000 occupées.⁴

² KHODJA Souad, *A comme algériennes*, Ed ENAL Alger, 1991, p 91.

³ MARUANI Margaret, *travail et emploi des femmes*, Edition, la découverte, Paris, 2003, P14.

⁴ ONS : spéciale statistique N°35 rétrospection 1991, Alger.

Les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié et le nombre de femme occupées a pris une évolution remarquable et d'après Mahfoud BENNOUNE cette évolution c'est «le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement».⁵ Les facteurs qui encouragent les femmes à travailler à l'extérieur sont d'ordre socio- économique traduisant une relation instrumentale à l'égard du travail, ils se résument comme suit : la nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation d'un but précis.

Cependant, ce qu'il faut mentionner est le manque d'études empiriques et sociologique du travail salarié de la femme dans le secteur industriel, la majorité des études menées ont abordé le travail salarié de la femme dans le secteur tertiaire et dans des zones urbaines négligeant ainsi le poids des autres secteurs et les régions rurales. C'est pour cette raison que nous avons porté notre attention à l'étude du travail salarié de la femme dans le secteur industriel et apporter notre contribution à l'analyser de leur difficultés au quotidien.

C'est dans cette optique que nous posons notre question de recherche : quels sont les obstacles qui entravent l'évolution socioprofessionnelle des femmes salariées dans le secteur industriel?

Les questions secondaires sont les suivantes :

-Les obstacles du travail salarié de la femme dans le secteur industriel relèvent-ils des conditions socioprofessionnelles ?

-Le travail salarié de la femme dans le secteur industriel assure-ils une réalisation de soi pour la femme ?

5. Les hypothèses formulées :

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

⁵ MAHFOUD Bennoune, *les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale* (étude socio ontologiquement, Marinov, Algérie, 1993, p86.

Selon le manuel de recherche en sciences sociales : « une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée..... ».⁶

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

La première hypothèse :

Les obstacles du travail salariée de la femme dans le secteur industriel découlent conditions socioprofessionnelles telles que la cadence du travail, les rapports professionnels, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les freins liés à la carrière.

La deuxième hypothèse :

Le travail salarié de la femme dans le secteur industriel est un moyen de garantir la réalisation de soi, et une émancipation personnelle pour la femme.

6. Discussion des hypothèses :

Dans notre recherche , Nous évoquons le travail salarié de la femme dans le secteur industriel que nous allons essayer d'analyser à base de deux hypothèses dans le but d'étudier pour la première, les obstacles socioprofessionnels qui entravent le parcours des femmes et pour la deuxième hypothèse la problématique de la réalisation de soi garantie par le travail dans le secteur industriel qui se traduit par l'indépendance financière individuelle est l'assurance d'une efficacité dans la vie sociale et économique .

Donc, nous tenterons d'associer entre les conditions socioprofessionnelles et la réalisation de soi c'est-à-dire nous allons voir comment la femme se réalise grâce à l'exercice d'une activité salariale malgré les conditions socioprofessionnelles.

⁶ QUIVY Raymonde et CAMPENHOUDT Luc Van, *manuel de recherche en sciences sociales*, 3eme édition, Dunod, Paris, 1995, p 126.

7. La définition des concepts :

✓ Le travail salarié :

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.

Le travail salarié est un « travail effectué dans des rapports de dépendances et de subordination et échangé en principe contre une rémunération forfaitaire ».⁷

Donc le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production que les entreprises et les administrations achètent en contre partie d'un salaire⁸.

✓ La femme salariée :

La Définition opérationnelle de ce concept nous conduit à dire c'est un nouveau concept utilisé à l'ère contemporain, désigne une personne du sexe féminin qui perçoit un salaire mensuel en contre partie d'un effort fourni au profit d'un employeur.

✓ Secteur industriel :

Pour définir ce concept nous pouvons proposer la définition opérationnelle que ce concept c'est une activité économique d'une entreprise lié à la production économique mécanisée et concentrés avec transformation de matières premières.

✓ Les obstacles socioprofessionnels :

Nous proposons la définition opérationnelle suivante : le terme obstacle désigne ce qui empêche ou interrompt une action ou bien une difficulté quelconque.

⁷ ECHAUDEMAISON C.D. BAZUREAU F. et autres, *dictionnaire d'économie et des sciences sociales*, éd Nathan, Espagne, 2003, p 504.

⁸ D'AGOSTINIO.S et les autres, *dictionnaire des sciences économiques et sociales*, éd Bréal, Paris, 2002, p37.

Les obstacles socioprofessionnels désignent les difficultés qui s'opposent à une personne qui exerce des responsabilités dans une organisation à caractère social ou professionnel.

8. la méthode et la technique utilisée :

8.1. la méthode utilisée :

Pour la réalisation de chaque recherche il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche. D'abord la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la « méthode » c'est s'interroger sur la « voie » suivie pour mener à bien une recherche⁹.

Avec la diversité des méthodes, notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous « permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de propos recueillis »¹⁰. Dans le but d'atteindre l'objectif de la recherche et de vérifier les hypothèses de travail, l'utilisation de cette méthode s'avère nécessaire, car elle est liée à la nature de notre sujet qui vise la description des obstacles socioprofessionnels du travail salarié des femmes dans le secteur industriel.

8.2. la technique de recherche :

Nous allons utiliser la technique d'entretien semi directif qui consiste à un échange verbal entre deux ou plusieurs interlocuteurs qui se déroulent si possible dans un lieu et qui favorise la communication. Cette technique nous permet de rentrer en contact direct avec les femmes salariées et de collecter le maximum de données parce qu'elle donne la liberté à l'interviewé pour s'exprimer.

A cet effet, nous avons élaboré un guide d'entretien (voir annexe N° 01) constitué de différentes rubriques en relation avec le sujet étudié. Il est constitué à base de trois rubriques principales : la première comporte un ensemble de questions sur l'identification de l'enquêté qui contient « l'âge, la situation matrimoniale, nombre d'enfants, le niveau

⁹ GUIDERE Mathieu, *méthodologie de la recherche*, Edition Ellipses, Paris, 2004, p 04.

¹⁰ ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie de recherche des sciences humaines*, Ed casbah, Alger, 1997, p 60.

d'instruction.....». La deuxième inclut des questions sur les obstacles socioprofessionnelles et la troisième englobe des questions sur les obstacles de la réalisation de soi.

9. L'échantillonnage et la construction de la population d'étude :

«Un échantillon est une partie ou un sous ensemble d'une population mère, la population mère qu'on nomme parfois simplement la «population» correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude».¹¹

Dans notre étude nous avons ciblé comme population les femmes salariées exerçant une activité salariale au niveau de l'entreprise Soummam d'Akbou, notre population mère se compose de 59 femmes salariées.

Dans notre recherche nous avons choisi l'échantillonnage probabiliste de type aléatoire simple à cause de la présence d'une base de données qui contient tous les noms de notre population d'étude dans cette entreprise. Nous avons pris la liste des femmes salariées et nous avons pris 20 femmes pour les interviewées, sans oublier que nous avons fait des entretiens face à face. Ainsi tous les 20 enquêtées ont répondu à nos questions.

10. La pré- enquête :

Le but de mener la pré-enquête est de recueillir plus d'information et de préciser la problématique de l'enquête fixer les hypothèses, voir les questions, la méthode et les techniques les plus adéquates à notre thème de recherche ainsi que l'organisation de notre questionnaire, « la pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses »¹².

¹¹ QUELLET Rayer, *méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville, Gaëtan Motin, éditeur, 1999, p378.

¹² ACTOUF Omar, *méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, édition Québec, 1987, p90.

Donc, la pré-enquête est une phase très importante dans toute la recherche scientifique, cette procédure nous a permis et nous a aidé à connaître les caractéristiques de la population d'étude.

Pour la première fois, nous avons discuté avec le responsable de la GRH de L'entreprise Soummam qui nous a donné tous les renseignements concernant leur organisation, comme l'historique et l'organigramme de l'entreprise, le nombre des travailleurs dans l'entreprise. C'est avec l'aide de ce même responsable que nous avons obtenu certaines informations pour commencer notre enquête.

Notre pré-enquête sur terrain s'est déroulée dans la période du 06 /05/2015 au 31/05/2015, dont nous avons réalisé des entretiens effectués sur 20 femmes salariées.

Pendant 06 jours nous avons pu terminer nos entretiens, puisque nous avons constaté que tous les éléments de réponses à nos questions étaient recueillis.

11. Les difficultés de la recherche :

Toute recherche scientifique se heurte à des difficultés, tout sur le plan théorique, Ou pratique. Quand aux difficultés que nous avons rencontrées, on peut les résumés dans les points suivants :

- ✓ Le manque d'expérience sur le terrain.
- ✓ Le non disponibilité des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traitent notre sujet.
- ✓ Les pénalisations d'emprunt suite aux retards de retour de mémoires et ouvrages causés par des problèmes de grève, ce qui nous obligeait d'assumer des pénalisations qui n'était pas en notre faveur question de temps.
- ✓ Manque d'études antérieures sur le travail salarié de la femme dans le secteur industriel.

Chapitre II

La femme et le travail

1. Histoire du travail de la femme :

L'un des changements les plus majeurs qui ont marqué la condition féminine est sans conteste la forte implication des femmes sur le marché du travail car la seule activité qui est attribuée pour elle était le travail domestique. Son travail est passé par plusieurs étapes au fil du temps. Elle travaillait d'abord dans l'élevage et l'agriculture puis des métiers au sein des familles dans des ateliers artisanaux, mais l'histoire du travail des femmes a débuté avec l'industrialisation, donc c'est le déplacement du travail du foyer à l'atelier et par la suite à l'usine.

Les femmes travaillent dans les usines avec un salaire plus bas que celui de leurs homologues masculins. Par contre, pour celle qui étaient mariées, leur salaire était introduit dans le salaire de leurs maris, et ce n'est qu'au début des années 1907 que les choses ont commencées à changer « en 1907, les femmes mariées obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire. en 1920 celui d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale. Mais il faudra attendre 1965 pour qu'elles aient le droit d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari». ¹

La valorisation du travail des femmes passe aussi par leur accès à l'éducation : entre les deux guerres mondiales, elles accèdent à l'enseignement supérieur et peuvent enfin s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur père ou de leur mari. Cette vague féministe pousse les gouvernements à adopter des lois établissant des principes d'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. ²

Son histoire met en évidence l'alternance de périodes favorables, durant lesquelles le statut et les droits des femmes progressent, et de périodes de régression où sont remis en question non seulement les droits des travailleuses mais aussi leur droit en travail.

Au XX^e siècle, la femme commence à faire entendre sa voix, elle aussi aspire à travailler en dehors du cadre familial, c'est le cas aux Etats-Unis, en Europe ; les contraintes sociales sont plus lourdes mais la première guerre mondiale a marqué une étape importante dans cette évolution. Bientôt l'économie se développe, les mœurs évoluent, la femme commence à concilier le travail et la maternité, elle accepte plus d'être cantonnée dans un rôle de procréatrice, elle aspire à devenir active à l'égal de l'homme, 1960-1970 c'était l'époque des mouvements féministes.

¹ MARUANI Marguerite, *travail et emploi des femmes*, Ed la découverte, paris, 2003, p33.

² "femmes, travail des" Microsoft® Encarta®2009[DVD] Microsoft corporation, 2008.

La montée du mouvement féministe un peu partout dans le monde a été accompagnée par l'élaboration d'une conception féministe du développement ou encore d'une conception internationaliste qui vient aussi accentuer la dimension internationale du féminisme. La montée du féminisme dans les pays du tiers monde, particulièrement l'Algérie, et auprès des femmes des classes populaires, sont les faits les plus marquants et les plus encourageants de ce déploiement du féminisme.

Parlant spécifiquement de la femme algérienne, auparavant, n'avait pas de position sociale précise, à part celle définie par son père ou son frère avant le mariage, ou celle définie par son époux, après le mariage. Pendant des siècles, la seule activité pour la femme algérienne était à la maison, sachant que la culture dominante était la culture patriarcale qui est connue par ses valeurs symboliques, parmi elles on trouve celles qui ont maintenues très longtemps l'existence des femmes dans la sphère domestique, et qui ont réduit leur rôle à la fonction biologique de reproduction ; cette explication, suppose que les hommes, de manière concrète refusent que les femmes travaillent, ils ont élevés dans cet esprit et n'accepteraient sans doute pas être sous la responsabilité d'une femme.

Ces dernières décennies et en particulier après l'indépendance, la société algérienne a connu beaucoup de bouleversements qu'ont agi d'une façon importante sur la femme ; l'éclatement économique, le phénomène d'acculturation via les médias, le développement démographique, ainsi la division traditionnelle du travail risque de perdre sa place, par l'augmentation du taux de travail des femmes dans divers domaines, la progression de la scolarité féminine, l'homogénéisation des comportements d'activité masculines et féminines, dans l'article 12 de la constitution de la république algérienne démocratique et populaire, il est annoncé que les citoyens des deux sexes ont les mêmes droit et devoirs.³

Les données statistiques de ces dernières années en Algérie, ont enregistré une pénétration relativement positive des femmes dans le marché du travail, et aussi dans les centres de formation.

³ BENATIA Farouk, *le travail féminin en Algérie*, département d'Alger, étude et document, SEND, Alger, 1970, p35.

1.1. Travail des femmes au Maghreb :

Il est rare que la femme maghrébine se consacre pleinement à une activité professionnelle, au détriment d'une vie de famille. Jeune, elle a été éduquée pour gérer une maison et des enfants, elle a été sensibilisée à l'importance de la place de la femme et de la mère dans son foyer, pour assurer la cohésion familiale, l'éducation et le suivi des enfants, la prise en charge de son foyer, garantissant ainsi une vie harmonieuse, stable, équilibrée.

La femme maghrébine mariée, et de surcroît dès qu'elle a des enfants, tient à donner le meilleur d'elle-même pour son mari et ses enfants. Ce don de soi, cette place prépondérante qu'elle occupe au sein de sa famille, lui procure honneurs et reconnaissance sociale. Dans ce rôle qui lui est alloué, il reste peu de place à l'activité professionnelle.

La société maghrébine, selon son schéma social ; n'accorde pas de véritable espace à l'emploi de la femme, en tant qu'activité stable et régulière, ouvrant sur une carrière qui se construit tout au long de la vie.

Les femmes maghrébines réclament de plus en plus le droit à la scolarité et aux études universitaires ; très nombreuses sont celles qui aspirent à travailler, mais la structure sociale, les us et les coutumes, n'encouragent pas une telle démarche. Il est parfaitement possible qu'une femme maghrébine travail, mais elle le fera de manière sporadique, ponctuelle, sans réellement rechercher à construire une carrière qui la propulsera aux devant de la scène.

Mais cette société en pleine mutation voit de plus en plus de femme active se dévouer à leur travail, étendard qu'elles portent fièrement pour annoncer l'ère nouvelle qu'elles préparent minutieusement, dans l'ombre, mais avec la force et la détermination qui caractérise les femmes maghrébines.⁴

1.2. Le travail des femmes dans l'industrie :

L'emploi dans le secteur industriel est considéré comme une évolution de la place des femmes. En 2012, selon l'INSEE, les femmes occupaient 28% des emplois de l'industrie.

Malgré une forte évolution de ce pourcentage ces 20 dernières années, elles restent largement minoritaires. De plus, ces 28% se répartissent essentiellement dans trois sous secteurs industriels : le textile-habillement où elles sont majoritaires avec 61%, suivi de l'industrie

⁴ <http://www.maghrébine.fr/rencontre/la-femme-maghrébine-et-travail-283.html>.

pharmaceutique où elles représentent 54% des effectifs et de l'agroalimentaire où elles occupent 43% des postes.

Elles ne sont quasiment pas représentées dans les nombreux autres sous-secteurs que compte l'industrie. Et même dans un secteur comme l'agroalimentaire où l'on est presque à l'équilibre, les stéréotypes persistent....

Aujourd'hui, le secteur de l'industrie, dynamique et innovant, fait un réel effort de communication sur son offre d'emploi et sa volonté d'intégrer des femmes sur ses différents métiers. De plus en plus de jeunes femmes s'engagent dans des filières de formations scientifiques et techniques pour travailler demain dans l'industrie. L'industrie, c'est un secteur qui offre des carrières variées et qui veut ouvrir ses portes aux femmes.

Alors, l'industrie communique et les premiers résultats se font ressentir dans le choix des formations des jeunes. Mais la force des stéréotypes est encore très présente, elle serait d'ailleurs à l'origine de l'inégalité professionnelle dans sa globalité. Encore aujourd'hui, ce secteur est trop souvent assimilé à la pénibilité, à la saleté et rebute les femmes qui s'orientent d'avantage vers les filières du tertiaire.

Par ailleurs, il est toujours de croyance que les métiers techniques sont réservés aux hommes. Mais l'industrie peine à recruter et est notamment en manque d'apprentis. Les acteurs du secteur ont bien compris l'intérêt de féminiser leurs effectifs pour augmenter leur levier de candidatures et les mentalités des recruteurs commencent à évoluer. Aussi, de plus en plus d'actions sont menées au niveau national et sur les territoires pour sensibiliser les femmes aux différentes opportunités et aux carrières variées.

La pénibilité du secteur industriel et l'évolution des conditions de travail que connaît le secteur industriel vient aussi souvent d'un souci de protection de la femme face à la pénibilité de certains métiers. Rappelons tout d'abord que ce sont des femmes qui ont tenu l'industrie pendant la guerre.

Par ailleurs, c'est un débat qui n'a plus vraiment lieu d'être car les conditions de travail de ce secteur ont largement évolué des dernières décennies.

Avec le progrès technique, la majorité des tâches est mécanisée et rares sont les métiers industriels d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien, soi-disant incompatible avec la physiologie féminine⁵.

2. la femme Algérienne et le travail salarié :

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié où on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable, d'après BENNOUNE M. cette évolution « c'est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement ». ⁶ Face à ce changement social et économique, les femmes exercent divers secteurs d'activité, on les trouve dans l'administration, l'éducation, le bâtiment, l'industrie, l'agriculture... etc.

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

2.1. Le statut de la femme Algérienne :

En Algérie, le statut de la femme n'a pas subi de changements fortuitement mais s'est produit plutôt à travers tout un processus historique, pour saisir les mécanismes de changements qu'il s'agisse du statut de la femme, de l'évolution des conditions de vie, il serait donc intéressant d'abord l'évolution de la famille avec tout ce qu'elle comporte comme système éducatifs depuis la famille traditionnelle jusqu'à la famille moderne ou actuelle.

Parler donc de l'évolution du statut des femmes algériennes implique nécessairement une approche de la famille que nous considérons première source qui transmet et à prescrit le mode d'attitude et conduites assignées à chacun de ses membres et particulièrement à la femme. Au sein de la famille algérienne ancienne dite traditionnelle, la

⁵ Source : [stepstone.fr/ ...de...emploi/les-femmes-dans le secteur-industriel...](http://stepstone.fr/...de...emploi/les-femmes-dans-le-secteur-industriel...)

⁶ BENNOUNE Mahfoud, *les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale*, Edition Marinoor, Alger, 1999, P86.

femme à toujours été comme une pierre angulaire : elle procrée, élève les enfants, les éduques, s'occupe de tous les membres de la famille et ou de la belle famille.

Dans la famille algérienne, les hommes se conduisaient envers les femmes d'une manière imposante. Ils distinguent par la parole, la liberté d'agir et de décider, chose inconcevable et interdite à la femme : cela, reflète les représentations que l'homme se faisait de la femme. Elle se trouve elle-même en fermée et enfoncée dans un système traditionnelle et juridique qui la maintient en position de mineure perpétuelle qu'elle soit fille, épouse ou mère.

La culture patriarcale limite la vie sociale féminine à l'espace domestique.⁷En tout état de cause, la femme ne pouvait franchir le seuil de la maison sans l'accompagnement d'un membre de la famille à savoir : père, frère, mari et défiant, de femme d'âge respectable, la belle mère par exemple. Les femmes à la maison assurant les travaux domestiques, la progéniture, au service de l'homme, des enfants et de la famille ; l'extérieur étant celui de l'homme.

Cet état d'esprit avait subit un véritable changement puisque les profondes mutations sociales qu'a connues l'Algérie au lendemain de son indépendance allaient permettre à la femme algérienne d'une manière générale, de dépasser l'espace maison pour investir l'espace public autrefois exclusif à l'homme.

A partir des années soixante, les femmes ont été sollicitées sur le marché du travail, leur sorties au-delà de l'espace privé ont permis désormais l'accessibilité aux espaces publics, lieux d'échange. Toute fois, dans toutes les sociétés, même les plus favorables aux femmes, les deux sexes se partagent inégalement les trois grandes fonctions sociales. Le poids de la conciliation des vies familiale et professionnelle repose toujours principalement sur la femme.

L'évolution de la femme et par ce biais, la mutation structurelle et fonctionnelle de la famille traditionnelle sont en train de se réaliser. Actuellement, la femme atteint un niveau d'étude secondaires ou supérieur, elle occupe un emploi salarié, elle participe au budget de la famille et elle va même jusqu'à garder en partie pour elle-même le salaire réalisé.

⁷ADDI Alhouari, *les mutations de la société algérienne*, Ed, la découverte, paris, 1999, p 127.

«Le changement social dans les sociétés maghrébines induit la généralisation progressive de la famille conjugale»⁸.

Elle est en pleine mutation, en revanche, l'accès à la scolarisation et les possibilités d'aboutir aux études supérieures, travailler, ont permis à la femme d'entrer dans la vie publique et affirmer sa personnalité et prendre une attitude moins effacée, le travail domestique devient moins contraignant avec un faible taux de naissance dû à la politique de l'espacement des naissances et par conséquent pouvoir s'occuper des besoins des enfants. «L'exploitation du travail domestique féminin semble devoir perdurer pendant longtemps encore»⁹.

La femme sans arriver à concurrencer l'homme dans ses secteurs d'activités, atteint un niveau d'intégration à la société globale de plus en plus positif et de plus en plus utile au fonctionnement des différents secteurs et des différents domaines sociaux de la vie.

La situation de la femme contemporaine est enrichie par à la fois d'une ouverture plus grande vers le milieu extérieur, de part son accession au travail rémunéré ou de par son 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 «le travail de ces femmes est soumis à l'acceptation de toute la famille et parfois, même du quartier n'est toléré que parce qu'il sert de complément aux dépenses familiales»¹⁰.

En effet, l'instruction des femmes et leur contribution économique suite aux différentes mutations qu'à vu l'Algérie, leur ont permis d'investir les espaces publics et ont favorisé le changement de leur rôle et statut. En revanche, les femmes maintiennent les activités traditionnelles malgré leur émancipation et malgré le développement de la technologie : la femme, même au travail salarié, continue le plus souvent à s'occuper directement ou indirectement des activités domestiques et de l'éducation des enfants : ce qui constitue une charge supplémentaire, on observe également que dehors, le rapport de la femme à l'espace public reflète une certaine correspondance avec l'espace privé.

Le statut et rôle de la femme ont subi des changements suite aux mutations socio économiques, culturelles et politiques qu'a connu l'Algérie dès son indépendance.

⁸ KHOUDJA Souad, *nous les algériennes la grande solitude*, édition casbah, Alger, 2002, p 82.

⁹ Ibid., P 144.

¹⁰ Ibid., p145-146.

2.2. Le travail salarié chez les femmes algériennes :

Dès l'antiquité, les femmes travaillent déjà à l'intérieur du foyer peu à peu, elles se détachent pour s'ouvrir à de nouveaux réseaux, mais leur sortie de ce milieu domestique est longue et limitée car elle est généralisée et la détermination du travail féminin hors du foyer ou bien en tant que force de production à laquelle elles s'associent progressivement est une nouveauté située hors tradition car avec les transformations économiques et sociales culturelles, les femmes ont le droit d'accéder à un rôle dans la société. Ainsi, le rôle des femmes travailleuses rentrent dans un rôle nouveau qui est l'indice d'une personnalité naissante qui constitue une évolution psychoaffective de la femme algérienne.

En conséquent « les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginale»¹¹, un nombre important de femmes commencent à exercer une activité salariale rompant ainsi avec l'ancienne division du travail entre homme et femme. Cela confirme l'idée de BOUTEFNOUCHET qui parle de trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie professionnelle : la nécessité vitale, la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille, -par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyen, et en fin par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.

2.3. la femme active et les obstacles sociaux :

L'Algérie, juste après l'indépendance a connue des périodes de changements profonds dans tous les domaines notamment dans l'aspect culturel, à partir duquel la société traditionnelle se trouve confrontée à une nouvelle situation, où la femme accède au travail salarié, ce qui a bouleversés la société et la famille traditionnelle qui considère que la place de la femme est le foyer. Donc avec l'entrée de la femme au monde du travail, elle est confrontée aux lieux publics, où elle doit concurrencer l'homme dans les différents secteurs d'activités.

Cependant, la femme a un double rôle à jouer celui de la femme salariée d'une part et de la femme au foyer d'autre part. Malgré son insertion au monde du travail, la femme jusqu'à aujourd'hui subie des difficultés que ce soit au sein de sa famille d'une part car les membres de la famille souffrent de son absence surtout les enfants qui exigent une prise en

¹¹ BOUTEFNOUCHET Moustapha, *la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes*, édition SEND, Alger, 1982, p 245.

charge et une surveillance continue. Au fait, même si elle exerce une activité professionnelle cela n'a aucun effet négatif sur l'image de la bonne épouse et de la bonne mère qu'elle projette. Mais certains époux interdisent à leur femme de travailler pour ne pas être déséquilibrée entre ses deux rôles (familiale et professionnel) et il ya certains qui se sentent rabaissés et humiliés car leur épouse exerce une profession de haut niveau que lui¹².

La famille n'est pas la seule qui fait abstraction au travail de la femme mais la société toute entière manifeste un mécontentement vis-à-vis de la femme qui travaille car pour la société ce phénomène est nouveau et il s'oppose à la culture traditionnelle qui interdit à la femme de travailler au dehors de son foyer, cela peut se voir dans les rues là où les femmes subissent des agressions et des comportements non respectueux. Malgré les contraintes familiales et sociales, la femme n'a pas baissé les bras et elle continue d'exercer sa fonction.

Dans notre société, la sortie 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 de tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout, l'extérieur 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 domestiques et professionnelles, ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel et bien qu'elles soient engagées dans le monde professionnel, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des tâches ménagères.

2.3.1. Les difficultés sur le lieu de travail :

La femme dans le cadre du travail, subie des contraintes au sein de lieu de son travail et parmi ces contraintes on trouve en première lieu la violence physique ou sexuelle ressortissent principalement du phénomène de l'harcèlement et selon MARYSE Jaspard « les femmes célibataires ou divorcées sont les plus touchées par cet harcèlement que les femmes mariées, ainsi que ces atteintes et agressions sexuelles augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celle auxquelles une tenu de travail est imposée»¹³.

¹² COENEN HUTHER Josette, *femme au travail, femme au chômage*, édition Harmattan, 2004, p 58.

¹³ JASPARD Maryse, *violence contre les femmes*, Ed la découverte, paris, 2005, p66.

Donc, on trouve que la femme au travail est obligée de se soumettre à l'autorité de ses chefs hiérarchiques et ces derniers abusent de leur pouvoir sur ces femmes, alors malgré le principe de non discrimination à l'égard des femmes, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelques comportements qui défavorisent la femme et passe en priorité les hommes et cela se voit dans les recrutements et les promotions car :les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau même si la loi lui donne cette faveur selon l'article 03 dans la convention sur les droits politiques de la femme en 1952 :«la femme aura le droit d'occuper tout les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques établies en vertu de la législation nationale sans discrimination»¹⁴.

Alors à cause de toutes ces pressions, la femme est mise en déséquilibre psychique et même psychologique ce qui peut engendrer chez elle la fatigue et la non conciliation entre le foyer et son activité salariale, ainsi que l'absentéisme ou les retards répétés.

La femme active n'arrête pas de lutter contre les mentalités et essaye toujours de prouver ses capacités et son savoir-faire pour réussir et être égale à l'homme.

2.4. réalité professionnelle des femmes algériennes :

Selon le sondage rendu le 21 mars 2012 paru dans le journal quotidien LIBERTE¹⁵, le 22 mars par NADIA Mellal. Il a été porté sur l'emploi au féminin en Algérie mené par emploiie.com, un site d'emploi sur la base de 1200 femmes membre de ce site. Son objectif est de connaître la réalité professionnelle des femmes Algériennes, des difficultés qu'elles rencontrent dans la construction de leur carrières professionnelle, ainsi que leurs attentes et aspirations en matières d'emploi.

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

¹⁴ MOULAYE R'CHID ABDERRAZAK, *la femme et la loi au Maroc*, éd bouche ni, Alger, 1991, p33.

¹⁵ MELLAL Nadia, *45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière*, in journal quotidien liberté, n°5953, 22/03/2012, p11.

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

Les résultats les plus marquants de ce sondage sont 45% des femmes travaillent ou veulent travailler pour s'assurer une indépendance financières, 36% cherchent à s'épanouir en exerçant une activité professionnelles, 13% veulent s'investir dans des projets professionnelles et 6% veulent aider leur mari.

2.5. Les données statistiques sur le taux d'activité féminine en Algérie :

La population active féminine dépasse les 2 millions. En septembre 2014, la population active générale du pays a atteint 11,453 millions de personnes dont 2,078 millions de femmes, soit (18,1%). le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15ans et plus (taux d'activité économique) se situe à 40,7% avec 66,2% chez les hommes et 14,9% chez les femmes.

Selon les milieux de résidence, des disparités existent et sont dues essentiellement à un taux d'activité économique féminin plus important en milieu urbain avec 17,1% contre 10,4% en milieu rural. «L'activité chez les femmes est nettement faible comparativement aux hommes, quelque soit l'âge, mais en évolution continue», affirme la représentante de l'ONS, expliquant que le taux d'activité économique féminin reste négligeable avant l'âge de 20 ans, en raison d'une scolarisation «plus poussée» et donc plus longue chez les filles.

Ce taux d'activité économique augmente pour atteindre 14,5% auprès de la catégorie des filles de 20-24ans, mais atteint 31,4% auprès des 25-29ans, puis décroît progressivement auprès des générations plus âgées.

Une récente enquête sur l'emploi et le chômage de l'ONS a relevé que le niveau d'instruction universitaire constitue pour la femme le garant pour accéder au marché de l'emploi. Par ailleurs, les données de l'ONS montrent que le taux des femmes instruites occupées est plus élevé que celui enregistré chez les hommes. «L'obtention d'un diplôme universitaires est synonyme de l'intégration du marché de travail auprès de deux femmes sur trois. 50,9 des diplômés universitaires sont pourvues d'un poste d'emploi en septembre 2014 contre 32, 6% des diplômés de la formation professionnelle».

L'enquête de l'office montre une concentration de la population féminine est plus occupé dans le secteur public (62,8%) de l'emploi féminin total. Mais d'autre part, la gente féminine est plus touchée par le chômage dont le taux atteint 17,1% en septembre dernier contre 9,2% chez les hommes avec un taux global de 10,6% au niveau national. Cela reflète, selon Mme LAKEHAL représentante de l'ONS «la difficulté des femmes à accéder à un poste d'emploi, en dépit de leur effectif nettement plus réduit dans la population active et leur niveau d'instruction plus élevé ».

L'absorption de cette demande massive de travail féminin, sous le double effet de l'accroissement démographique et de l'amélioration du niveau d'instruction, impose, selon Mme LAKEHAL, une réflexion sur l'adéquation entre la formation et l'offre de l'emploi. De surcroît, elle prévient que le taux de chômage des jeunes (16-24ans), déjà essayez élevé chez les hommes (22,1%), l'est d'avantage pour les femmes (41,6%), mérité «une attention particulière en raison du risque de paupérisation et de précarisation de cette frange de la population».¹⁶

2.6. L'écart de salaire :

Le salaire des Algériennes est égal ou plus élevé que celui de leurs concitoyens, contrairement aux femmes occidentales qui gagnent moins que les hommes, selon plusieurs enquêtes publiées récemment.

En Algérie, le salaire moyen mensuel des femmes était «relativement plus élevé» par rapport à celui des hommes en 2011, par une raison de qualification, selon une enquête de l'office national des statistiques(ONS) publiée en février dernier.

Cette enquête décennale sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages de 2011, dans son volet salaire, ne souligne que ce différentiel «résultats en partie de la structure globale des effectifs de salariés par qualification ».

44,4% des salariés de sexe féminin avaient un niveau universitaire, contre 10,70% seulement pour les salariés masculins. Cette différence de structure par niveau d'instruction entre les deux sexes, fait que le salaire moyen chez les femmes soit relativement

¹⁶ Données statistiques de l'ONS, publie dans le journal EL Moudjahid. Com , quotidien national d'information, célébration de la journée internationale de la femme : le salaire des Algériennes égal ou plus élevé que celui de leurs concitoyens, lundi 13avril 2015.

plus élevée. «Le niveau de salaires augmente sensiblement avec l'âge du salarié, ceci est beaucoup plus lié au fait que les salariés d'un âge avancé disposent d'une plus grande expérience et accès à des postes de responsabilité», ajoute l'enquête de l'ONS¹⁷.

Cette différence s'explique par des variables fondées sur les rapports sociaux de sexe, qui renvoient à la division des rôles au sein de la famille. La persistance des préjugés sociaux à l'égard du travail des femmes, la plus disponibilité dans le travail, la plus grande besoins financiers du fait de la rémunération du mari, alors le salaire de la femme c'est un remède ou bien plus dans la famille.

De nombreuses études ont tentés de mesurer les écart de salaire entre hommes et femmes, parmi ces études et ces travaux celle de BECKER qui renvoie que le salaire est fixé par les conditions de concurrence et de productivité et le rendement est aussi déterminé par la formation , expérience, compétence et capacités, variable individuelle et productivité, donc il doivent avoir un même salaire mais il ya une discrimination a part fondée sur des caractéristiques individuelles liées à la production¹⁸.

¹⁷ Journal El moudjahed, Op cit.

¹⁸YVES De Curraize et HUGOUNENQ Réjane, « *de salaire inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination* », in OFEC MILEWISKI François et PRIVER Hélène, p 199.

Partie pratique

Chapitre III

**Présentation du
terrain et les
caractéristiques de
l'échantillon**

Le présent chapitre sera consacré à la présentation du terrain d'étude et aussi pour la présentation des caractéristiques de l'échantillon d'étude.

I. la présentation de l'organisme d'accueil :

Pour répondre à nos interrogations et vérifier nos hypothèses de recherches, nous avons choisie de mener notre enquête au niveau de l'entreprise industrielle Soummam d'Akbou spécialisée dans la fabrication des produits laitiers. Ce choix se justifie par la facilité d'accès à l'entreprise et le nombre relativement important de femmes qui travaillent dans les différents services de cette entreprise.

La présentation porte sur l'évolution historique de l'entreprise et son organisation interne.

1. Historique :

La laiterie Soummam est une entreprise algérienne crée par Lounis HAMITOUCHE en association avec deux membres de sa famille en 1993. Elle a débuté son activité dans le sous sol même de sa maison, avec une capacité de production ne dépassant pas 20 .000 pots par jour, avec 20 employés.

2. Evolution de l'entreprise :

1993 : création de la société avec un démarrage d'une seule ligne rénovée.

1996 : acquisition de deux autre lignes.

2000 : l'usine, dénommée Soummam 1 a été installée dans la zone industrielle TAHARACHT dans les environs d'AKBOU wilaya de Bejaia et investie dans trois lignes neuves.

2002 : acquisition d'un nouveau terrain à côté de l'usine et construction d'un deuxième bâtiment Soummam 2 qui investie dans 6 nouvelles lignes de production.

2005 : acquisition d'un nouveau terrain à côté de l'usine et construction d'un 3^{eme} bâtiment Soummam qui investie dans 3 nouvelles lignes de production.

2008-2013 : construction d'un 4^{eme} bâtiment Soummam 4 et qui investie dans plusieurs nouvelles lignes de production.

2013 : la construction d'un 5^{eme} bâtiment Soummam 5 (en cours de réalisation).

3. Identification de la laiterie Soummam :

- Dénomination : LAITERIE SOUMMAM
- Statut juridique : SARL
- Capital sociale : 2 837 943 000. 00
- Siege sociale : l'établissement est implantée au milieu de TAHARACHT(AKBOU).
 - Au nord : entreprise chemin de fer.
 - Au sud : piste carrossable ZAC de TAHARACHT.
 - L'ouest : terrain privé.
 - L'est : terrain privé.
- Elle comprend :
 - Quatre ateliers de production et de conditionnement.
 - Un laboratoire d'analyse microbiologique et physio chimique des produits.
 - Un grand centre de stockage et de distribution
 - Un bloc administratif.
 - Des unités (station de traitement des eaux, stations de production de froid, Stations de réception et de traitement de lait cru).

4. Activités de l'entreprise :

SARL laiterie Soummam est une entreprise de production et de commercialisation, spécialisée dans les produits laitiers. Elle se place aujourd'hui comme leader national dans son domaine d'activité. Une infrastructure de stockage sous froid de plus des 20000M² répartie en un dépôt central et 4 dépôts régionaux se classent selon la demande comme suit :

- Alger «EL ACHOUR»
- Oran «BIR EL DJIR»
- Annaba «SIDI SALEM»
- Constantine «EL KHROUB»

5. organisation de fonctionnement de l'entreprise :**➤ la répartition de l'effectif féminin de l'entreprise**

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

Tableau N°01 : la répartition des femmes de l'entreprise Soummam

| Structures | L'effectif des femmes |
|---|------------------------------|
| Direction générale | 11 |
| Direction commerciale | 6 |
| Direction finance et comptabilité | 4 |
| Direction des ressources humaines | 15 |
| Direction des approvisionnements | 1 |
| Direction technique et maintenance | 0 |
| Direction de production | 1 |
| Direction de qualité | 12 |
| Nouvelle usine (z .II) | 4 |
| Les dépôts | 5 |
| Total | 59 |

Source : Document interne de l'entreprise laiterie Soummam.

6. Présentation des différentes structures de la laiterie Soummam :

La société Soummam se compose de sept structures : (voir l'organigramme, annexe n°2)

A. Direction générale

Le gérant M^R HAMITOUCHE veille à la bonne gestion de l'entreprise, il dispose d'un secrétariat qui est chargé de la liaison entre lui et les sous directions et services secondaires par un cogérant. Ses missions principales sont :

- assure la prise de la totalité des décisions ;
- définir la stratégie de l'entreprise ;
- définir les objectifs.

B. Direction commerciale

Elle se compose de trois services :

- Service commercial : recevoir les bons de commandes des clients, établir et viser les factures, établir les ordres de versement pour les clients.
- Service suivi des dépôts : est chargé de la liaison entre la direction commerciale et les dépôts régionaux.
- Service Marketing : chargé de l'exécution des différentes tâches suivantes :
 - Recueil des recommandations des clients.
 - Mise en place des moyens et de l'organisation nécessaire à l'atteindre des objectifs fixés.
 - Analyse des opérations promotionnelles du marché, en particulier celle de la concurrence.

C. Direction contrôle qualité

Elle se compose de quatre services : elle contrôle les qualités des matières premières et les produits finis, assure la commercialisation d'un produit sain préservant la santé des consommateurs, veille sur l'analyse physicochimique et microbiologie des eaux.

D. Direction finance et comptabilité

Elle se compose de deux services :

- a. **Service finance** : Il s'occupe de tous les décaissements et les encaissements de l'entreprise (il gère les recettes et les dépenses).
- b. **Service comptabilité** : elle est chargée d'assurer la conformité des opérations comptable, établit différentes opérations financière

E. Direction technique

Elle se compose de quatre services, ses missions principales sont :

- Conserver les machines, régler les panes des équipements.
- Contrôler le coût de la maintenance.
- Installer les nouvelles machines.
- Gérer les stocks de pièces de rechange.

F. Direction production :

Elle permet de planifier et d'élaborer les plans de production, contrôle la qualité de production.

G. Direction des ressources humaines

Cette direction regroupe quatre services :

- a. **Service personnel:** se compose d'un chef de service, trois gestionnaires de personnel et deux chargés sociaux. Ses missions principales :

Pour comprendre le travail et le rôle exact du chaque agent du service de personnel, nous avons demandé les fiches de poste de ces agents, ce qui nous a permis de définir et citer leurs tâches :

Chef de service chargé de :

- Supervise la gestion administrative du personnel.
- Assure la réalisation et le suivi des actions de recrutement et de formation conformément aux plans opérationnel approuvé.
- Veille aux bons tenus de registre réglementaire liés à l'administration du personnel.
- Supervise tous les travaux liés à l'établissement de la paie.
- Veille à l'établissement des déclarations des cotisations.
- Assure le traitement des réclamations et requêtes liées à la paie.
- Etablir et assure le suivi et contrôle des prêts sociaux.
- Etablir le rapport d'activité périodique.

Gestionnaire de personnel :

- Assurer la gestion administrative du personnel (dossier de recrutement, déclaration d'affiliation, absence, congé, pointage.....).
- Tenir à jour les registres réglementaire (paie, accèdent de travail.....).
- Gérer en collaboration avec hiérarchie les avances sur salaire.
- Préparation des éléments nécessaire à l'établissement du tableau bord.

Agent de personnel :

- Assurer la gestion administrative du personnel.
- Assurer le suivi des dossiers de formation sur le plan administratif.
- Assurer le suivi des prêts sociaux.
- Etablir conformément à la réglementation.
- Régissant la médecine de travail, le planning des visites médecine et des vaccinations.
- Editer et contrôler les bulletins de paie.

Chargé social :

Concernant cette fonction, la fiche de poste n'est pas encore rédigé, car elle est nouvellement crée.il s'occupe du traitement des arrêts de travail (fiche maladie, accèdent de travail,...), le classement des arrêts de travail dans les dossiers, préparation des documents de travailleurs (attention de travail.....)

b. Moyen généraux : il chargé de réparation du matériel de bureau (téléphone, micro- ordinateur).

c. Service juridique : parmi ses missions :

- Le conseil juridique des différents services de la SARL.
- Le règlement de différentes affaires juridiques.
- Elle s'occupe des différents contrats de location et convections de partenariat.

d. hygiènes et sécurité : elle est chargée de :

- Assurer la coordination avec les organismes externe en matière d'hygiène et sécurité d'environnement.

- Effectuer les enquêtes sur les accidents de travail et suivre les recommandations.
- Assurer les opérations de lutte contre les nuisibles.
- Participer aux choix de produit de nettoyage et désinfection.
- Sensibilisation et formation du personnel en matière d'hygiène et sécurité.
- Participer au choix et validation des équipements pour assurer l'hygiène des locaux et la protection individuelle du personnel de la laiterie.....etc.

II. Traitement des données de l'enquête:

Notre enquête sur terrain a duré 26 jours dont laquelle nous avons pris contact avec les responsables de l'entreprise pour la fourniture des données générales sur l'entreprise et l'élaboration des entretiens avec les femmes salariées. Les entretiens effectués sont au nombre de vingt (20) femmes enquêtées. Ces dernières ont montré un sentiment de crainte vis-à-vis de nos questions et cela se manifeste par les réponses données qui sont généralement brèves et courtes.

A l'issue de nos entretiens, nous avons procédé à la transcription des propos des femmes enquêtées, ensuite la catégorisation des réponses pour passer par la suite à l'analyse du contenu des entretiens.

III. caractéristiques de l'échantillon étudié :

Dans cette étape l'importance c'est de présenter l'échantillon étudié en s'appuyant sur l'identification des caractéristiques des femmes salariées interrogées que nous allons présenter sous forme de tableaux simples. Elles portent sur l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le niveau d'instruction et la fonction.

1. Données d'identification de l'enquêtées :

Les questions du premier axe du guide d'entretien sont émises pour cet objectif. L'identification des enquêtées doit nous permettre de constituer une base d'informations explicatives pour l'analyse et l'interprétation des résultats d'étude.

Tableau N°02 : la répartition des enquêtées selon l'âge.

| Age | Fréquence | Taux (%) |
|---------------|------------------|-----------------|
| De 20 à 30ans | 08 | 40 |
| De 31 à 40ans | 08 | 40 |
| De 41 et plus | 04 | 20 |
| Total | 20 | 100 |

Nous constatons d'après les données recueillies dans ce tableau statistique que la majorité des enquêtées sont des femmes âgées de [20 à 30 ans], et de [32 à 40 ans] elles représentent une fréquence égale : celle de (08) avec un pourcentage de (40%) pour les deux catégories. Les autres femmes âgées de [41 et plus] avec une fréquence de (04) dont le pourcentage est de (20%).

Cela explique que les femmes qui accèdent beaucoup plus aux postes de travail dans le secteur industriel sont relativement des jeunes femmes.

Tableau N°03: la situation matrimoniale des enquêtées

| Situation matrimoniale | Nombre | Taux (%) |
|-------------------------------|---------------|-----------------|
| Mariée | 11 | 55 |
| Célibataire | 09 | 45 |
| Total | 20 | 100 |

D'après ce tableau on observe la grande partie des femmes interrogées sont mariées, avec un nombre de (11), elles sont représentées par un pourcentage de (55%) de l'échantillon, et on trouve les femmes salariées célibataires sont moins nombreuses avec un nombre de (09) et un pourcentage de (45%).

Cela veut dire que nos enquêtées quelque soit leur situation matrimoniale, elles travaillent pour satisfaire leurs besoins personnel et celui de leurs familles, car avec la crise économique un seul salaire ne peut pas satisfaire les dépenses des familles algériennes.

Tableau N°04 : le nombre d'enfants à charge

| Enfants à charge | Nombre | Taux (%) |
|-------------------------|---------------|-----------------|
| De 1 à 2 | 10 | 90,90 |
| De 2 à 3 | 01 | 9,09 |
| De 3 et plus | 00 | 00 |
| Total | 11* | 100 |

*Neuf femmes de l'échantillon son célibataires.

Nous constatons que dix (10) femmes salariées de notre échantillon d'étude ont de (01 à 02) enfants, avec un pourcentage très élevé de (90,90 %) par rapport a celles qui ont de (02 à 03) enfants à charge .nous proposons les propos suivants : « *j'ai un seul enfant* », « *j'ai deux enfants seulement*», « *J'ai trois enfants*».

Nous observons que le nombre d'enfants est limité, cela s'explique par la charge du travail dans le secteur industriel. Les femmes salariées sont dans la majorité des cas obligé a interrompre leur travail a cause d'une grossesse ou même mettre une fin à leurs carrières pour s'occuper des enfants. En gros les enfants peuvent pour certaines femmes être un obstacle entravant leur parcours professionnel.

Tableau N°05 : niveau d'instruction des enquêtées

| Niveau d'instruction | Nombre | Taux (%) |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| 3 ^{eme} A S | 02 | 10 |
| Universitaire | 13 | 65 |
| Autre | 05 | 25 |
| Total | 20 | 100 |

Ce tableau nous montrent le niveau d'instruction des enquêtées où on trouve un nombre inférieure de (02) pour le niveau de 3^{eme} AS, avec un pourcentage de (10%), puis (05) pour le niveau autre, avec un taux de (25%) et (13) pour le niveau universitaire, avec un pourcentage de (65%). Les paroles suivants déclarent:« *Licence en sciences de l'information*

et de la communication», « je suis Ingénieur contrôle de qualité», «T.S en informatique de gestion».

Cela explique que les femmes qui ont un niveau universitaire ont une place favorable et aussi celles qui ont un niveau de 3^{ème}AS ont effectuée des formations pour avoir un diplôme qui permet d'assurer leur avenir et aussi pour acquérir un poste dans n'importe quel lieu du travail notamment dans l'industrie.

Tableau N°06 : la fonction des enquêtées

| Les services | Nombre | Taux (%) |
|---------------------|---------------|-----------------|
| Administration | 06 | 30 |
| Commercial | 07 | 35 |
| Financière | 02 | 10 |
| Laboratoire | 05 | 25 |
| Total | 20 | 100 |

Dans ce tableau nous remarquons que les femmes travaillent dans divers services, mais beaucoup plus nous les trouvons dans le service de commerce avec une fréquence de (07), et le pourcentage de (35%), suivi d'une fréquence de (06) pour le service d'administration avec un pourcentage de (30%), puis une fréquence de (05) pour le service de laboratoire, avec un pourcentage de (25%), enfin une fréquence de (02) pour les femmes qui travaillent dans le service de finance, avec un pourcentage de (10%).

Cela veut dire que la plupart des femmes travaillent dans le service commercial et l'administration où ses femmes sont les plus demandées par rapport à leur perfection et leur souplesse dans le travail.

Tableau N°07 : le lieu de résidence des enquêtées

| Le lieu de résidence | Nombre | Taux (%) |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| Ville | 14 | 70 |
| Village | 06 | 30 |
| Total | 20 | 100 |

Ce tableau nous montre le lieu d'habitation des enquêtées : c'est-à-dire si elles habitent à côtés du lieu du travail ou bien loin du lieu du travail. Nous observons que la plupart des femmes questionnées habitent tout près de leur lieu du travail c'est-à-dire à la ville d'Akbou avec un pourcentage de (70%) et ne prennent pas beaucoup de temps pour arriver au travail, et celles qui habitent loin de lieu du travail (les villages lointains), avec un pourcentage de (30%). nous montrons les discours suivants : *« j'habite en ville et nous avons un transport de service », « j'habite au village et j'ai un problème par rapport au manque de transport sur notre ligne ».*

Pour le cas de l'entreprise SOUMMAM, les femmes qui habitent dans les régions lointaines du centre ville d'Akbou sont exclues des privilèges de l'entreprise. Cela explique que le lieu de résidence peut être un obstacle si une femme habite loin de son travail (les problèmes de transports et les retards dans l'accomplissement des tâches. Donc l'entreprise doit leur assurer un transport de service ce qui revient couteux pour ces dernières.

Conclusion

En conclusion, nous pouvons dire que la majorité de nos enquêtées sont des jeunes femmes, mariées avec des enfants en charge, et aussi qui ont fait des études supérieurs et des diplômes dans les différents domaines. Elles accèdent au travail salarié suite à l'avantage d'habiter dans une zone (taharacht, Akbou) à forte concentration d'entreprises industrielles.

Chapitre IV

Analyse et

interprétation des

résultats

Préambule :

Dans cette étape nous allons entamer l'analyse et l'interprétation des résultats des données recueillies sur le terrain par l'analyse de contenu des entretiens effectués qui se porteront sur deux axes essentiels, ces derniers sont répartis en sous axes.

I. L'entourage socioprofessionnel des femmes salariées dans le secteur industriel :

Dans ce premier axe nous allons présenter des éléments de réponse à notre première hypothèse, ils sont présentés dans les catégories suivantes :

I.1. les obstacles rencontrés au travail :

Le présent élément de ce sous axe se concentre sur deux éléments essentiels :

I.1.1. Les obstacles socioprofessionnels :

Auprès de la totalité de femmes salariées interrogées, nous avons observé que cinq enquêtées rencontrent quelques obstacles au travail ; c'est pour cela que nous avons questionnés sur ce sujet. Ainsi, nous présentons les expressions suivantes : « *plus que 10 ans dans le même poste, les retards des fiches de paie, deux personnes qu'il faut pour mon poste, mon salaire c'est insuffisant* », « *congés annuel, on travail des jours fériés, les heurs d'alertement 2h pendant 6 mois, c'est délicate pour s'absenter* ».

D'après ces propos nous constatons que dans cette entreprise industrielle, il existe des difficultés et des obstacles chez les femmes salariées qui concernent principalement les congés qui sont réduits à un mois seulement dans l'année.

Par rapport aux promotions, les femmes ne sont pas au même rang que leur homologue masculin, dans ce secteur surtout un plafond de verre est bel et bien souvent présent, celui-ci désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes. L'expression était utilisée pour souligner la difficulté d'accès des femmes aux postes supérieurs.

De la part des interviewées nous avons pris ces discours : *«absorbée par le travail, le travail durant les journées fériées», «je rencontre un obstacle par rapport au manque de communication», «les congés sont annuel, les week-ends est différentes à ceux de mon enfant».*

Dans cette entreprise les femmes rencontrent aussi une cadence et une charge de travail très rudes. Le travail dans le secteur industriel est connu pour sa pénibilité qui demande des aptitudes physiques et gestuelles particulières pour justement sarmenter cette charge de travail. Les employeurs préfèrent dans la majorité des cas recruter des hommes au lieu des femmes.

I.1.2. les obstacles familiaux :

Trois femmes salariées que nous avons rencontrés, ont déclaré qu'elles trouvent des obstacles qui concernent la famille. Nous donnons les discussions suivants : *« je rencontre un obstacle quand mon enfant est malade », « uniquement quand il y'a un problème de famille», «quand mes enfants étaient petites j'avais des difficultés, parce qu'ils avaient besoins de moi surtout quand ils sont malades a cause le manque de temps ».*

A partir de là, nous constatons que les femmes salariées toujours trouvent des difficultés concernant le temps à consacrer à leurs familles, et surtout à la charge des enfants vu qu'elles ne peuvent pas avoir du temps à leurs allouer durant la semaine, elles rencontrent des obstacles à répartir leurs temps entre la maison et le travail à l'extérieurs.

I.2. la conciliation entre vie professionnel et vie familial:

Dans ce deuxième élément d'analyse nous allons parler de conciliation entre le travail à l'usine et les taches familiales.

Parmi les femmes que nous avons interrogées, huit femmes d'entre elles montrent qu'elles arrivent à concilier entre leur entourage professionnel et leur entourage familial.

Nous avons pris ces paroles : *« tous est une question de volonté, je dois juste m'organiser, je dois séparer entre mon lieu de travail et celui de mon foyer », «mon mari m'aide beaucoup en faisant des petites choses comme la vaisselle, il m'aide dans la garde des enfants », « je m'organise de façon à faire les responsabilités familiales le week-end», «bon, comme j'ai la belle famille je m'organise, mon temps de faire mes taches à la maison seule, exemple : le dîner, la vaisselle, et comme j'ai une seule fille qui a sept ans bien sûre je consacre mon temps pour l'éduquer »*

Ces femmes salariées qui sont mariées déclarent qu'elles trouvent du temps à consacrer à leur travail à l'usine et leur taches familiales, après les heurs de travail qui les arrangées et surtout elles profitent les week-ends et les congés pour les taches familiales.

En ce qui concerne les femmes célibataires la situation est différente nous pouvons prononcer les expressions suivants : *«je me réveille a 6h00 du matin, je prends mon petit déjeuner avec ma famille, je sors à 7h30, je rentre à l'usine à 07h55, je m'occupe de travail jusqu'à midi. Je reste à l'usine pour le déjeuner, la reprise à 13h00, quand je sors à 16h30. Je me débrouille, et je prends une petite sieste, après je prépare le dîner et comme je suis célibataire, des fois c'est ma mère qui le fait, pour l'instant ce n'est pas un obstacle, et comme je suis nouvellement recrutée, je n'ai pas encore trouvé des obstacles», « je m'organise entre ma famille et mon travail, en arrivant à la maison, je prépare le dîner et je fais tous les autres taches avant de dormir», «je suis organisé dans ma vie», , « on n'est pas nombreux, je rentre chez moi à 17h10 et je prépare le diner, je fais le ménage le week-end, mais par apport a des choses personnel je prends le bon de sortie c'est facile».*

Concernant les femmes célibataires, elles trouvent de temps facilement pour concilier entre leur travail professionnel et leur travail familial.

L'analyse profonde de ces propos nous permettra de déceler que la conquête de la part des femmes salariées d'une indépendance et autonomie à travers le travail exercer les laisses en situation de lutte quotidienne contre les contraintes familiales et tente par tout les moyens de satisfaire autrui au détriment de sa santé et son bien être. En gros, elle subit une double journée entre son travail et son foyer dans le silence totale.

I.3. le statut de la femme dans le secteur industriel :

Concernant la question relative au le statut de la femme salariée dans le secteur industriel, nous avons trouvé que la majorité des résultats obtenus se convergent dans le passage suivant :

Nous proposons ces discours : « *le travail dans le secteur industriel est motivant et aussi avoir bon carrière* », « *le travail dans ce secteur est très bien, et aussi c'est un défi* », « *je le trouve très intéressant et très motivant* », « *c'est un travail satisfaisant et comme les autres services* ».

La majorité des femmes salariées témoignent que son statut dans le secteur industriel est plein de mutation dans, elle est devenue un être capable de prouver sa place dans la société.

Cependant, en dehors du prestige qui peut procurer le travail dans le secteur industriel notamment dans une entreprise privée, les femmes restent exploitées sur le plan individuel et professionnel.

II. Le travail salarié de la femme dans le secteur industriel permet la réalisation de soi :

Ce deuxième axe apporte des réponses à notre deuxième hypothèse, ces dernières sont présentées dans les catégories suivantes :

II.1. l'objectif recherché par le travail :

Nous avons observé que les femmes salariées déclarent que le travail est surement un moyen pour s'affirmer dans la société et aussi pour avoir une carrière.

Aussi, nous avons trouvé triez femmes qui déclarent que le travail est représenté que dans son aspect financier et carrière. Dans ce sens les femmes interrogées déclarent les propos suivants : « *pour faire ma carrière dans le domaine et répondre à mes besoins personnel*», «*pour appliquer mes recherches théoriques et pour m'approuver dans la société*», «*pour*

satisfaire les besoins de la famille surtout les besoins de mes enfants», « pour ma carrière et aussi le faite que j'ai fais des études, je besoins de travailler».

Cela signifie que les aspirations des femmes salariées ont changé vers la recherche d'une carrière professionnelle évoluée et aussi participer à procurer une vie descente a leur enfant.

Da la part des femmes enquêtées montre aussi ces déclarations: *«pour sortir, pour ramener d'argent et aussi améliorer mes connaissances», «j'ai fini mes études, ce n'est pas pour l'argent, pour réaliser mon objectif d'étude», « je travail pour avoir une carrière et un salaire», «pour montrer mon existence et assurer ma vie, d'être efficace dans la société », «pour réaliser mon rêve de continuer et de réalisé mon objectif d'étude, et aussi pour ma carrière», «je dois participer à l'aide de ma famille, c'est ma seul raison de travailler», «pour se sentir utile dans la société », « ce n'est pas pour manque d'argent, mais pour avoir un équilibre dans ma vie, et je ne me voie pas femme au foyer», «question matériel et insertion sociale et épanouissement personnel».*

Ces propos affirment que le travail c'est un aspect financière et carrière au même temps, parce que les femmes d'aujourd'hui ont fait leurs études pour avoir un travail qui est très important pour elles, surtout pour avoir une carrière et l'affirmation de soi et une place dans la société, et aussi nous trouvons le travail comme un moyen pour satisfaire les besoins familiales, et pour gagner la vie parce que le travail joue un grand rôle dans la satisfaction et l'estime de soi.

II.2. la satisfaction de salaire :

Dans la majorité des réponses des femmes, nous constatons que les femmes interrogées n'ont pas le même avis sur la satisfaction de salaire. Nous trouvons des cas qui sont satisfaites de leurs salaires. Dans ce sens des femmes déclarent ces discours : *«mon salaire est satisfaisant pour moi», «je suis satisfaite de mon salaire parce qu'il combine tous mes besoins», «je suis satisfaite parce que je suis célibataire », «je suis satisfaite, mais l'augmentation de salaire personne ne le refuse».*

D'après ces femmes affirment que le salaire lui-même est source de satisfaction et le caractère stimulant de salaire joue un grand rôle dans la satisfaction des besoins.

En revanche, il existe des femmes qui sont déçues à la satisfaction de salaire nous pouvons proposer les discussions suivants : *«je veux une augmentation de mon salaire», «pas vraiment, je ne suis pas satisfaite de mon salaire», «je ne suis pas vraiment satisfaite, vu la pression de travail et la multiplication des tâches», « je ne suis pas satisfaite de ce salaire parce que, comme je ne suis pas confirmée 38 mille DA et les autres 42 mille DA ».*

Cette étude arrive à déterminer que quatre femmes salariées ne sont pas satisfaites, surtout pour les femmes mariées parce que leurs familles demandent beaucoup de dépenses par rapport à un salaire qui ne combine rien.

II.3. la combinaison des besoins personnels :

Nous avons rencontrés la plupart des femmes salariées qui nous montrent que leurs salaire est capable de combler leurs besoins et la réalisation de leurs objectifs, et nous avons trouvé que le salaire à certains moment, il est suffisant. Nous proposons les paroles suivants : *«bien sûr, je suis satisfaite de mon salaire, il combine tous mes besoins», «oui, largement le fait que je travail je peux prévoir toutes mes dépenses », «oui, mes dépenses sont peu par rapport à mon salaire».*

Ces paroles indiquent que le salaire est l'un des éléments de la motivation des salariées et aussi fondamental, il faut que le salaire soit motivant pour combler les besoins du salarié et pour atteindre les objectifs.

trois femmes interrogées n'ont pas comblé tous ses besoins a cause de salaire qu'est insuffisant, nous proposons ces propos : *«c'est insuffisant, j'ai une famille qui demande beaucoup de dépenses face à un salaire qui comble rien», «pour quelqu'un célibataire c'est bien mais pour nous les mariées c'est difficile ce n'est pas suffisant», «pour quelqu'un qu'est célibataire c'est bien, le salaire peut combiner tous ces dépenses mais quelqu'un qu'est marié c'est à dire qu'est en charge c'est difficile de associer tous ses besoins».*

D'après ces femmes, le salaire est insuffisant, les femmes nécessitent et demandent plus et une augmentation pour avoir associé leurs besoins.

II.4. La situation de la femme algérienne actuelle :

Nous avons observé que la majorité des femmes interrogées ont répondues que les femmes algériennes actuelle sont plus libres qu'avant, d'après les propos suivants :

«la femme algérienne s'est imposé dans notre société, grâce aux études qu'elle a fait et qu'elle impose ces droits, elles ont indépendantes dans leurs vie », «elle est en amélioration du moment qu'elle exerce ses fonctions en toute liberté et sécurité d'ailleurs aujourd'hui, on trouve les femmes dans tous les domaines», « la femme algérienne est devenue libre et à le choix, et a les mêmes droits que les hommes», «pas comme a l'époque, elle a des droits par exemple le droit de conduire..... la femme est améliorée par rapport a avant, elle peut travailler la nuit, peut travailler dans la police, à l'époque juste les médecins, peut travailler la nuit. Notre société voit la femme qui travail bien est normale pas comme avants », «elle détient le monopole».

Nous observons que les propos de ses femmes salariées vont dans le sens que la femme algérienne est en évolution, et libre d'exercer toutes les fonctions, elle participe à la vie social et aujourd'hui, il suffit de voir l'amplification de la présence féminine à l'extérieur, pour pouvoir dire que la société algérienne a subi une véritable mutation.

Trois femmes salariées interviewées déclarent que la situation de la femme algérienne n'a pas toute sa libération. De la part de ces femmes, nous proposons les déclarations suivants : *«la carrière de la femme algérienne est insuffisante », «la femme algérienne, elle est moyenne dans la société, elle ne peut pas faire tout, pas comme les hommes», «elle est devenue libre mais pas dans toutes les villes d'Algérie».*

Malgré les changements qui a marqué l' Algérie, le faite que la femme sort de sa sphère sacrée et acquérir un revenu ou fasse des études d'un changement dans la structure et probablement dans des représentations qui ont toujours indiquer que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique, dont elle ne doit pas sortir. Nous pouvons dire que la femme algérienne vit le manque.

III. Résultats de la recherche :

La majorité des femmes affirment que le travail salarié dans le secteur industriel est le moyen le plus important pour s'affirmer dans la société.

Les femmes enquêtées montrent que le travail salarié est un moyen d'avoir une carrière et une affirmation de soi. Ainsi qu'il occupe une place très importante dans la vie d'une femme.

La plupart de nos enquêtées déclarent que le travail salarié est un moyen de satisfaction des besoins, et pour gagner la vie, sans oublié la question d'argent, car avant tout, les femmes travaillent pour un salaire où la femme peut contribuer dans les dépenses de sa famille, surtout les femmes mariées et avec des enfants à prendre à charge, et aussi aider dans le développement de l'économie nationale.

Les femmes affirment que les horaires du travail sont compatibles, et aussi elles ont déclaré qu'elles trouvent le temps à consacrer entre le travail socioprofessionnel et le travail domestique.

En outre, certaines femmes enquêtées ajoutent aussi, qu'elles ont rencontrent des obstacles dans le travail salarié.

Donc, pour tous ces résultats, on peut dire que la plupart de nos enquêtées considèrent que le travail salarié dans le secteur industriel comme un avantage non pas un problème, malgré quelques obstacles qu'il procure.

Conclusion

Conclusion :

Pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le thème «les obstacles socioprofessionnel du travail salarié de la femme dans le secteur industriel», que nous avons traité dans ce mémoire est un thème d'actualité.

D'après cette étude faite, nous constatons que nos enquêtées, qui sont des femmes salariées, qui exercent une profession afferment que leurs travail à l'extérieur du foyer, leurs permet de s'affirmer en tant que femme au sein de leurs famille particulièrement et dans la société en générale, selon leurs avis respectifs que nous avons recueilli.

La majorité des femmes enquêtées, ont déclaré que c'est grâce au travail salarié qu'elles ont pu acquérir une place bien plus importante que ce soit au sein de sa famille et dans la société où la femme est devenu égale à l'homme de droits ou de devoirs.

Grâce à cet accès au travail salarié, les femmes peuvent aujourd'hui toucher un salaire suite à leurs forces de travail qui valorise leurs existences. Alors les femmes peuvent satisfaire leurs besoins économiques en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

Donc, les femmes se trouvent contraintes à faire preuve d'une organisation de leurs temps et s'efforcent de la rendre accessible pour elles et pour les autres.

La femme salariée a déclaré que le travail dans le secteur industriel est très important et aussi, c'est un moyen pour valoriser son statut, malgré quelques difficultés qui freins son travail.

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

Les ouvrages :

- 1) ADDI Houari, les mutations de la société algérienne, Ed, la découverte, paris, 1999.
- 2) ALTER NORBERT, sociologie du monde du travail, éd puf, France, 2006.
- 3) BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, département d'Alger, étude et document, SEND, Alger, 1970.
- 4) BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, Edition Marinoor, Alger, 1999.
- 5) BOUTEFNOUCHET Moustapha, la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, édition SEND, Alger, 1982.
- 6) COENEN HUTHER josette, femme au travail, femme au chômage, édition Harmattan, 2004.
- 7) JASPARD Maryse, violence contre les femmes, Ed la découverte, paris, 2005.
- 8) KHOUDJA Souad, A comme algériennes, Ed ENAL Alger, 1991.
- 9) KHOUDJA Souad, nous les algériennes la grande solitude, édition casbah, Alger, 2002.
- 10) MARUANI Margaret, travail et emploi des femmes, Edition, la découverte, Paris, 2003.
- 11) MOULAYE R'CHID ABDERRAZAK, la femme et la loi au Maroc, éd bouche ni, Alger, 1991.
- 12) YVES De Curraize et HUGOUNENQ Réjane, « de salaire inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », in OFEC MILEWISKI François et PRIVER Hélène.

Les ouvrages de méthodologie :

- 1) ACTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, édition Québec, 1987.

- 2) ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie de recherche des sciences humaines, Ed casbah, Alger, 1997.
- 3) GUIDERE Mathieu, méthodologie de la recherche, Edition Ellipses, paris, 2004.
- 4) QUELLET Rayer, méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux, Boucherville, Gaëtan motin, éditeur, 1999.
- 5) QUIVY Raymonde et CAMPENHOUDT Luc Van, manuel de recherche en sciences sociales, 3eme édition, Dunod, Paris, 1995.

Les dictionnaires :

- 1) D'AGOSTINIO.S et les autres, dictionnaire des sciences économiques et sociales, éd Bréal, Paris, 2002.
- 2) ECHAUDEMAISON C.D. BAZUREAU F. et autres, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Nathan, Espagne, 2003.

Les revues :

- 1) Données statistiques de l'ONS, publie dans le journal EL Moudjahid. Com, quotidien national d'information, célébration de la journée internationale de la femme : le salaire des Algériennes égal ou plus élevé que celui de leurs concitoyens, lundi 13avril 2015.
- 2) MELLAL Nadia ,45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière, in journal quotidien liberté, n°5953 ,22/03/2012.

Le webograpie :

" Femmes, travail de Microsoft® Encarta®2009[DVD] Microsoft corporation, 2008.

- www.ons.dz : spéciale statistique N°35 rétrospection 1991, Alger
- [www.stepstone.fr/ ...de...emploi/les-femmes-dans le secteur-industriel...](http://www.stepstone.fr/...de...emploi/les-femmes-dans-le-secteur-industriel...)
- [www.maghrébine.fr/rencontre/la -femme-maghrébine-et-travail-283.html](http://www.maghrébine.fr/rencontre/la-femme-maghrébine-et-travail-283.html).

Annexes

Université Abderrahmane mira
Département des sciences sociales

Le guide d'entretien

Dans le cadre de la présentation d'un mémoire de master II sous le thème : « les obstacles socioprofessionnelles du travail salarié des femmes dans le secteur industriel » ; nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre entretien à fin de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude en vous garantissant l'anonymat et l'utilisation des réponses pour des objectifs scientifiques.

I-questions d'identification de l'enquêté :

1. L'âge :
2. Situation matrimoniale :
3. Nombre d'enfants :
4. Niveau d'instruction :
5. La fonction :
6. La résidence :

II-questions sur les obstacles socioprofessionnels :

7. Comment trouvez –vous votre travail dans le secteur industriel ?
8. Pouvez-vous nous raconter vos obstacles au travail ?
9. Comment sont-ils vos horaires de travail ?
10. Avez-vous des problèmes de transport ?
11. A votre avis, c'est parce que vous êtes une femme que vous êtes confronté à ce genre d'obstacles ?
12. Votre travail pose t-il de problèmes au sein de votre famille ?
13. Comment arrivez-vous à concilier entre votre travail à l'usine et votre tache familiales ?

III-questions sur réalisation de soi :

14. Pour quelle raison vous travaillez ?
15. Que représente pour vous le travail salarié dans le secteur industriel ?
16. Etes-vous satisfaites de votre salaire ?

17. Est ce que votre salaire combine vos besoins personnel ?
18. Pensez- vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?
19. Que pensez- vous de la situation de la femme algérienne actuelle ?

Merci d'avoir répondu à nous questions