

Université Abderrahmane MIRA-BEJAIA
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle
En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Spécialité : Sociologie du travail et de l'organisation

Thème :

**Le travail de la femme algérienne et la
construction de son identité sociale**

Réalisé par :

MOUCHOU Djamel

Encadré par :

Mr HALLIS Samir

Année universitaire 2019/2020

Remerciements

Pour commencer,

Je tiens à remercier tous ceux qui sont impliqués de près ou de loin, directement ou indirectement à la réalisation de ce modeste travail.

Je remercie en particulier mes parents, mes frères et ma sœur pour leur soutien moral et leur aide qui m'est très essentielle.

Je remercie vivement tout les enseignants du département des sciences sociales qui m'ont fait part de leurs enseignements tout au long de mon cursus Universitaire.

Enfin, j'aimerais exprimer mes remerciements à mon encadreur Mr HALLIS qui m'a aidé durant ce parcours.

Dédicace

Je dédie ce travail,

A mes chers parents à qui tout le mérite revient à eux pour leur sacrifice de mettre tout les moyens nécessaires à ma disposition.

A mes frères, Lounis, Arezki, Nacer et Mourad

A mes deux sœurs Linda et Dalia.

Ainsi qu'à tous mes amis et proches, à Yasmina qui m'est d'un grand soutien.

Et à tous ceux qui m'ont aidé et soutenu pour la réalisation de ce travail.

Djamel

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique

1. Les raisons du choix du thème.....	4
2. L'objectif de la recherche.....	4
3. La problématique.....	5
4. La formulation des hypothèses de la recherche.....	7
5. Définition des concepts clés.....	8
6. La méthode et la technique utilisées.....	10
6.1. La méthode de la recherche.....	10
6.2. La technique de la recherche.....	10
7. Le choix du terrain et la population d'étude.....	11

Chapitre II : Le travail de la femme

1. Que-ce-que le travail.....	13
2. Le travail de la femme.....	13
3. Aperçu historique sur le travail de la femme.....	14
4. L'apport du travail de la femme.....	17
4.1. En Amérique.....	17
4.2. En Afrique et en Asie.....	18
4.3. En Europe.....	19
5. Les inégalités au travail entre les sexes.....	20
5.1. Les inégalités au travail domestique.....	21
5.2. Les inégalités au travail salarié.....	22

Conclusion

Chapitre III : La construction de l'identité de la femme au travail

1. Notions sur l'identité.....	26
1.1. L'identité individuelle.....	26
1.2. L'identité collective.....	27
1.3. Le déterminisme social.....	28
2. Le statut du travail dans la construction de l'identité.....	29
2.1. La socialisation au travail.....	31
3. L'identité de la femme au travail.....	32
4. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle de la femme.....	34
5. Le choix entre une identité familiale et une identité professionnelle.....	35

Conclusion

Chapitre IV : Le travail de la femme en Algérie et les répercussions sur la construction de son identité

1. La femme dans le marché du travail en Algérie	39
2.1. La femme algérienne et le souci d'intégration dans le travail industriel	41
2. La femme dans le secteur informel en Algérie.....	42
2.1. Aspects positifs et négatifs du secteur informel.....	
3. Répercussions sur l'identité sociale de la femme algérienne.....	46
3.1. Le statut de la femme diplômée.....	48

Conclusion

Chapitre V : Les études antérieures

1. Les études antérieures.....	52
1.1. La construction de l'identité des femmes experts-comptables en France.....	52
1.2. L'identité sociale des femmes cadres en Algérie.....	54
1.3. Construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages femmes.....	55
1.4. Le travail de la femme entre la vie professionnelle et la vie privée.....	57
1.5. Le rapport au travail et la construction de l'identité socioprofessionnelle de la femme	59
2. Synthèse des études antérieures.....	62

Conclusion générale

La liste bibliographique

Liste des tableaux

Numéro du tableau	Désignation	Page
Tableau n° 1	La part des femmes dans la population active et leur taux d'activité.	39
Tableau n° 2	Evolution de l'emploi non agricole par genre de 2001 jusqu'en 2010.	43

Liste des schémas

Numéro de la figure	Titre	Page
Figure n° 1	Evolution de la population active féminine.	40

Introduction :

A une époque, le travail de la femme est globalement perçu comme étant quasi insignifiant et qui a pour seule utilité « le foyer ». Hélas, les femmes au fil des temps sont souvent vues comme un sexe faible; elles apparaissent comme dépendantes de l'homme. C'est peut-être cela qui explique leur faible représentation dans l'histoire. De nos jours, l'entrée des femmes dans l'activité salariale a complètement changé la donne quant à leur reconnaissance sociale, mais qui reste tout de même avec autant d'inégalités et de mépris, et c'est ce qui nous a poussés à travailler sur ce thème de par sa sensibilité et son aspect tranchant.

Actuellement, dans des pays comme l'Allemagne ou les pays scandinaves, qui enregistrent une forte participation des femmes au marché du travail, concilier l'activité professionnelle avec la vie familiale est devenue un enjeu majeur pour les parents comme pour les politiques, en intégrant des juridictions qui tentent à soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes tant dans le monde professionnel que dans le privé.

En Algérie, il est indigne de limiter la question qu'à des facteurs économiques, quant au travail de la femme et son envie de s'approprier une identité professionnelle, car cela est culturellement rejeté par notre société depuis longtemps et il est particulièrement difficile de réévaluer les tendances.

Par ce modeste travail, nous allons essayer de découvrir quel est le rapport entre « le travail de la femme algérien et la construction de son identité social », ainsi nous avons réparti notre travail en quatre chapitres dont le premier traitera de la méthodologie adoptée à notre étude, et on exposera notre problématique et les hypothèses qui en découlent. Ensuite on va procéder à la conceptualisation des mots clés, et à la fin vous faire part des obstacles rencontrés au cours de notre étude.

Le deuxième chapitre nous permettra de découvrir « Qu'est-ce que le travail » et plus particulièrement celui de la femme, en abordant son historicité, et en restituant son apport un peu à travers le monde et les inégalités au travail entre les deux sexes.

Dans le troisième chapitre nous allons parler de la « construction de l'identité de la femme au travail » qui comportera deux parties, dont la première va traiter des notions sur l'identité et du statut du travail dans sa construction, tandis que la deuxième partie s'étalera sur l'identité de la femme au travail en

premier lieu, et ensuite sur la conciliation entre sa vie privée et vie professionnelle.

Enfin pour le dernier chapitre théorique, nous allons centrer notre étude sur « Le travail de la femme algérienne et les répercussions sur son identité sociale », là où nous allons procéder par des données statistiques sur la participation de la femme dans le marché du travail, puis la femme algérienne dans le secteur informel et pour conclure, les répercussions sur son identité sociale.

Le cinquième chapitre est un aperçu sur différentes études antérieures réalisées par d'autres chercheurs et qui ont des points de correspondances avec notre thème d'étude.

CHAPITRE I
Cadre méthodologique

1) Les raisons de choix du thème :

Ce thème nous a interpellé non pas pour une particularité quelconque, mais parce qu'il traite du Travail de la femme et la construction de son identité sociale, et voici mes raisons :

- C'est un sujet qui soulève une réelle problématique, puisque la femme est traitée tel un être de seconde zone en dépit de son travail, et c'est ce qui m'a poussé à travailler sur ce thème.
- Ce thème me passionne parce qu'il englobe tous les problèmes sociaux de la femme dans deux questions, son travail et son identité.
- C'est un thème qui va me permettre de rester lucide dans mes idées, puisque je ne suis pas concerné sur la question d'une manière directe.
- Un sujet présentant une forte faisabilité sur le plan temporel et sur le plan de la collecte et du traitement des données et des articles de recherche.

2) Les objectifs de la recherche :

- Révéler le statut de la femme dans la société actuelle qui ne cesse d'évoluer.
- Montrer l'implication de la femme algérienne dans le processus du développement national dans divers secteurs.
- Déterminer les obstacles et les difficultés que la femme algérienne peut rencontrer dans sa vie familiale et professionnelle.
- Découvrir comment est-ce-que la femme algérienne appréhende son identité sociale en rapport avec son travail.

3) Problématique :

En parcourant les époques, les femmes ont fait un objet de débats très controversés à l'égard du sexe masculin, et ce pour cause de l'ambiguïté de leur statut.

Ainsi, l'approche du travail et de l'emploi des femmes n'implique nullement l'indépendance d'un groupe de sexe sur un autre. Il s'agit au contraire de comprendre les différences et les facteurs qui provoquent les divisions et les inégalités entre les sexes, d'identifier les continuités et les discontinuités au cours du temps « se dégager d'une vision linéaire des évolutions pour percevoir les contradictions, les retours en arrière et les formes paradoxales d'émancipation. »¹

Pendant des siècles, les femmes et les hommes ont œuvrés ensemble aux travaux des champs et ce n'est avec la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle que la division du travail spécialise les tâches et les répartit entre les sexes, en dépit des tâches ménagères dans les années 1850-860, l'industrie textile est dominante et emploie la majorité des ouvrières des fabriques. Cependant, les femmes commencent à pénétrer d'autres secteurs de la production. Selon **MADELEINE Guilbert** qui remarque que : « c'est dans les branches ayant connu un développement récent que l'on trouve les proportions les plus élevées de femmes : dans l'industrie du papier, dans la production du sucre de betterave, dans la production de faïence fine ou encore dans la conserverie »². Il en est de même dans les mines, où les femmes tirent et lavent le charbon à la surface. Il faut attendre la première guerre mondiale pour que les femmes entrent massivement sur le marché du travail, « pendant quatre ans les hommes sont mobilisés dans les tranchées, et les femmes prennent leurs places à l'usine, elles sont désormais capables de faire tourner l'économie »³. Durant la seconde guerre mondiale, c'était l'entrée massive des femmes dans la résistance, puis la libération pour qu'enfin en Avril 1945 elles obtiennent le droit de vote.

Dès lors, il faut aussi noter que le phénomène de la mondialisation et les politiques qui lui sont associées depuis le début des années 1980 a eu une influence considérable sur le flux des femmes dans le marché du travail ainsi que sur leurs droits et identités sociales, ce qui fait de l'accès des femmes au marché du travail une priorité de l'agenda des nations unies et ouvre la voie à de nombreuses études sur leur participation économique, notamment leur accès à

¹Battagliola Françoise, « Histoire du travail des femmes », édition La Découverte, Paris, 2008, P5.

²Battagliola Françoise, « Histoire du travail des femmes », Op.cit, P48.

³Battagliola Françoise, Op.cit, P56.

l'emploi rémunéré, considéré comme un indice d'autonomisation. Dans le dernier quart du XXème siècle, le taux d'activité des femmes a augmenté dans presque tous les pays y compris l'Algérie. Mais, entre 1996 et 2006, le taux de participation des femmes à cesser de croître. Cette évolution traduit deux tendances opposées : la présence accrue de femmes jeunes dans le système éducatif et une légère augmentation du taux d'activité des femmes adultes.

En parlant de la particularité algérienne, le problème du travail féminin est devenu à l'heure actuelle une des préoccupations constantes des pouvoirs publics algériens ; en l'occurrence au niveau de la structure sociale, les croyances et les opinions à ce sujet sont souvent inexplicables et parfois contradictoires, et comme le précise BELLAGH Mohammed « L'image de la femme, liée à la maison, soumise à son mari et ayant pour tâches essentielles de donner naissance à des enfants, de les élever et de veiller au bon ordre du ménage, constitue encore à l'heure actuelle une image des plus séduisantes pour bon nombre d'algériens peu enclins à se détacher des traditions ancestrales »¹.

Il nous faut faire remarquer que dès avant l'indépendance de l'Algérie, les textes juridiques du conseil national de la révolution algérienne, prévoyaient d'associer la femme aussi bien à la lutte de libération qu'à la bataille économique qui allée être engagée par la suite.

L'entrée du pays dans une phase d'industrialisation, dont la perspective à long terme était de sortir du sous-développement. Ce qui implique des énergies humaines importantes. Pour cela la mobilisation de la population implique aussi bien les hommes que les femmes, chose qui était une nécessité et ce qui explique leur genèse dans le marché du travail algérien.

A cet état de fait, certes, la femme algérienne travaille naturellement pour des raisons financières (économique), mais aussi pour se réjouir de ses pleins droits, de s'épanouir quant à la reconnaissance de son identité, au foyer comme à l'intérieur de l'organisation, son statut et sa réputation sociale à l'égard de son homologue homme. Cependant, nous allons orienter notre travail pour répondre à la question suivante : **Que seront les répercussions du travail de la femme algérienne sur la construction de son identité ?**

Comment la femme algérienne construit-elle son identité à travers le travail ?

¹Bellagh Mohammed, « La femme algérienne face au travail industriel », In: Horizons Maghrébins - Le droit à la mémoire, N°5, 1985, P81.

4) La formulation des hypothèses de la recherche :

Afin de répondre aux interrogations de la problématique, on a formulé ces hypothèses qui sont en prime abord des explications provisoires. Pour Maurice Angers l'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre eux ou plusieurs termes et impliquent une vérification empirique¹.

« L'hypothèse est une proposition qui prévoit une relation entre deux termes, qui peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée.»²

D'après ces définitions, une hypothèse est une réponse présumée et instantanée, et sur ce nous avons avancés ces hypothèses :

- Première hypothèse :

Les répercussions sur l'identité de la femme algérienne sont d'ordres socioprofessionnels.

- Deuxième hypothèse :

Le travail permet à la femme algérienne de construire une identité plus favorable à elle qu'en dehors de celui-ci.

À travers ces deux hypothèses nous voulons appréhender les répercussions qui en résultent de la femme algérienne au travail et leurs conséquences dans le processus de construction de son identité.

¹ Maurice Angers, « Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », édition Casbah, Alger, 1997, P22.

² Quivy Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, « manuel de recherche en science sociale », 3e éd, DUNOD, Paris, 1995, P126.

5) Définition des concepts clés :

5.1. Le travail : En général « Activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et de satisfactions, ordonnée à la production des choses utiles. Notion essentielle du marxisme : principe de transformation de l'homme et de la nature. Distingue le travail concret, (la valeur d'usage), du travail abstrait (valeur d'échange qui détermine le prix), le travail simple, du travail complexe »¹.

Dans un second sens, on peut parler de centralité du travail « De manière à penser à la fois la continuité et la discontinuité, il opère une distinction conceptuelle significative entre le travail comme « mode d'activité » (catégorie anthropologique générale) et « régime d'activité » dans lequel l'activité est régie de manière plus ou moins exclusive par la logique de l'économie de temps qui désormais définit le travail »².

En **Anthropologie**, dans les sociétés archaïques le terme à une connotation plus au moins particulière là où le travail manuel est attribué aux esclaves, tandis que le travail intellectuel est dédié aux nobles et aux hommes libres.

Définition conceptuelle du travail : C'est tout effort ou activité humaine en vue de l'obtention d'un résultat, plus précisément, il est une façon de produire des biens et des services pour une rémunération en contrepartie.

5.2. Le statut : « Ensemble des règles déterminant le fonctionnement d'une institution. Situation prescrite par la loi à un groupe ou un individu : statut des fonctionnaires. Sens particulier dans les statistiques de la population active : indépendant, salarié, etc. »³

Le terme désigne un ensemble de droits et de devoirs caractérisant la position d'un individu avec ses rapports avec les autres, que ces relations soient horizontales ou verticales, égalitaires ou hiérarchiques, liée à des intérêts, au prestige et à l'honneur.

Définition conceptuelle du statut : Il désigne la position qu'occupe une personne dans une société, une organisation voir une institution, il est un repère hiérarchique d'un individu dans la vie de tous les jours.

¹Grawitz Madeleine, « Lexique des sciences sociales », 8^{ème} éd, édition Dalloz, Paris, 2004, P404.

²Françoise Gollain, « Travailler est-il naturel ? », édition La Découverte, Paris, 2001, P182.

³ GRAWITZ Madeleine, Op.cit, p405.

5.3. Identité sociale : « Au niveau des travaux sur le soi et sur l'identité, on va retrouver cette opposition entre l'individuel et le social, opposition qui va être codifiée par la distinction qui est opérée entre identité personnelle et identité sociale »¹.

DESCHAMPS Jean-Claude l'a représenté comme une dualité sur la représentation de soi, qui est une distinction qui continue à marquer de nos jours la réflexion sur l'identité « l'individu devenant une création continue de la société, et la société une création ininterrompue des individus, on va voir que les deux pôles, l'individuel et le social, sont très facilement pensés comme s'opposant mutuellement »².

5.4. Les représentations sociales :

Emile DURKHEIM l'a considérée comme résultante de l'interaction entre le monde extérieur et la société. Il s'agit des symboles et images qui représentent les idées, croyances et valeurs d'une collectivité. Elles ne sont pas réductibles aux individus mais appartiennent à un groupe. Elles sont créées et contrôlées non pas par l'individu mais par la société, mais elles sont aussi internes à l'individu en raison de la participation de l'individu à cette société³. Les représentations sociales sont représentées en trois principes par **Serge MOSCOVICI**⁴ :

- Les représentations sociales sont partagées par des ensembles sociaux, mais pas forcément par tous les membres d'une société.
- Les représentations sociales se modifient au cours du temps mais sont plus stables que les représentations individuelles.
- Les représentations sociales déterminent les pensées et les comportements individuels mais elles peuvent se modifier par l'action des individus et du groupe.

¹ DESCHAMPS Jean-Claude, « L'identité sociale », édition PUG, Paris, 2013, p150.

² DESCHAMPS Jean-Claude, *ibid*, P150.

³ DURKHEIM.E, « Les formes élémentaires de la vie religieuse », éd. n°5 Presses Universitaires de France, Paris, 2003, P619.

⁴ MOSCOVICI.S, « Psychologie sociale », éd PUF, Paris, 2003, P279.

6) La méthode et la technique utilisée :

Dans chaque recherche, on doit indiquer comment on procédera pour accomplir les opérations qu'implique la recherche et tester les hypothèses qui en découlent de la problématique, en ce sens nous allons préciser le choix de la méthode et de la technique que nous avons utilisés, et que nous jugeons plus adéquates à notre thème d'étude.

La méthode utilisée :

Telle qu'elle est définie par divers sociologues et méthodologistes comme par **Benoit** « mode de confrontation des idées issu à la fois de l'expérience et de l'imagination aux données concrètes dérivées de l'observation en vue de confirmer, de nuancer ou de rejeter ses idées de départ »¹.

Selon **GRAWITZ** la méthode est « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifier. Elle peut être considérée comme sa réalité envisagée »².

Dans un sens scientifique plus large : « Il s'agit de l'ensemble des démarches que suit l'esprit pour découvrir et démontrer la vérité »³

Notre recherche s'inscrit dans le cadre d'une méthode qualitative qui consiste à recueillir des données par entretien semi directif, cette méthode nous permettra de s'approprier une approche qui vise à analyser et à décrire les données collectées durant notre enquête sur le terrain. Dans le but d'atteindre les objectifs de notre recherche et tout l'intérêt qu'on lui porte, l'adoption de cette méthode nous semble très pertinente.

Vue que nous n'avons pas entrepris un travail de terrain, et ce pour cause d'insécurité sanitaire, nous n'avons pas pu concrétiser notre démarche.

La technique utilisée :

Une technique de recherche permet à tout chercheur d'aller recueillir des données sur le terrain par le biais d'un instrument de collecte de données.

La technique que nous avons prévue d'utiliser est l'entretien semi directif. La nature de notre objet d'étude fait que notre choix pour cette technique s'avère la plus appropriée, puisqu'elle permet à l'enquêté de s'exprimer en toute liberté et

¹ Gautier Benoit, « recherche social de la population à la collecte des données », 4ème éd, Québec université canada, 2004, P06.

² Madeleine Grawitz, « méthode des sciences sociales, 8ème édition », Dalloz, Paris, 1996, P443.

³ Gaston Mialaret, « Méthode de recherche en sciences de l'éducation », éd PUF, Paris, 2004, P36.

en ce sens nous faire part de ces propres représentations du sujet de notre étude et non pas des représentations collectives.

Cette technique d'entretien est définie par Blanchet comme : « technique d'enquête qui est née de la nécessité d'établir un rapport suffisamment égalitaire entre l'enquêteur et l'enquêté, pour que ce dernier ne se sente pas comme dans un interrogatoire, contraint de donner des informations.»¹

7) Le choix du terrain et la population d'étude :

Le terrain est le lieu où le chercheur fait son investigation pour concrétiser son enquête, analyser le phénomène ciblé d'aussi près et observer la réalité telle qu'elle est. L'enquête quant à elle permet au chercheur de confirmer ou d'infirmer les hypothèses déjà élaborées bien après la collecte et l'interprétation de ses données.

Toute enquête requiert : Un temps au cours duquel elle sera effectuée, une population cible auquel le chercheur est censé mettre en œuvre les pré-requis de son enquête.

Une population d'enquête est avant toute chose un sous ensemble ou une partie de la population mère. « Elle correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude »².

Nous avons prévu de cibler des femmes dans différents domaines d'activités, différentes catégories de postes dans différents organismes, quel que soit le type de travail qu'elles effectuent, formel ou informel.

¹ Alain Blanchet Ann Gotman, « Enquête et ses méthodes », 2ème éd refondue, Armand Colin, 2007, P07.

² DEPLELLEAU François, « la démarche d'une recherche en science humaine », éd de Boeck, canada, 2000, P213.

CHAPITRE II
Le travail de la femme

Préambule : Pendant ces deux dernières décennies, il y a eu un afflux massif des femmes sur le marché du travail partout dans le monde. On trouve désormais de plus en plus de femmes à des postes au service de la collectivité et un nombre croissant de pays adoptent des politiques d'égalité des chances pour inciter les femmes à rejoindre le marché du travail et pour leur en donner la possibilité.

1. Qu'est ce que le travail :

Nous allons donc dans un premier temps nous intéresser à ce qui définit le travail en essayant de déconstruire cette notion. Si nous ne nous intéressons qu'aux sens proposés par le dictionnaire LE ROBERT on observe déjà un glissement entre ce que veut dire le mot travail et ce qu'il représente socialement.

Le travail est « Ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne. Activité laborieuse, rétribuée, et c'est aussi un exercice d'activité professionnelle ».¹

On passe donc dans le dictionnaire d'une activité générale à une activité rémunérée puis professionnelle. On peut déconstruire l'idée même de travail en admettant que toutes les formes de travail ne sont pas rémunérées. Quand on cultive son jardin, quand on prépare à manger, quand on exerce une activité bénévole nous ne sommes pas rémunérés. Par ailleurs il existe aussi des professions où la rémunération n'est pas directement perçue sous forme de salaire, qu'on pense par exemple aux artisans ou aux artistes. Le travail s'est donc progressivement cristallisé autour du salariat mais il s'agit bien d'une construction sociale et historique.

2. Le travail de la femme :

On entend par cette notion, l'activité effectuée par les femmes et leur participation dans le processus de développement économique dans les sociétés industrielles.

De nombreux théoriciens féministes se sont par ailleurs penchés sur le cas du travail des femmes et sur l'histoire de celui-ci. Ils ont pu constater que « Les femmes ont toujours travaillé ».

¹ Dictionnaire LE ROBERT Illustré d'aujourd'hui en couleur, édition France Loisirs, Paris, 1997, P1445.

Ils estiment ainsi comme les historiennes Michelle Perrot et Françoise Battagliola qu'on a attribué aux femmes différentes activités domestiques mais aussi extérieures au foyer à travers lesquelles elles ont pu véritablement exercer une forme de travail mais que celui-ci n'était pas directement rémunéré par un salaire. Le salariat est donc une forme historiquement et socialement construite de travail et ne représente que peu le travail des femmes au fil de son histoire et de ses évolutions.

3. Aperçu historique du travail de la femme :

Pour aborder ce sujet, il faut remonter jusqu'aux sociétés traditionnelles et là où dominait le monde rural et l'agriculture, les femmes étaient en grande majorité occupées dans les fermes comme la plupart des hommes. Mais elles étaient aussi commerçantes, patronnes de l'industrie, domestiques et ouvrières. Au cours de cette période, la partition des tâches entre hommes et femmes est devenue de plus en plus rigide, et les occupations féminines se caractérisaient par une absence courante de rémunération salariée et c'est sur cette réalité que s'est ancrée en partie l'idée que les femmes ne travaillaient pas. Elles restent aujourd'hui soumises à des temps de travail plus flexibles, plus partiels et moins rémunérés que les hommes.

Par ailleurs le temps qu'elles consacrent à ce qu'on a progressivement nommé "le travail domestique" est resté bien supérieur à celui que les hommes consacrent à cette activité, encore aujourd'hui le travail domestique et son inégale répartition entre les sexes est avancé comme un argument pour expliquer le difficile accès des femmes à certaines professions.¹

Cependant, au milieu du XIXe siècle, le durcissement des rapports entre groupes sociaux et entre sexes s'est accompagné de l'éviction des femmes des métiers qualifiés et de leur assignation à certains métiers d'où les hommes étaient exclus. Ce second temps fut aussi celui de l'enracinement des stéréotypes concernant les aptitudes au travail des femmes (patience, docilité, adresse) et des hommes (force physique, décision, inventivité).

Il faut d'abord bien sûr distinguer entre le travail effectué au sein de la cellule familiale et le travail rémunéré. Michelle Perrot nous introduit en premier

¹ Anaïs Chevillot, « La sociologie du travail des femmes », 2016, Consulté sur <https://www.researchgate.net/publication/303736533> le 06/07/2020.

lieu dans le monde des paysannes « les plus silencieuses des femmes »¹, si la réalité des femmes a largement évolué dans le monde occidental, elle a peu bougé pour la majorité en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Avec l'arrivée de l'industrialisation naît l'ouvrière, et l'on voit le début des débats de société sur la conciliation du travail en fabrique avec les tâches domestiques qui se posait évidemment dans d'autres termes qu'aujourd'hui, attirent les femmes de la campagne vers la ville. Les manufactures se transforment en usines où la pénibilité des travaux ne fait que s'accroître. Les tâches ainsi confiées aux femmes font appel à leur adresse, leur agilité, mais aussi leur patience et leur docilité.

Ces qualités mises en avant (innées pour certaines, acquises pour d'autres) ont aussi cantonné les femmes dans des types de tâches et de métiers très particuliers et ceci encore de nos jours. Mais à la fin de ce XVIIIème siècle ces qualités viennent compenser largement la force physique des hommes. De plus, le fait que ce soit les femmes qui effectuent ce type de travail permet aux hommes de pouvoir se réserver aux tâches plus nobles. La première branche d'emplois traditionnelle féminins est celle des services domestiques qui est une responsabilité des femmes, elle prend différentes formes, Perrot passe en revue la ménagère, la maîtresse de maison bourgeoise, la domestique salariée.² Le travail en usine est d'abord dans le textile puis il s'élargit à de nouvelles industries.

Durant la première guerre mondiale, Les femmes ont connu une mobilisation sans précédent. La plupart d'entre elles ont remplacé les hommes enrôlés dans l'armée en occupant des emplois civils ou dans des usines de fabrication de munitions. Cette guerre leur a donné un coup fatal, notamment dans le domaine de la couture, elles s'orientent par la suite vers de nouveaux métiers principalement dans le tertiaire, métier qualifié de « bien pour une femme », soit les employées, les institutrices et les infirmières.³

Cette dernière a rendu possible la contribution des femmes à l'effort de guerre qui a revêtu en elles des formes multiples⁴ :

¹ Michelle Perrot, « Mon histoire des femmes », édition Seuil, Paris, 2006, P146.

² Michelle Perrot, « Mon histoire des femmes », op.cit, P159.

³ Michelle Perrot, op.cit, P167.

⁴<http://travaildesfemmes.e-monsite.com/>, *Le travail des femmes de 1850 à nos jours*, consulté le 08/07/2020.

- courage des femmes d'agriculteurs qui, dans un monde encore à dominante rurale et agricole, ont dû assumer à partir de l'été 1914 les durs travaux des champs.

Avant la seconde guerre mondiale, le seul poste que pouvaient occuper les femmes dans les forces armées était celui d'infirmières. En 1941-1942, cela a changé, une division féminine et deux services féminins ont été créés au sein des forces armées. À partir de ce moment, plusieurs femmes se sont enrôlées, certaines s'enrôlaient par goût de l'aventure, d'autres le faisaient par solidarité en soutien de leurs pays. Elles ont donc pu occuper différents postes dans l'armée : médecins, machinistes, mécaniciennes, commis, secrétaire et bien d'autres. Dans l'armée de l'air, une quarantaine de métiers étaient accessibles aux femmes, les mêmes que les hommes avec une seule différence elles n'allaient pas au combat.¹

Le travail des femmes qui occupaient des métiers autrefois à cette époque considérés comme « masculin » a permis de libérer les hommes pour le combat. Tandis que celles qui ne travaillaient pas ont tout de même joué un rôle très important. Les gouvernements leur demandaient de récupérer toutes les matières qui pourraient être utilisées pour la fabrication de matériel de guerre.²

À la sortie de la guerre, l'augmentation de la part des femmes dans la population active partout en Europe, et dans d'autres continents a considérablement évolué, et cela ne sera pas sans conséquences quant à leurs entrées dans le marché du travail.

¹Pellitier Aline, « Femme d'aujourd'hui, femme d'autrefois ! », Revue historique, Volume 6, n°3, 1996, P06.

²ibid, P06.

4. L'apport du travail de la femme :

La femme a toujours joué un rôle non négligeable dans la vie politique et économique de la société à toutes les étapes de son développement. Si nous examinons à présent les avantages que peut présenter son travail, nous constatons qu'ils se situent à des niveaux différents dans bien des domaines. La question est également polémique, parce que la femme constitue un enjeu central de la société, de fait qu'elle est à l'origine de cette dernière, notamment par la reproduction biologique à laquelle elle est assujettie.

4.1. L'apport du travail de la femme en Amérique :

Les recherches et analyses au sujet des femmes mettent en exergue que malgré les méfaits de la crise économique mondiale sur l'ensemble des continents américains, la hausse de la participation des femmes au marché du travail reste significative.

Aux États-Unis, plus de la moitié des salariés sont aujourd'hui des femmes, les mères de famille en représentant désormais 25 %. Alors que dans la plupart des pays européens, le temps de travail s'avère un facteur de distinction de l'emploi selon le sexe, il n'en est rien aux États-Unis où ces dernières travaillent surtout à temps complet. Dans le cas latino-américain, les femmes latino-américaines prennent une place de plus en plus importante dans le monde professionnel (environ 53 % d'entre elles font partie de la population active). Leur contribution a collaboré à rehausser le niveau de vie des ménages et ce sont les femmes qui, en moyenne, bénéficient, dans ces pays du Sud, du revenu le plus élevé dans le foyer.¹

En Amérique, les femmes ont considérablement contribué dans le développement économique, quant à leurs entrées proportionnelles dans le marché de travail.

¹Donna Kesselman, « Les femmes dans le monde du travail dans les amériques », Presse universitaire de Provence, 2016, Consulté sur <https://books.openedition.org/pup/5192> le 09/07/2020.

4.2. L'apport du travail de la femme en Afrique et Asie :

Un ouvrage de l'Organisation Internationale du Travail examine le rôle des femmes dans la transformation économique de l'Asie, et leur forte contribution dans le développement de cette dernière.

Les conclusions montrent que sur tout le continent, les femmes ont contribué de manière significative dans sa trajectoire de croissance spectaculaire, et ce malgré les contraintes sociales et les facteurs économiques qui limitent leur niveau d'activité et l'accès à l'emploi, même dans les pays les plus riches de la région ne font pas une exception à l'égard du Japon et le Singapour.¹

La conception de la femme africaine a beaucoup évolué de nos jours, les Etats africains reconnaissent officiellement la citoyenneté pleine de la femme, ce qui est une condition effective des femmes au développement économique et social.

La particularité africaine est sans semblable, la majorité des pays viennent récemment faire leur sortie de guerre, d'autres qui sont en pleine guerre civile ce qui défavorise le développement socioéconomique, et encore moins celui des femmes. Pour renforcer le rôle des femmes dans l'essor économique et social en Afrique, la nécessité d'améliorer le système éducatif s'impose. Les femmes d'Afrique ne pourront pas prendre pleinement part au développement économique et s'impliquer davantage dans la vie politique de leurs pays.

¹ Organisation Internationale du Travail, « *La transformation des femmes au travail en Asie* », 1 mars 2017, Consulté sur https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_546788 le 10/07/2020.

4.3. L'apport du travail de la femme en Europe :

La situation des femmes européennes est bien meilleure que celle existante dans les autres continents. Ce qui leur a permis de s'investir dans divers domaines notamment, en économie, en éducation et même en politique. L'égalité entre les femmes et les hommes sous toutes ses formes est dorénavant une valeur européenne autant qu'un droit inscrit dans les Traités.

Ainsi, les femmes européennes ont pu propulser l'indice de développement humain, comme le contient est de plus en plus en vieillissement démographique ce qui est préjudiciable à l'économie. La participation féminine pourrait apporter une solution partielle à ce problème en explorant le marché du travail et augmentant la population active dans le marché du travail, permettant la production de plus de biens et de services, mais avec un prêt à payer celui de l'inégalité.

De ce fait, comme le dit Christian Baudelot [1995], « rien n'est joué » : en matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses, alors que dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous-emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente.¹

¹Margaret Maruani, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, Cinquième édition, Paris, 2017, P103.

5. Les inégalités au travail entre les sexes :

Les inégalités entre les sexes dans le monde sont toujours très fortes, notamment sur le marché du travail. Au rythme actuel nous ne savons pas combien de temps faut-il pour parvenir à la parité.

À une époque, tous les hommes étaient chasseurs cueilleurs et ce, depuis l'émergence de l'homme en tant que tel. En d'autres termes, l'humanité a vécu et s'est développée grâce à la chasse et à la cueillette pendant longtemps. Selon Poeschl les sociétés qui, aujourd'hui vivent de la même manière cela révèle que : « dans les débuts de la civilisation humaine, le statut des hommes et des femmes était plus ou moins égal ou, pour le moins, que les différences entre les sexes n'étaient, généralement, pas aussi grandes que celles que l'on peut observer dans des sociétés technologiquement plus développées »¹. Et en rajoute que : « Si la chasse principalement celle des grands mammifères est plutôt l'affaire des hommes, et la cueillette, la capture de mollusques et de petits mammifères, l'affaire des femmes, 70 % de l'alimentation proviennent de la cueillette ».²

La conviction que les hommes et les femmes sont faits pour vivre dans des sphères séparées, de statut inégal, est liée à une autre croyance, tout aussi largement répandue, selon laquelle les hommes et les femmes auraient des traits de personnalité, des compétences et des comportements différents. L'affirmation de l'existence de différences naturelles entre les sexes, qui a succédé à l'affirmation de l'infériorité des femmes, est une construction sociale relativement récente. Elle a fait, et fait encore l'objet de nombreux débats, aussi bien dans les milieux académiques que dans les conversations quotidiennes. À l'heure actuelle, les oppositions entre les partisans de l'égalité dans la ressemblance et ceux de l'égalité dans la différence continuent à refléter des motivations différentes qui renvoient, inéluctablement, à des façons distinctes de concevoir les relations entre les groupes sexuels.

¹Gabrielle Poeschl, « Mémoire collective et représentations sociales », édition Eres, Londres, P106.

²ibid, P106.

5.1. Les inégalités au travail domestique :

Le travail domestique est toute tâche accomplie dans un ménage, touchant l'entretien de celui-ci. Mais ce qu'il importe de démontrer, c'est que le travail domestique est une modalité propre à la femme avant d'être une réalité économique. On retrouve dans un lieu domestique bien évidemment des tâches qui sont habituelles pour tout hommes et femmes parmi lesquelles on citera :

- Parmi les activités à dominante féminine : la cuisine, la gestion du linge, la vaisselle, le ménage et les soins aux personnes.
- Parmi les activités à dominante masculine : les gros travaux d'entretien, le jardinage et le bricolage.

À cet état de fait, le travail domestique ne nécessite pas une particularité sexuelle quant à son exercice, et comme le précise Jean-Claude Kaufmann « À l'origine, chaque mouvement a été improvisé une première fois, plus ou moins réfléchi pour être inventé, généralement dans l'urgence et sous la pression des événements »¹

Les inégalités de partage des tâches au sein du foyer ont des répercussions dans bien d'autres domaines pour les femmes : elles les freinent dans la vie professionnelle comme dans l'engagement politique ou associatif. Les femmes passent deux fois plus de temps que les hommes à faire le ménage et à s'occuper des enfants à la maison, pendant que les hommes s'adonnent volontiers au bricolage la plupart du temps. L'espace domestique reste marqué par ce que nous appellerons d'une formule raccourcie le pouvoir domestique. On doit à la critique féministe de la division du travail domestique d'avoir su éclairer cette réalité jusqu'alors confinée dans le secret des transactions et négociations conjugales, tout en déchirant son apparence naturaliste.²

Le travail domestique regroupe un ensemble d'activités très variées, regroupant les « tâches ménagères » proprement dites, auquel se limitera le présent article, la gestion des revenus ou du patrimoine de la famille, l'éducation des enfants, la prise en charge des personnes dépendantes, notamment les personnes âgées et/ou handicapées, ou l'organisation de l'espace-temps familial. Les différentes enquêtes réalisées confirment toutes que la division des tâches et des fonctions domestiques entre hommes et femmes continue pour l'essentiel à

¹Jean-Claude Kaufmann, « Le travail domestique », édition PUF, Paris, 2010, P85.

² Roland Pfefferkorn, « Le partage inégal des « tâches ménagères » », 2011, mis en ligne le 15 avril 2011, consulté le 13 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/framespa/646>.

présenter aujourd'hui les mêmes traits inégalitaires, même dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps complet.

5.2. Les inégalités au travail salarié :

Le travail salarié (professionnel) exige un certain nombre de modalités dont la rémunération et la durée de travail qui sont irréversible dans le cadre professionnel du travail, ce qui nous laisse suggérer bien des questionnements, en tentant d'apporter des réponses tout en restant objectif et en s'appuyant sur des lectures qui traite sur ce sujet.

- Qui est concerné par le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

- Qu'entend-on par rémunération ?

Selon le ROBERT : « Argent reçu pour prix d'un service, d'un travail. »¹ Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes, les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

- Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités, les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

¹ Dictionnaire LE ROBERT Illustré d'aujourd'hui en couleur, op.cit, P1216.

- Pourquoi les inégalités salariales font toujours preuve de pérennité ?

Les inégalités salariales entre femmes et hommes ont donné lieu à de multiples études. Pour interpréter leur ampleur et leur permanence, il a été fait appel à des facteurs économiques et sociaux très divers :

- Socialisation différenciée des garçons et des filles
- Poids des stéréotypes
- Orientation sexuée
- Ségrégation du marché de l'emploi
- Maternité et répartition inégale des tâches domestiques et familiales¹

Ainsi, le niveau de diplôme des filles dépasse de plus en plus celui des garçons, les rémunérations augmentent en moyenne avec le niveau de diplôme, et pourtant les femmes restent nettement moins payées que les hommes et l'écart salarial est quasiment stagnant depuis de nombreuses années.

- Comment contrôler l'inégalité de rémunération ?

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

¹ Jean Gadrey, Nicole Gadrey, « Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes », La revue de l'Ires, 2017, P03.

Conclusion :

Pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, les femmes ont tendance à entrer dans la population active et à en sortir à plusieurs reprises au cours de leur vie. Là encore, elles sont perdantes, non seulement parce qu'elles accumulent moins de droits de sécurité sociale que les hommes, mais aussi parce qu'elles n'ont pas autant de chances de continuer à apprendre et à se former tout au long de leur vie. Nous avons pu remarquer qu'il existe une importante différence entre les pays développés et les pays en voie de développement, que l'indépendance de la femme reste un sujet tabou dans la plus part des pays d'Amérique Latine, d'Asie et d'Afrique. Malgré que celle-ci joue un rôle capital au sein de la famille.

Par ailleurs, il est clair que les changements qui affectent le travail et l'emploi des femmes ne touchent pas à leurs seules positions professionnelles. Avec la féminisation du monde du travail, c'est le statut du deuxième sexe dans la société qui se joue. Le fait que les femmes constituent désormais près de la moitié des forces laborieuses de ce pays est une mutation sociale majeure.¹

Finalement, on peut observer que la femme n'est pas encore l'égale de l'homme sur le marché. Il persiste des inégalités qui fosse encore la réalité sur la place de la femme dans la société. En effet on constate que très peu de femme atteignent des postes de direction ou de haute responsabilité; les femmes sont confrontées à un "plafond de verre", une limite invisible qui semblerait freiner ces dernières à gravir des échelons dans leur carrière professionnelle. Le plafond de verre constitue un ensemble de barrières créées à la fois par des préjugés et des stéréotypes mais aussi par le mode de fonctionnement des organisations. De ce fait, elles ont des difficultés à s'intégrer dans la vie active, où leur besoin de travailler est souvent perçu comme un "caprice". Or, les femmes ont besoin d'un salaire. Avec leur émancipation, elles ne sont plus dépendantes de leur mari, mais leur liberté à un prix, et la loi ce doit de faire appliquer des sanctions pour permettre aux femmes de vivre en toute liberté et d'égal à égal avec les hommes. On ne peut affirmer que la femme est devenue au fil des siècles l'égales de l'homme, « la féminisation du marché du travail ne rime ni avec mixité, ni avec égalité ».²

¹Margaret Maruani, « Travail et emploi des femmes », op.cit, P105.

²Margaret Maruani, Op,cit, P30.

CHAPITRE III

La construction de l'identité de la femme au travail

Préambule : L'identité repose sur l'attribution d'une valeur sociale positive. Le travail est aussi un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, il constitue ainsi un facteur de construction identitaire, en orientant l'action de l'individu et en la valorisant en termes de contribution sociale dans un contexte d'échanges et de communion avec autrui. Il représente un aspect essentiel dans lequel l'individu se réalise en mettant en œuvre ses idées et ses compétences et en interagissant avec les autres dans un sens qui altère son rapport à soi.

1. Notions sur l'identité :

1.1. L'identité individuelle :

L'identité fait partie intégrante d'un individu, elle lui donne un reflet de son existence vis-à-vis autrui et le dote d'une certaine reconnaissance qui elle, est mesurée selon l'investissement qui porte à son action.

L'identité est envisagée par Barbier comme « un ensemble de composantes représentationnelles (contenus de conscience en mémoire de travail ou en mémoire profonde), opératoires (compétences, capacités, habiletés, savoirs et maîtrises pratiques) et affectives (dispositions génératrices de pratiques, goûts, envies, intérêts) produits par une histoire particulière et dont un agent est le support et le détenteur à un moment donné de cette histoire ».¹

Les phases de socialisations ont un rôle primordial dans le processus de la construction de soi (identité), et comme l'ont souligné fortement de nombreux sociologues à l'instar de Bourdieu, Durkheim, Berger et Luckmann, cette dernière se divise en deux phases :

- La socialisation primaire :

Dans l'enfance, la socialisation primaire permet à un individu de devenir membre de la société. Elle se construit au sein de la famille et de l'école qui ont un rôle essentiel : elles transmettent à l'enfant langage, cultures et codes sociaux les plus élémentaires.

Elle consiste à l'intériorisation de modèles de conduite déjà préexistants, elle commence dès la naissance et se prolonge jusqu'à l'enfance, et perdure à l'adolescence. C'est une étape cruciale dans la réalisation et la construction de

¹Jacqueline Beckers, « Compétences et identité professionnelles », édition De Boeck, Bruxelles, 2007, P141.

soi qui connaît un changement perpétuel de son identité, notamment dans la phase à venir.¹

- La socialisation secondaire :

Elle se déroule tout au long du parcours social de l'individu et opère une rupture par rapport à la socialisation primaire. Certes les expériences vécues ultérieurement sont appréhendées, en effet, en référence aux premières qui ont contribué à structurer durablement les manières de penser et d'agir de l'individu, ce qui engendre un phénomène de déstructuration/restructuration identitaire.²

1.2. L'identité collective :

Il n'y a qu'à noter l'usage du mot « identité » pour mesurer son importance dans le champ social. On peut alors se demander légitimement si cette notion porte toujours le même sens, et de quoi il est question d'identité collective ?

Cette expression est utilisée dans un contexte de valorisation forte des sujets individuels, cette situation peut sembler paradoxale en première analyse, et comme le précise Richard Wittorski que « La quête d'identité collective s'inscrit vraisemblablement dans un contexte d'individualisation plus forte de l'activité humaine et en constitue, d'une certaine façon, une réponse »³

En d'autres termes, on a affaire en ce sens à un processus de différenciation et de légitimation d'un groupe social, en lien avec tous types d'appartenances. Il s'agit d'une catégorie utilisée par les individus en vue de construire un mouvement, de s'y reconnaître et d'en connaître les membres, de le distinguer d'autres entreprises de mouvement social et de construire par là même le groupe qu'il est censé représenter.

Voegtli nous aide à mieux comprendre ce qui fait tenir l'identité collective d'un mouvement ou d'un groupe social, en tenant compte du processus à la fois interne et externe de la constitution d'un « nous » et d'appréhender les mécanismes d'appartenances et du passage de la singularité à celle de la collectivité et d'en définir les frontières, et les solidarités qui s'y déploient.⁴

¹Philippe Riutort, « Premières leçons de sociologie », 4eme édition PUF, Paris, 2013, P63.

²Ibid, P63.

³Richard Wittorski, « La notion d'identité collective », Consulté sur <https://www.researchgate.net>, le 17/07/2020 à 15h34.

⁴Michaël Voegtli, « Dictionnaire des mouvements sociaux », édition Presses de Sciences Po, Paris, 2009, P292.

1.3. Le déterminisme social :

Le déterminisme est une « Doctrine philosophique suivant laquelle tous les événements, et en particulier les actions humaines, sont liés et déterminés par la chaîne des événements antérieures ». ¹

Selon les sociologues, le déterminisme social est perçu comme la contrainte sociale qui s'exerce sur les individus, c'est-à-dire que toutes les manifestations subjectives d'un « sujet collectif social » qui restent non-entendues. Puisque ce qui fait la société sont les relations asymétriques du dominant/dominé qui s'établissent entre les individus et alimentent le degré du déterminisme social et qui devient par la suite un horizon indépassable, incontrôlable et irréversible.

- Le déterminisme social comme fin politique :

Le déterminisme social est aussi une fin politique, qu'utilisent les dominants pour un « fonctionnement bien huilé » des sociétés dominées comme le décrit Bernays dans ce passage « La manipulation consciente, intelligente, des opinions et des habitudes organisées des masses joue un rôle important dans une société démocratique. Ceux qui manipulent ce mécanisme social imperceptible forment un gouvernement invisible qui dirige véritablement le pays. Nous sommes pour une large part gouvernés par des hommes dont nous ignorons tout, qui modèlent nos esprits, forgent nos goûts, nous soufflent nos idées. C'est là une conséquence logique de l'organisation de notre société démocratique. Cette forme de coopération du plus grand nombre est une nécessité pour que nous puissions vivre ensemble au sein d'une société au fonctionnement bien huilé ». ²

Cette figure du déterminisme social est un cas parmi d'autres, sa capacité à manipuler et à contrôler les pensées, les attitudes et les comportements de tout un groupe social n'est pas un hasard, mais le poids des conséquences infligées par le déséquilibre social qui classe les dominants (détenteurs de pouvoir et du savoir) au-dessus des dominés qui sont de simples sujets suivant la conduite des masses sans qu'ils aient conscience la plupart du temps.

¹ Dictionnaire LE ROBERT Illustré d'aujourd'hui en couleur, Op.cit, P415.

² Edward Bernays, Propaganda, Préface de Normand Baillargeon, traduction d'Oristelle Bonis, éditions La Découverte-Zones, Paris, 2007, P31.

- Le déterminisme social comme moyen de ségrégation :

La ségrégation est synonyme de discrimination, ce qui implique en ce sens la discrimination d'un groupe ou d'une catégorie à une autre, utilisant le déterminisme social comme moyen pour parvenir à celle-ci. De Beauvoir a consacré quelques lignes pour illustrer ce cas de figure en disant que « tout homme se transcende. Mais il arrive que cette transcendance soit condamnée à retomber inutilement sur elle-même parce qu'on la coupe de ses buts. C'est là ce qui définit une situation d'oppression ».¹

Ce type de déterminisme place l'homme dans une logique de transcendance à l'égard d'autrui, il a toujours été un oppresseur tout en modifiant la signification des situations qui sont susceptibles de le transcender en retour. L'homme impose une forme de domination des femmes en les rangeant au-dessous de sa catégorie, il les renferme dans l'être en soi en leur refusant l'accès à l'être pour soi et les laisse habiter le rôle que leur assigne le déterminisme social.

Ces trois notions jouent un rôle capital dans la construction de l'identité, elles mettent en exergue les principes de base pour une meilleure compréhension de ce qui est l'identité.

2. Le statut du travail dans la construction de l'identité :

L'expérience du travail constitue un mode de mise à l'épreuve d'une identité mouvante, constamment remaniée par les marques de reconnaissance octroyées ou non. En effet, le travail demeure un lieu essentiel du lien social et de quête identitaire. La reconnaissance au travail constitue ainsi un levier important dans la construction et la confirmation de soi, et permet à l'individu un meilleur accomplissement dans son développement personnel. Plus précisément, le travail est abordé selon deux perspectives :

- comme un lieu de socialisation dans lequel la construction de soi est tributaire des interactions avec autrui (superviseurs, collègues, subordonnés et clients).
- comme un instrument mobilisé dans le processus de validation des identités des acteurs.

Le travail permet ainsi, de façonner les modes et les bases de définition de soi et comme le décrit Sainsaulieu dans son analyse du processus de la production des identités à savoir collectives et individuelles au sein des organisations,

¹ Simone de Beauvoir, « Pour une morale de l'ambiguïté », Gallimard, Paris, 1962, P117.

notamment grâce à ses investigations empiriques qui lui ont permis de formaliser quatre types de processus identitaire en fonction de la catégorie sociale et professionnelle qui sont la fusion, la négociation, l'affinité et le retrait.

- La fusion :

C'est un processus mis en place par les travailleurs qui ont à titre individuel un pouvoir de négociation limité, cette stratégie nécessite une fusion identitaire qui leur permettra d'augmenter leurs poids de négociation avec les acteurs de l'entreprise, elle est aussi appelée l'identification horizontale.

- La négociation :

Elle entraîne une approche cognitive et affective par rapport au travail, employée par les travailleurs qui ont une forte capacité de négociation comme les ouvriers très qualifiés ou les cadres de production qui ont une possibilité d'imposer leur différence et leur identité, grâce à leurs compétences et au statut qu'il leur est confié.

- L'affinité :

C'est un comportement encore plus individualiste que le précédent où il n'est plus question de solidarité entre les travailleurs comme dans le modèle de la fusion, les individus qui construisent leur identité par ce modèle font preuve de progression sociale et jugent inutile de s'imbriquer dans des relations de solidarité et d'identité collective, puisqu'ils se voient en mesure d'assouvir leur besoin de progression à l'échelle sociale.

- Le retrait :

Ce processus est plus souvent subit que maîtrisé, les travailleurs ont tendance à construire leur identité indépendamment de leur travail et cela implique les ouvriers spécialisés, les jeunes et les immigrés.

Le sociologue Claude Dubar ajoute plusieurs éléments pour définir l'identité.

- L'identité bloquée, concerne les travailleurs dont l'évolution reste bloquée, à cause de l'obsolescence de leurs connaissances et de leurs capacités professionnelles.

- L'identité de promotion et d'entreprise, s'observe essentiellement chez les individus qui assimilent leur réussite personnelle à leur réussite professionnelle.

- L'identité indépendante concerne essentiellement les jeunes qui construisent leur identité en suivant un projet personnel et non au travers de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Ces différences dans le processus de construction de l'identité témoignent de la complexité de ce processus, il est un construit individuel, qui peut à la fois s'appuyer sur la dimension collective du rapport au travail. L'identité reste un élément complexe et difficile à appréhender. Suite à ce travail, il est possible de dire que l'identité est un processus continu propre à chacun et qui évolue dans le temps.

2.1. La socialisation au travail :

La socialisation professionnelle appelée aussi socialisation organisationnelle, est au carrefour d'une multitude d'interprétations et de recherches effectuées autour de ce sujet qui fait preuve de divergence et de paradoxe dans les différentes visions de sociologues qui ne font pas l'unanimité. Mais au moins ils sont d'accord sur une chose, c'est que ce dernier est un enjeu central pour la compétence des acteurs en milieu de travail.

• Définition de la socialisation professionnelle :

La définition de la socialisation professionnelle ne fait pas consensus. Pour certains, elle permet de maîtriser un rôle en milieu de travail, pour d'autres la socialisation professionnelle permet une compréhension de la culture d'une organisation, Selon Dixon : « c'est un processus continu d'adaptation et de personnalisation de l'individu et son environnement ».¹

Pour Dubar, c'est un processus complexe qui comprend des aspects cognitifs, affectifs et interactifs. Il prend forme dans l'interaction entre l'acteur et son environnement physique et social de travail et il se traduit par l'acquisition d'une sorte de culture de l'institution, notamment à travers le rapport à certaines valeurs et la possession de certaines connaissances.²

¹ Dixon Andrew, « Femmes afro-américaines dans l'administration de l'enseignement supérieur: leur position professionnelle et leur relation de socialisation professionnelle », Thèse de doctorat, Université Capella, 2005, P14.

²Stéphane Martineau, Liliane Portelance, « La socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel », Article Vol.5 n°11, 2009, consulté sur <https://journals.openedition.org/questionsvives/614> le 22/07/2020 à 15h11.

• Approches théoriques sur la socialisation :

La socialisation professionnelle, est un processus de changement identitaire où le sujet se définit par rapport à son groupe professionnel, elle s'incarne dans les attitudes et les pratiques du travailleur qui comporte des incidences certaines sur l'identité professionnelle de l'acteur.

La divergence ne réside pas seulement dans les définitions, mais aussi dans les différentes approches à savoir déterministe où la socialisation est intimement liée à la perpétuation des sociétés. Ici, le regard se porte d'abord sur la société et la socialisation est, pour l'essentiel, un processus de transmission de la culture. Dans l'autre approche on retrouve les thèses essentiellement individualistes. Pour elles, la socialisation est d'abord un processus de formation de la personne. Ainsi, reliant des trajectoires holistes et individualistes conçues comme productions d'identités professionnelles qui reposent en quelque sorte sur les idées suivantes :

1) Pour l'approche holiste :

- L'homme est façonné par la société.
- La société impose des valeurs, des normes, des rôles qui exercent une contrainte sur les individus.
- L'action de l'individu est conditionnée.
- Il y a primauté de la société sur l'individu.
- L'homme apprend de manière essentiellement passive par intériorisation.

2) Pour l'approche individualiste :

- la société est façonnée par l'homme.
- Il y a primauté de l'individu sur la société.
- L'homme apprend de manière essentiellement active par appropriation personnelle.
- L'individu conserve une marge de liberté dans l'exercice de ses rôles.
- Les normes, les valeurs et les rôles ne sont que des possibilités offertes à l'individu.

Dans ce sens, parler de socialisation professionnelle ne réduit pas la question de l'identité à celle des catégories pertinentes d'identification dans la sphère du travail, pour Levis-Strauss « La notion d'identité est transversale à toutes les

sciences humaines et son usage reste problématique à chacune des disciplines concernées »¹

3. L'identité de la femme au travail :

L'une des évolutions de notre ère est l'entrée des femmes dans la sphère économique et politique, alors qu'elles étaient exclusivement l'apanage des hommes. L'activité professionnelle est largement considérée comme une source d'émancipation, c'est un élément fondamental pour l'indépendance et l'autodétermination des femmes, et aussi pour la reconsidération de leurs statut sociale et professionnelle. Néanmoins, elles restent à la traîne dans le monde du travail.

Pour Jacqueline Laufer, la structure sexuelle de l'emploi est toute nouvelle. Car jusqu'à là, elle se conformait à deux vieilles traditions, dont la première renferme le statut et l'identité des femmes dans une optique purement familiale. La seconde, consiste à ce que les organisations ont tendance à occulter leur caractère sexué, leur structure et leur mode de fonctionnement, « Dans les deux cas, ces traditions marginalisent le féminin en une activité sans identité propre »². Ce qui fait du travail professionnel le rôle légitime de l'homme, tandis que « la femme est censée trouver son identité vraie dans le rôle privée »³

Le travail donne certains avantages et une certaine reconnaissance de l'identité et du statut de la femme dont :

- L'acquisition d'un certain pouvoir financier et d'une certaine autonomie.
- Elle prend du plaisir à gagner de l'argent, synonyme de liberté, d'indépendance envers son mari et sa famille.
- Elle se sent utile et responsable car elle peut aussi intervenir pour aider les enfants et le foyer à vivre mieux.
- Dans sa vie personnelle, elle se sent valorisée et ose des comportements impensables auparavant.
- Il lui permet de rompre l'isolement.

¹Claude Dubar, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue Française de sociologie, édition du CNRS, 1992, P505.

²Paradeise Catherine, « Jacqueline Laufer, La féminité neuralisée ? », Sociologie du travail, 24^e année n°2, édition Dunod, Avril-juin 1982, P228, Consulté sur https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1982_le24/07/2020 à 17h49.

³Ibid, P228.

La réconciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est un vrai défi pour les femmes, une femme peut être conduite au retrait d'activité si cela lui représente un sérieux problème.

4. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle de la femme :

Le manque de temps souvent exprimé par les femmes devant la conciliation entre les deux sphères, à savoir privée et professionnelle qui requiert parfois un acharnement dans les rôles dans un temps très limité pour combler les deux vies. Cette situation embarrassante et conflictuelle apparaît lorsque la femme perçoit les attentes de son rôle familial comme contradictoires avec les attentes de son rôle professionnel et inversement.

Cependant, on constate tout de même que « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité ». ¹ Alors, Faudrait-il trouver un équilibre, entre l'énergie utilisée tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée ? Battagliola suggère qu'on peut expliquer le refus des femmes de s'investir pleinement dans des fonctions à responsabilités, et cela pour cause de ne pas trouver une symétrie pour allier vie privée et vie professionnelle. ²

Trouver l'équilibre entre ces deux vies est naturellement difficile en ce qui concerne les femmes, pour cause du manque d'aménagement du temps et les demandes parfois contradictoires des deux sphères de travail, et cela peut avoir des répercussions conflictuelles à savoir :

4.1. Les répercussions d'un conflit entre famille et travail :

- empêchent les femmes d'accepter des responsabilités et de chercher à obtenir une promotion.
- Elles tentent de trouver une harmonie ce qui engendrent une augmentation de l'épuisement.
- Absentéisme accru dans le rôle professionnel comme dans le rôle familial.
- Engendrent une grande insatisfaction et une perte de motivation.

4.2. Les facteurs liés au conflit famille-travail :

- a) Facteurs liés à l'emploi : nature du travail (administratif, technique, éducatif...), nombre d'heures effectués par semaine, attitude de l'employeur et du supérieur face aux demandes d'aménagement du temps ou des modalités de travail.

¹ BATTAGLIOLA Françoise ; « Histoire du travail des femmes », Op.cit, P11.

²Ibid, P11.

b) Facteurs liés aux femmes travailleuses : nombre et âge des enfants à charge, prise en charge d'une personne dépendante, distance entre le domicile et le lieu de travail, engagement dans un parcours de formation voir associatif ou politique et situation familiale.

4.3. Les droits de la femme au travail prévus en matière de conciliation :

Pour une éventuelle conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les femmes jouissent des droits suivants :

a) Congés avec maintien de la rémunération ou allocation :

- Suspension du contrat de travail pendant les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.
- Congé de maternité, d'adoption ou d'accueil.
- congé de circonstance ou « petit chômage » (mariage, naissance, décès).
- congé-éducation payé.

b) Congé non rémunéré :

- congé pour raisons impérieuses (maximum 10 jours par an).
- congé d'allaitement « classique ».

Ainsi, le travail salarié a complètement redimensionné le rapport des femmes au travail domestique, tout en étant conscientes, ce dernier est incontournable dans leur vie de tous les jours. Il est le foyer de l'identité féminine et le lieu de permanence avant qu'elles s'investissent dans la sphère professionnelle, excepté si elles s'isolent et rejettent la conjugalité. À cet état de fait, il constitue une part importante dans l'identité sociale féminine. Bien qu'elles essaient et tentent la conciliation sans relâche, et malgré les appuis qu'elles reçoivent d'un point de vue juridique et familial, et de la part de leur employeur, cela reste tout de même très pénible pour certaines femmes et requiert une énergie, une éthique et un dévouement ardent pour y parvenir.

5. Le choix entre une identité familiale et une identité professionnelle :

Puisque des charges familiales trop importantes sont très difficilement compatibles avec une carrière ou simplement l'exercice d'un emploi, une femme est amenée à choisir entre donner priorité à son identité familiale ou bien se pencher vers une identité professionnelle. Se faire une carrière ou mener juste une vie familiale, est un choix qui parfois ne relève pas du désir d'une femme,

mais du bon vouloir de la situation où elle s'y retrouve. De Singly a montré qu'une femme sans diplôme préfère s'investir dans une vie conjugale qu'une carrière professionnelle.¹ Et ainsi, elle donne plus d'importance à cette vie et vit dépendamment de sa famille, ce qui la condamne dans la bulle de l'unique statut familiale qu'elle occupe.

Les femmes très diplômées ont de bonne raison de privilégier l'emploi et la carrière puisque leur formation leur permet d'espérer un travail intéressant, une meilleure reconnaissance de leur identité et une rémunération conséquente.

À cet égard, la différence entre une femme qui choisit la carrière et une autre qui opte pour une vie au foyer ne réside pas seulement dans la formation ou le type de diplôme qu'elle a décroché, mais bien aussi dans son mode de vie en entier :

- Une femme menant une vie familiale :
 - Elle vit rarement seule (dépend de son mari, ses parents).
 - Elle constitue une descendance plus nombreuse (plus de trois enfants).
 - Incapable de prendre des décisions à son égard, et à celui de sa famille.
 - Manque d'estime de soi pour manque de reconnaissance.
- Une femme menant une vie professionnelle :
 - Elle préfère mener une vie solitaire.
 - Elle a moins d'enfants en moyenne, et parfois renonce volontairement.
 - Elle a le pouvoir de prendre des décisions seule, et autodétermine son sort.
 - Elle a de l'estime en soi et se sent plus valorisée et reconnue.

La reconnaissance sociale et l'indépendance financière et identitaire passent par la carrière professionnelle.² Une femme qui tend à conserver sa scolarité ou bien sa formation ni autre chose qu'un instrument d'indépendance d'une vie au foyer, où une fois elle y est, cette dernière est subordonnée dans tout domaine qu'elle entreprend.

¹ Dubreuil Bertrand, « Femmes : une identité familiale ou professionnelle ? », édition L'Harmatan, Paris, 1996, P91.

² Dubreuil Bertrand, op.cit, P94.

Conclusion :

L'identité est un mot qui connaît divers glissements sémantique, on peut l'appréhender en rapport avec les origines ou bien la culture d'un individu, avec son égo ou bien une appartenance à un collectif. Cette dernière est tout de même une marque déposée du « moi » culturel soit-il, individuel ou collectif, elle est rarement un acquis mais plutôt une construction, et en ce sens, toute identité cherche normalement à s'affirmer et à se réaliser. La question de l'identité au travail est à la fois polysémique et riche, notamment avec les différentes théories de sociologues qui en découlent de ce sujet.

Ce sont donc à la fois les dimensions subjectives, objectives et les représentations sociales de toute situation de travail professionnel, qui fait l'interprétation des individus à la construction identitaire au travail « les intérêts relatifs à des activités contribuent à produire des intentions identitaires et des positionnements dans le monde du travail »¹. L'identité de la femme au travail et sa capacité de concilier ou de faire un choix entre la sphère familiale et la sphère professionnelle en terme de parité avec l'autre sexe, sont des sujets très répandus et véhiculés par les institutions politiques et mouvements féministes depuis bien des années, et que malgré tous ces éclaircissements et ces divergences théorique au tour du « travail de la femme et la construction de son identité », hélas, la question est toujours d'actualité : « Si le travail de la femme est une perte de son temps où un mode de réalisation de soi ? »².

Pour conclure, le travail de la femme en rapport avec son identité est au cœur des débats entre les partisans du travail professionnel comme « libérateur de la femme », et ces détracteurs qu'ils le considèrent au contraire comme source de confusion et d'égarement de la femme en corrélation avec sa vie privée. Selon Garner « le travail est à la fois, de manière universelle, la matrice de l'activité humaine et permet en même temps l'expression de l'individualité »³, et en ce sens, le travail est perçu par l'homme comme une activité propre à lui mais aussi en tant qu'élément de l'identité de sa personnalité, parce que finalement, sans le travail, l'identité humaine perd tout son sens.

¹Valérie Cohen-Scali, « Alternance et identité professionnelle », Paris, édition PUF, 2000, P201.

² Garner Hélène, Méda Dominique, « La place du travail dans les identités », In: Economie et statistique, n°393-394, 2006. Histoires de vie, P22.

³Ibid, P22.

CHAPITRE IV

**Le travail de la femme en Algérie et
les répercussions sur la construction
de son identité**

Préambule : Le travail de la femme en Algérie a connu un retentissement considérable depuis quelques années, tout autant que les hommes, les femmes algériennes disposent de toutes les capacités requises pour l'exercice d'une activité marchande ou pour leur insertion dans le marché du travail, et de ce fait, leur permettre et leur donner la chance de se démarquer et d'une manière effective, de participer au développement économique du pays et de rebondir socialement.

1. La femme dans le marché du travail en Algérie :

La question de l'emploi est en règle générale, un défi pour tous les pays mais avec des degrés qui varient et plus particulièrement l'emploi des femmes, l'Algérie est l'un des pays les plus touchés par le chômage quant à sa forte population active dans le marché du travail et qui s'avère très jeune.

Les femmes algériennes ont connu des progrès pas très flatteur dans leur contribution économique dans le marché du travail et ce malgré les progrès en matière d'éducation et de formation féminine, mais qui reste quand même un pas qui a briser les chaîne d'autrefois là où elles ne travaillaient guère ; voici l'évolution des taux de participation des femmes au marché du travail en Algérie depuis 1966 jusqu'en 2004 selon l'Office National des Statistiques¹ :

Tableau n° 1 : La part des femmes dans la population active et leur taux d'activité

	1966	1977	1987	1998	2004
Part des femmes sur le total des actifs	4,3%	9,9%	9,2%	17,1%	17,5%
Taux d'activité des femmes	1,8%	2,6%	5,4%	14,9%	14,9%

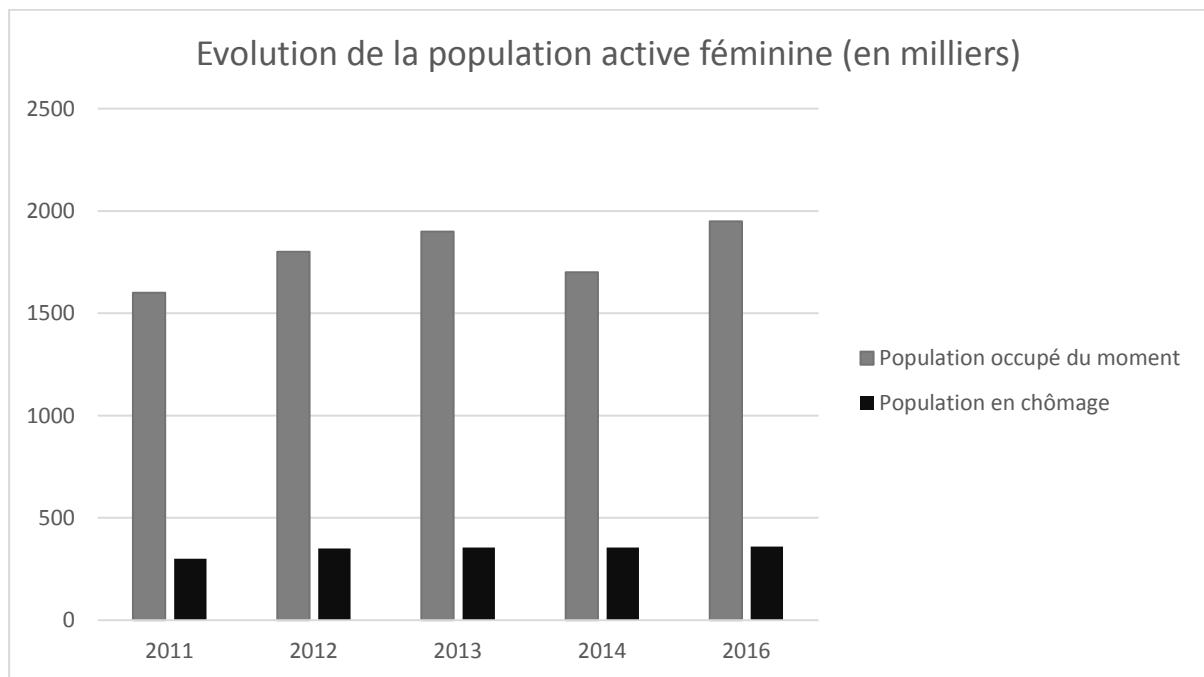
¹Hassen SOUABER, « Activité féminine en Algérie », Revue CIDDEF, P19. Consulté sur <https://www.ciddef-dz.com/pdf/revues/revue-10/activite-feminine-en-algerie.pdf> le 06/08/2020 à 16h03.

CHAPITRE IV *Le travail de la femme en Algérie et les répercussions sur la construction de son identité*

A travers ce tableau, on s'aperçoit que la part des femmes dans la population active était de 4,3% dans le premier recensement juste après l'indépendance en 1966, et atteint seulement les 17,5% en 2004 avec un taux d'activité de 14,9%.

En 2015 le taux d'activité des femmes était de 16,5% et atteint les 17,3% un an plus tard, voici dans cet histogramme l'évolution de la population active féminine durant la période de 2011 jusqu'en 2016.

Figure n° 1 : Evolution de la population active féminine.



Source : Données de L'Office National des Statistiques.

L'Algérie enregistre l'un des taux d'activité féminine les plus faibles dans le monde avec 16,6% relativement avec celui des hommes qui est de 69,5% selon l'Office National des Statistiques (2014).¹ Et ce malgré les tentatives de régulation de la condition féminine entreprise par la constitution du gouvernement algérien depuis 1989 et renforcé à chaque révision constitutionnelle, et qui interdit toute discrimination des femmes en adoptant des lois comme :

- L'article 32 de la Constitution de (1996) stipule que «les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale».

¹Hassiba GHERBI, « Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie », édition De Boeck, Paris, P45.

- L'article 35 de la Constitution (2016) complète par ceci: «L'Etat œuvre à la promotion des droits politiques des femmes en augmentant leurs chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues»¹

Ce faible engagement des femmes peut être expliqué par la présence d'une économie informelle, les femmes algériennes préfèrent d'une manière générale le secteur public puisque ce dernier veille au principe de l'équité dans le recrutement et les droits professionnels, et ce sont les femmes urbaines qui s'annoncent plus actives dans le marché : « Malgré l'effort de l'Etat et de la société civile à promouvoir l'emploi dans le milieu rural, la femme rurale demeure faiblement représentée dans la population active (11,2%), alors que la femme urbaine l'est à 18,7% »².

1.2. La femme algérienne et le souci d'intégration dans le travail industriel :

La femme en Algérie connaît d'autres barrières qui viennent s'amplifier à son encontre, les inégalités de genre au travail de par le monde est un sujet à ne pas négliger. En Algérie, la tradition et la mémoire collective excluent l'idée de la femme au travail (professionnel) ; elle qui doit combler le seul rôle de la mère ou de l'épouse, ayant l'unique travail celui du foyer, comme l'a décrit Bellagh : « Le bilan des attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle de la femme en milieu industriel va de l'enthousiasme au refus catégorique en passant par la résignation passive »³. Et cela représente un souci de taille quant à l'intégration des femmes dans le milieu industriel, non seulement pour des répercussions d'ordre économique, mais aussi et plus important, à l'identité et au statut de la femme algérienne qu'on a su intégrer pour la libération nationale « comment peuvent-elles s'y intégrer si les conditions sociales de leur intégration ne sont pas encore réunies ? »⁴.

Ce qui signifie que chasser toute idée du travail de la femme en milieu industriel, ne fait que l'exclure davantage et remettre en cause son identité et son statut social. Ainsi, cette attitude représente un facteur de blocage qui semble s'aggraver.

¹ Cherif BELMIHOUB, « Etude exploratoire sur l'accès des femmes dans le marché du travail en Algérie », Décembre 2016, P8.

² Cherif BELMIHOUB, Op.cit, P15.

³ Bellagh M.A., R. Aïcha. La femme algérienne face au travail industriel : ses motivations et ses difficultés d'intégration. In: Horizons Maghrébins - Le droit à la mémoire, N°5, 1985, P87.

⁴ Bellagh M.A., R. Aïcha, Op.cit, P82.

2. La femme dans le secteur informel en Algérie :

Cette notion de l'emploi informel met en évidence : « l'existence d'une importante population de travailleurs pauvres qui produisent des biens et des services sans que leurs activités soient reconnues, enregistrées, protégées ou réglementées par les pouvoirs publics »¹.

Selon la résolution de la 15^{ème} Conférence internationale du travail, le secteur informel est défini comme suit : « l'ensemble des petites activités indépendantes, avec ou sans travailleurs rémunérés, exercées typiquement avec un faible niveau d'organisation et de technologie, ayant pour objectif principal de créer des emplois et des revenus à ceux qui y participent ; dans la mesure où ces activités sont menées sans approbation officielle des autorités et échappent aux mécanismes administratifs chargés de faire respecter la législation sur les impôts et le salaire minimum et d'autres instruments similaires concernant les questions fiscales et les conditions de travail, elles sont dissimulées ».²

Les femmes algériennes se répartissent en générale dans trois catégories d'activités informelles féminines :

- 1) Les femmes qui réalisent des activités domestiques à l'instar de la femme de ménage et de la nourricière.
- 2) Les femmes qui investissent dans des activités de transformation comme les couturières, pâtissières et rouleuses de couscous.
- 3) Les femmes qui exercent le commerce informel comme les vendeuses de bijoux.

Ces travailleuses indépendantes ont tendances à assimiler leurs activités à un loisir vue que ces activités sont dans la plupart des cas la seule source de revenu familial « l'activité à domicile est l'unique source de revenu puisque la raison principale du travail à domicile est de subvenir aux besoins de la famille »³.

Cependant, contrairement aux statistiques de leur implication dans l'activité économique formelle, les femmes ne progressent pas de la même façon de ce type d'activité et sont de plus en plus en masse.

¹ Carlos Maldonado, Anne-Lise Miélot, « Méthodes et instruments d'appui au secteur informel en Afrique Francophone », BIT, Genève, 2004, P6.

²Hassiba GHERBI, « Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie », Op.cit, P46.

³Youghourta BELLACHE, « Le secteur informel en Algérie : approches, acteurs et déterminants », 2013, P176. Consulter sur <https://www.ajol.info/index.php/cread/article/view/124243>, le 09/08/2020 à 16h41.

CHAPITRE IV *Le travail de la femme en Algérie et les répercussions sur la construction de son identité*

Tableau n°2 : Evolution de l'emploi non agricole par genre de 2001 jusqu'en 2010.

	2001			2005			2010		
	Emploi total (milliers)	Emploi informel (milliers)	% emploi informel	Emploi total (milliers)	Emploi informel (milliers)	% emploi informel	Emploi total (milliers)	Emploi informel (milliers)	% emploi informel
Masculin	4 143	1 378	33,3	5 568	2 379	42,7	7 221	3 336	46,2
Féminin	773	270	34,9	1 096	373	34,1	1 379	586	42,5
Total	4 917	1 648	33,5	6 664	2 752	41,3	8 600	3 921	45,6

Source : ONS (2012).

Ce tableau montre que la part des femmes progresse dans l'emploi informel plus rapidement que dans l'emploi formel, et cela est dû à la facilité de son accessibilité et pour le manque de règles qui vont faire obstacle, contrairement au secteur formel qui présente des difficultés d'accès puisqu'il est régi avec des lois et des règles irréversibles.

L'emploi informel est un phénomène observé chez les femmes algériennes, et les causes sur leurs décisions d'occuper ces emplois sont quasi méconnus pour le peu d'études réalisées à ce sujet, et ce malgré la prise en compte des facteurs comme le niveau d'instruction ou la disposition d'une formation supérieure « Le fait de disposer d'un diplôme de formation professionnelle accroît la probabilité de travailler à titre indépendant et informel »¹. En l'occurrence, les femmes avec un faible niveau d'instruction et le manque d'expérience constituent un frein à l'accès au marché du travail dans le secteur formel.

Les femmes algériennes font preuve de créativité pour développer des stratégies de survie en exerçant dans le secteur informel, qu'il leur permet, d'une part, d'assurer un emploi et un revenu et, d'autre part, il constitue un facteur d'intégration et de solidarité social qui toujours lié à la logique de survie.

Pour qualifier un emploi, travail ou une activité d'informelle, il existe bel et bien des critères à prendre en considération aussi bien dans l'emploi d'entreprise que ménager :

¹Hassiba GHERBI, Op.cit, P56.

a) Emploi professionnel :

- Type d'entreprises
- Secteur juridique privé
- Type d'activité économique
- Existence ou non d'un local
- Existence ou non d'un registre de commerce
- Existence ou non d'une comptabilité
- Déclaration ou non à la caisse de sécurité sociale

b) Emploi ménager :

- Secteur juridique privé
- Type de profession
- Travailleur à domicile (situation individuelle)
- Taille de l'entreprise à moduler selon les activités économiques
- Déclaration à la caisse de sécurité sociale
- Statut du salarié (permanent, temporaire, aide familial, apprenti)

Le modèle de développement adopté au lendemain de l'indépendance, basé sur des investissements massifs dans l'industrie avait quasiment occulté l'existence du secteur informel. La crise de la fin des années 1980 a totalement changé la donne « L'augmentation de l'emploi informel en Algérie est la conséquence de l'ajustement structurel de l'économie centré sur la privatisation des entreprises de l'État, à l'origine de licenciements massifs et de la suppression d'emplois au cours des années 1990 »¹.

2.1. Aspects positifs et négatifs du secteur informel :

1) Les aspects positifs :

Le secteur informel permet de booster l'économie des pays en voie de développement comme l'Algérie, puisque dans le cas d'une crise c'est l'informel qui garantit la subsistance et permet de diminuer la pauvreté. Pour les femmes surtout, lorsqu'elles sont les chefs de famille, les activités du secteur informel assurent ainsi leur survie propre et celle de leurs familles.

¹Hassiba GHERBI, *ibid*, P56.

a. Accès facile au Secteur Informel :

Les activités ici présentes dans ce secteur ne demandent pas une formation élevée, ce qui permet aux femmes de se lancer dedans et d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ces activités par leurs pratiques mêmes. Les femmes n'ont pas un accès facile au crédit dans les organisations de macro- finance et le travail qu'elles réalisent normalement (domestique) ne leur apporte pas un salaire qui leur permet d'épargner.¹ Ce qui leur constitue un avantage puisqu'elles n'ont pas besoin de grands capitaux de départ.

b. Compatibilité avec le travail reproductif :

On l'a évoqué, le travail du secteur informel fournit aux femmes des activités à horaires flexibles leur permettant d'assumer par ailleurs le travail reproductif, qui continue à être considéré comme un travail qu'elles doivent accomplir seules.

2) Les aspects négatifs :

a. Barrières financières :

Les femmes qui ne disposent pas des garanties et qui n'ont pas de moyens d'épargne ne peuvent pas faire crédit à la banque, et en ce sens, elles font recours aux crédits informels qui exige des intérêts beaucoup plus élevés.

b. Conditions de travail :

Le secteur informel se caractérise par le non-respect ou la non application des normes de travail relatives au salaire minimum, aux horaires de travail, à la sécurité, et d'autres normes sociales en rapport avec le système de santé sociale et retraite.

c. Manque d'implication syndicale :

Les femmes sont les moins représentées dans les organisations syndicales. De ce fait, elles n'ont pas la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail, ni de défendre leurs droits ; et ce malgré qu'elles constituent une force de travail très importante dans le secteur informel.

¹ TURANHAM. David, 1990 « nouvelles approches du secteur informel », séminaire du centre de développement, paris, P56.

3. Répercussions sur l'identité sociale de la femme algérienne :

Si le travail est au cœur de la construction de la société, il est particulièrement au centre de la consolidation de l'autonomie de l'individu, notamment de la promotion de la situation de la femme en tant que personne et en tant que citoyen. Intégrer la femme dans le monde du travail implique un cadre adapté également aux coutumes. Les différentes recherches en sciences sociales affirment souvent que le développement d'une société se mesure au degré d'implication de ses femmes.

La femme algérienne a naturellement succombé au poids des stéréotypes et des attitudes portés à son encontre par les différentes couches sociales, ce qui détruit l'essence de la femme algérienne et crée un déséquilibre social qui va à l'encontre de la société toute entière. La place que lui était donné pendant la guerre et la reconnaissance de sa lutte héroïque était une lueur de l'émancipation de la femme algérienne et de sa valeur quant à son statut social « La guerre à laquelle ont participé les femmes à des degrés divers, pouvait laisser présager leur plein émancipation ».¹

Quel que soit le statut matrimonial d'une femme, quand elle travail elle se prend en charge et réalise ses propres ambitions, et de ce fait, développe sa personnalité, reconnaît son identité et son caractère et se sent membre à part entière de la société par l'estime qu'elle porte à son égo. En l'occurrence, la femme algérienne est loin de trouver sa place vis-à-vis de la société qui est catégoriquement contre (la femme au travail), selon une enquête du Centre d'Information et de Documentation des Droits de l'Enfant et de la Femme : « En 2000, 30% des hommes se disaient réfractaires au travail des femmes, 38% en 2008 »² ce qui est surprenant et qui défavorise les encouragements du gouvernement qui tend à intégrer la femme algérienne dans le développement économique. Le plus inquiétant, c'est la part importante de la société féminine qui est contre l'idée de l'intégration des femmes dans le marché du travail : « 18% y étaient réfractaires en 2000 et cette proportion grimpe à 25% en 2008 »³.

¹Bellagh M.A., R. Aïcha, Op.cit, P83.

²Ciddef, « Discriminations à l'égard des femmes en Algérie », Alger, 2012, P45. Consulté sur <https://www.ciddef-dz.com/pdf/autres-publications/discriminations.pdf> le 12/08/2020 à 17h33.

³Ibid, P45.

Ce refus social du travail de la femme est perçu comme une contrainte qui limite le choix de la femme algérienne de s'investir pleinement dans une activité professionnelle, qui résiste toujours à ce que la coquille des stéréotypes soit brisé, et qui se montre manifestement résistante avec son envie d'aller travaillé et de devenir un acteur productif et utile dans la société « Cette lutte est l'expression d'une identité féminine nouvelle et un moyen d'accès à la citoyenneté »¹.

❖ **Secteur d'activité des femmes algériennes :**

Les répercussions sur l'identité de la femme algérienne vont jusqu'à restreindre son champ d'activité professionnelle et entreprend des activités plus au moins acceptable de nos jours aux yeux de la société, actuellement, la femme algérienne occupe majoritairement l'activité de l'administration « Globalement l'administration est le secteur qui emploie le plus grand nombre de femmes, particulièrement au sein de la santé et de l'enseignement »², le manque d'études à ce sujet laisse de nombreux questionnements qui tournent autour du pourquoi et du comment ? Ces femmes sont toujours aussi nombreuses dans cette activité et pas dans d'autres ? Est-il la contrainte d'un choix par défaut ou standard ? Ou simplement la seule activité qui les accueille.

Plus du tiers (36%) des femmes occupées exercent au sein du secteur de l'administration.³

- L'industrie emploi un peu plus du quart 27,3%.
- L'agriculture 22,3%.
- L'enseignement 23,3%.

La modernité à permet à la femme de se démarquer, de construire une nouvelle identité et de gravir un échelon en lui ouvrant la voie de l'indépendance, notamment par le travail. N'empêche que ce constat montre que le statut de la femme algérienne n'est nullement aboutit « l'analyse du travail de la femme en

¹ Djamilia Belhouari-Musette, « Le combat des Algériennes pour la citoyenneté », édition SARL NAQD, 2006, P177.

² Hassen SOUABER, « Activité féminine en Algérie », Op.cit, P22.

³ Ibid, P22.

général et la femme diplômée en particulier est devenu complexe puisque elle est liée à des valeurs traditionnelles et culturelles »¹.

3.1. Le statut de la femme diplômée :

La progression des femmes dans le monde des cadres est grâce à la poussée des activités tertiaires et l'explosion des métiers tel que la publicité, et malgré cette montée des femmes dans la hiérarchie socioprofessionnelle, elles ont été toujours marginalisées malgré leurs compétences, et subissent les différentes formes de discriminations au travail vis-à-vis de son collègue homme. À cet effet, les professions les plus convoitées par les femmes sont² :

- spécialistes d'organisation.
- spécialistes des études, du contrôle de la formation de la gestion des ressources humaines.
- cadre marketing.
- cadre des relations publiques et publicité.

Quand on aborde le statut de la femme, on doit souligner en premier lieu le statut qu'elle occupe au sein de la cellule familiale avant de mettre le point sur son statut au travail, la femme est « un élément important de l'évolution des structures familiales, sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, image de sa responsabilité familiale que le statut de femme au foyer ne franchissant le seuil de sa maison que pour des raisons précis et ponctuelles »³. En l'occurrence, le niveau de la scolarisation et du diplôme à la disposition de la femme lui permettra de diminuer les écarts de discrimination de genre en termes d'emploi, c'est pour cette raison que la réussite dans les études est perçue par la femme algérienne comme un instrument d'émancipation car son intégration au marché est plus prometteuse « il faut noter que ce niveau évolue positivement avec celui de l'instruction des femmes et, par conséquent, la demande de travail sera encore plus grande dans les années à venir et elle concernera de plus en plus des femmes diplômées et qualifiées »⁴.

¹ BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 74-2005, P73.

² BOUFFARTIGUE Paul, et GADEA Charl, « Sociologie des cadres », édition la découverte, paris, 2000, P46.

³ BOUTFNOUCHET Moustapha, « La société Algérienne en transition », office des publications universitaires, Alger, 2004, P118.

⁴ Cherif BELMIHOUB, Op.cit, P4.

CHAPITRE IV Le travail de la femme en Algérie et les répercussions sur la construction de son identité

Le statut social de la femme algérienne en dépit de son implication au travail professionnel est tout simplement piétiné dans une culture où leurs aspirations ne correspondent pas toujours à ce qu'une société dominée par les hommes attend d'elles.

Des initiatives collectives de femmes (les associations de femmes comme femmes en détresse, Femmes Démocrates Algériennes, Mouvement National des Femmes Rurales, Comité National des Associations s'occupant de la Famille), dont les buts consistent dans le changement de l'environnement social et culturel où elles vivent, sont des composantes essentielles de la situation féminine. Ces initiatives sont révélatrices de la résistance que les femmes algériennes exercent pour affirmer leur subjectivité par rapport à la domination masculine qui se sert de la religion, de la culture traditionnelle et de certains repères de la rationalisation occidentale pour les inférioriser par rapport aux hommes.

❖ Le statut de la femme algérienne relatif avec le code de la famille :

La constitution lui a attribué un statut faisant d'elle l'égale de l'homme, tandis que le code de la famille la place sous la tutelle du père et du mari, ce qui est paradoxal dans un sens où ces initiatives de parité de genre et de promotion du statut de la femme algérienne sur le plan constitutionnelle, n'est qu'une amplification de la situation féminine. Le principe du mouvement des femmes n'est pas seulement de poursuivre une opposition culturelle. Il consiste aussi dans la construction d'un projet d'alternative culturelle consacré aux perspectives d'avancement de la femme dans la société algérienne. Ce projet couvre deux aspects principaux de l'action des femmes¹.

- Le premier consiste à l'abrogation du Code de la Famille afin que la femme soit une femme, une personne majeure responsable de ses actes, avec des droits, citoyenne à part entière, il lui permettra la construction d'un acteur collectif féminin capable d'intervenir dans la construction de la société.
- Le seconde concerne la construction et la maîtrise d'une relation entre spécificité féminine, spécificité culturelle algérienne et universalisme. Une construction et une maîtrise nécessaires si l'on veut atteindre l'objectif de l'affirmation des femmes dans la société où elles ne seront pas soumises aux hommes et où elles pourront poursuivre la formation de leur action par une voie culturelle autonome et par la voie de la démocratie et de la liberté.

¹ Liliane Mébarka, « Etre une femme en Algérie, action sociale », Université Paris 8 - St Denis (93), Doctorat en sociologie, 2006. Consulté sur <https://www.memoireonline.com/07/09/2291/Etre-une-femme-en-Algerie-action-sociale.html> le 18/08/2020 à 14h41.

Conclusion :

A travers ce chapitre, on constate que le fait que la femme algérienne en situation de travailler a des répercussions sur son identité, sociale en premier lieu et professionnelle en second lieu.

On a vu que la part des femmes dans le marché du travail est stagnante ; en dépit des efforts investis par le gouvernement algérien en matière de parité de genre, de promotion de la femme dans leur intégration dans le processus du développement économique et social. Cela suggère encore plus de questionnements au sujet du refus catégorique de la société sur le fait que la femme algérienne aille travailler et puisse se sentir utile socialement et atteindre le paroxysme de sa construction identitaire par ce qu'elle fait et non pas par les tendances et les représentations sociales auxquelles elle est confrontée depuis longtemps, ce qui tombe sous le sens que Dib Marouf pensait que : « La scolarisation féminine, de plus en plus massive, et la généralisation progressive du salariat féminin enrayerait de façon irréversible ce mécanisme »¹.

Cependant, ce chapitre nous montre que l'identité de la femme en Algérie en rapport avec son travail est persécutée par le poids des stéréotypes et l'empêche de prendre de l'élan et de voir plus haut quant à son statut social.

¹Chafika Dib Marouf, « Rapports sociaux, rapports matrimoniaux et condition féminine en Algérie », Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales, 1998, PP25-33.

CHAPITRE V
Les études antérieures

1. Les études antérieures :

Les études et les travaux de recherche qui traitent « Le travail de la femme et la construction de son identité sociale » sont assez rares, ce qui constitue un freine en matière de modèles de références et de documentation, et cela malgré les interrogations suscités par de nombreux sociologues à ce sujet. Notre travail de recherche s'inscrit dans une perspective qui peine à trouver des réponses sur un thème peu étudié, et c'est pourquoi nous allons essayer de vous faire part de quelques études antérieures réalisées par d'autres chercheurs qui sont similaires à notre étude.

1.1. Première étude : La construction de l'identité des femmes experts-comptables en France.

Cette étude a été réalisée par Loana LUPU en 2011 à l'académie d'études économiques (Bucarest) en vue de l'obtention du diplôme de doctorat.

Cette thèse a comme objectif de contribuer à la compréhension du processus de construction de l'identité des femmes experts-comptables, qui s'appuie sur la réalisation d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs, à portée biographique, réalisés auprès de femmes et d'hommes experts-comptables et stagiaires ; et comme complément de ces entretiens, elle a utilisé les discussions entre professionnels publiées sur les forums de comptabilité.

A) La population d'étude :

Les personnes enquêtées font partie de la profession comptable libérale française exerçant comme salariés et en indépendant, présentent des situations familiales différenciées, se situent dans différentes tranches d'âge, sont originaires de milieux sociaux plutôt homogènes dans l'ensemble et exercent leur profession à Paris et dans toute l'Île-de-France.

B) La méthodologie :

C'est une recherche qui a été réalisée avec une approche inductive, adoptant une méthodologie d'une recherche féministe qui respecte les critères suivants :

- L'objectivité soit questionnée et la subjectivité valorisée.
- Les liens entre l'ontologie et l'épistémologie, ainsi qu'entre le processus de recherche et ses résultats soient reconnus.
- Des relations non abusives avec le « sujet » de la recherche soient développées dans le but d'avoir un impact sur la vie des femmes.
- Le personnel et le privé soient valorisés.

Par ailleurs, elle a fait appel à d'autres sources de données comme : des données statistiques sur la profession comptable, des articles parus sur la profession comptable et les cabinets, les sites des cabinets et des entretiens publiés des experts-comptables.

C) La problématique de l'étude :

En premier lieu, l'intérêt de cette étude permet à mieux comprendre les représentations que les femmes se font des obstacles à affronter et des ressorts intérieurs qui ont déterminé leur succès ou, au contraire, leur insuccès dans cette profession, et ce qui a mené le chercheur à poser la problématique suivante : **Comment les femmes experts-comptables construisent-elles leur identité professionnelle ?**

Cette question de départ est accompagnée de deux sous-questions :

Quelles sont les stratégies que les professionnelles utilisent pour construire leur identité professionnelle ?

Quelles sont les stratégies que les professionnelles utilisent pour concilier leur identité professionnelle avec leur identité personnelle ?

A noter que le chercheur n'a pas formulé d'hypothèses et a commencé le travail de terrain avec pour seule arme une question de recherche qui a beaucoup évolué pendant la recherche.

D) Les résultats de la recherche :

Cette étude a abouti aux résultats suivants :

➤ Premièrement, le chercheur a constaté qu'ils existent des facteurs de niveau individuel, organisationnel et social dans le processus de construction identitaire.

L'individuel prime sur les autres niveaux d'analyse, car il existe une opacité de soi chez ces femmes qui ne peuvent pas se raconter car elles ne peuvent pas se connaître elles-mêmes.

➤ L'inscription des normes sociales dans le processus de socialisation affectent ces femmes à travailler leurs identités de manière constructive.

➤ Les femmes adoptent des stratégies de conciliation entre l'identité professionnelle et l'identité de mère.

Ces stratégies sont de deux types. Premièrement il peut y avoir une séparation des deux identités, Deuxièmement, il peut y avoir une incapacité de séparer les deux ce qui produit généralement de la culpabilité et qui peut être solutionnée

soit par le départ comme renonciation au rôle de professionnelle, soit par une acceptation partielle supposant l'adoption de nouvelles pratiques.

1.2. Deuxième étude : L'identité sociale des femmes cadres en Algérie :

Ce travail de recherche a été effectué en mois de juin 2014 à l'Université de Bejaïa. L'objectif de cette étude qui a été réalisée auprès de femmes cadres est de savoir si l'éducation familiale conditionne l'identité sociale des femmes cadres et de découvrir les facteurs qui permettent la formation de leurs identités sociales.

A) Méthodologie de recherche :

Les chercheurs ont optés pour la méthode qualitative avec une technique celle d'utiliser des entretiens semi-directif où l'enquêteur est censé avoir un guide d'entretien qui comporte la liste ou les aspects du thème qui devront être abordés, et la collecte des données ont été effectués par des entretiens d'une durée de 45 minutes jusqu'à une heure.

B) La Problématique :

Cette recherche a fait jaillir la problématique suivante : **quelle est la singularité de l'identité sociale de la femme cadre au sein de la société algérienne ?**

Afin de répondre à cette problématique posée, ils ont suggérés deux réponses provisoires et qui se résument comme suit :

Hypothèse 01 :

- L'éducation familiale de la femme cadre contribue à la formation de son identité sociale.

Hypothèse 02 :

- Les femmes cadres développent leurs identités sociales en relation étroite avec la représentation qu'ils se donnent de leur métier.

C) Résultats de la recherche :

En vue de confirmer ou d'infirmier les hypothèses de la recherche, les chercheurs constatent que :

➤ Pour la première hypothèse :

L'influence de la famille sur la formation de l'identité sociale de femme cadre se transpose de différentes manières, d'une part les enquêtées pensent que le soutien de leurs familles, la valorisation de leurs statuts professionnels rempli une fonction de satisfaction personnelle des parents de la réussite de leurs filles,

d'où leurs soutiens et leurs encouragements qui contribuent à la construction positive des composants de l'identité sociale de ces femmes cadres. La première source de construction de l'identité sociale de femmes cadres est la famille.

➤ Pour la deuxième hypothèse :

Ils ont pu constater que les femmes cadres forment leurs identités professionnelles au même temps que l'identité sociale et ce qui ont trouvés de spécial dans leur enquête, c'est que dans leur groupe professionnel l'identité se crée et se recrée dans des interactions immédiates avec le monde social.

1.3. Troisième étude : Construction de l'identité professionnelle et représentations sociales des étudiants sages-femmes :

Etude psychosociologique sur l'évolution des représentations des étudiants sages-femmes concernant leur future profession et la construction de leur identité professionnelle au cours de leurs années d'études. Cette étude a été réalisée en 2012 par Cécile LATEYRIE en vue de l'obtention du diplôme d'Etat à l'Université de Limoges.

L'objectif de cette recherche est d'étudier la construction de l'identité professionnelle à travers l'évolution des représentations sociales et le processus d'autonomisation. Tandis que son intérêt est de montrer la relation entre représentations sociales et construction de l'identité professionnelle, mettre en évidence les exigences et compétences requises pour ce métier selon les étudiants sages-femmes et d'amener à une prise de conscience des équipes pédagogiques sur la façon dont les étudiants perçoivent leur cursus.

A) Méthodologie de la recherche :

Il s'agit d'une étude descriptive analytique avec une méthode à la fois qualitative et quantitative. La collecte de données s'est fait avec des questionnaires qui ont été distribués sur différentes écoles à proximité de Limoges soit un effectif de 310 au total aussi bien des femmes que des hommes.

Les questionnaires ont été envoyés aux écoles avec des enveloppes timbrées pour le retour après avoir obtenu l'accord de la directrice de chaque école.

La population d'étude a été soumise à des critères qui sont :

- L'année d'étude
- Le sexe
- L'âge
- L'origine socio-économique des parents

- Etudes pratiquées avant la faculté de médecine
- Expériences de travail rémunéré, tutorat, cours en prépas privées, autres
- Connaissance d'une sage-femme avant de débiter les études

Finalement sur les 310 étudiants sages-femmes, ils ont pu recueillir 166 questionnaires et sur ces 166 étudiants il n'y avait que 11 hommes. Le pourcentage de réponse a été de 53,5%.

B) Problématique de la recherche :

Dans cette étude, la problématique posée était : **Comment se construit l'identité professionnelle des étudiants sages-femmes à travers le processus d'autonomisation et l'évolution des représentations sociales de la profession de sage-femme ?**

Ce qui leur a permis de suggérer deux hypothèses comme réponses au préalable.

Hypothèse 01 :

L'identité professionnelle et les représentations sociales des étudiants sages-femmes sur la profession de sage-femme se construisent et évoluent au cours de la formation.

Hypothèse 02 :

Différents profils d'étudiants sages-femmes peuvent être mis en évidence selon la motivation, les attentes des étudiants, leur satisfaction par rapport aux études et la manière dont ils se projettent dans leur avenir professionnel.

C) Résultats de la recherche :

➤ Pour la première hypothèse,

Le chercheur a pu affirmer que l'identité professionnelle et les représentations sociales des étudiants sages-femmes sur la profession de sage-femme se construisent et évoluent au cours de la formation, et ainsi la construction de leurs représentations sociales et de leur identité professionnelle débutent à l'entrée en école de sages-femmes.

Une autre constatation, c'est qu'avant même d'intégrer cette profession, la plupart des femmes ont tendance à être influencées par ce qu'elles peuvent entendre ou lire sur la profession, dans l'entourage ou parfois même dans les médias.

Plus les étudiants sages-femmes avancent dans leur cursus, plus leur suivi se globalise pour prendre en compte « la femme ».

➤ Pour la deuxième hypothèse :

Cette seconde hypothèse consistait à vérifier si des profils d'étudiants se dégageaient en fonction de la motivation, des attentes des étudiants, de leur satisfaction par rapport aux études et de la manière dont ils se projetaient dans leur avenir professionnel. Pour le chercheur l'hypothèse semblait être vérifiée puisque au regard de ses résultats, quatre tendances de profils ont été dégagées à savoir :

- Le premier profil est celui d'un étudiant sage-femme ayant initialement choisi médecine. Ce qui est un choix souvent fait par défaut, mais non sans intérêt pour la profession de sage-femme et les valeurs humaines et relationnelles qu'elle véhicule.
- Le deuxième profil s'agit d'un étudiant mieux informé que les autres sur les possibilités qu'offre sa future profession, qui tient aux qualités et compétences relationnelles et porte beaucoup d'intérêt.
- Le troisième profil est une étudiante qui a choisi les études de sage-femme par intérêt pour l'aspect relationnel de sa future profession, mais qui n'a pas de projet précis.
- Le quatrième profil est une étudiante qui a choisi ce cursus pour exercer une profession à fort impact humain, et dans le but de poursuivre un projet professionnel précis.

1.4. Quatrième étude : Le travail de la femme entre la vie professionnelle et la vie privée.

Cette recherche a été effectuée en 2014 à l'entreprise nationale « IFRI » dans la wilaya de Bejaia. Cette dernière a pour objectif de découvrir comment la femme peut-elle concilier entre vie privée et vie professionnelle, les contraintes vécues par les femmes salariées au travail et hors travail (les doubles forces du travail) et la relation de ses femmes avec leurs enfants.

A) Méthodologie de la recherche :

La méthode utilisée dans cette étude est la méthode qualitative s'appuyant sur l'entretien comme technique de recherche qui est composé de 10 questions élaborées sur la base des données recueillies durant la pré-enquête :

- **La sphère familiale :**

- Qu'est-ce que la profession de votre époux ?
- Est-ce que votre époux vous aide dans les tâches domestiques ?

- Est-ce qu'il vous aide dans l'éducation de votre enfant ?
- Quel genre de relation entretenez-vous avec votre (votre) enfant ?
- Comment pouvez-vous combiner entre le travail et les travaux ménagers ?

- **La sphère professionnelle :**

- Pour quel raison travaillez-vous ?
- Que pense l'environnement extérieur sur le travail de la femme ?
- Est-ce que le fait de travaillé vous aide à vous sentir bien ?
- Comment voyez-vous le travail de la femme dans une entreprise ?

B) Problématique :

Cette étude a pour problématique de savoir ou d'expliquer une femme en situation de travailler qui arrive à concilier les deux vies à savoir familiale et professionnelle. A travers la présente étude il cherche **comment la femme ouvrière, dans l'entreprise « IFRI » aménage entre les deux cote vie privée et vie professionnelle au même temps ?**

1. Comment les femmes ouvrière dans l'entreprise « IFRI » aménage entre les deux vies professionnelle est domestique.

2. La méthode adopté par les femmes afin de facilité la conciliation entre la vie organisationnelle et la vie familiale.

C) Résultats de la recherche :

- Pour la première hypothèse, les chercheurs disent avoir l'affirmé puisque le travail ne perturbe pas leurs familles afin de trouver un moyen de concilier entre les deux vies. La plus part des enquêtées ont accédées au poste de travail important, sans pour autant que cela affecte le bien-être de leurs familles.
- La deuxième hypothèse est aussi affirmé, et trouvent que l'engagement de la femme ouvrière dans son poste de travail professionnel, a laissé passer devant certaines de ses responsabilités familiales, que la moitié des enquêtées disent qu'elles ont du mal à trouver du temps pour communiquer avec leur famille ou faire le suivi scolaire de leurs enfants par exemple.

1.5. Cinquième étude : Le rapport au travail et la construction de l'identité socioprofessionnelle de la femme.

C'est une étude qui a été effectuée en 2016 auprès de femmes occupants différents postes au Centre Hospitalo-universitaire de Sétif (El Baz) et qui s'est déroulée du 09/03/2016 au 08/05/2016. L'objectif de cette recherche est de découvrir la réalité du travail féminin en Algérie, connaître les contraintes auxquels ces femmes sont confrontées et comprendre comment ces femmes perçoivent leurs identités socioprofessionnelles.

A) Méthodologie :

Les chercheurs ont optés pour la méthode qualitative puisqu'ils l'ont trouvés plus adéquate pour leur recherche, adoptant une technique d'entretien qui quant à lui se divise en deux axes : « Les données personnelles, Le rapport au travail » et qui se compose de douze questions sans inclure le premier axe (données personnelles) :

➤ Facteurs professionnels:

1. Quelle est la nature de poste que vous occupez ?
2. Rencontrez-vous des problèmes d'adaptation dans cet-hôpital ?
3. Comment jugez-vous vos relations avec vos chefs ?
4. Sentez-vous d'appartenir à cet hôpital à travers des droits et des obligations ?
5. Etes-vous satisfait de votre situation professionnelle ? oui ou non pourquoi ?
6. Comment décrivez-vous votre avenir professionnel ?

➤ Facteurs sociétaux :

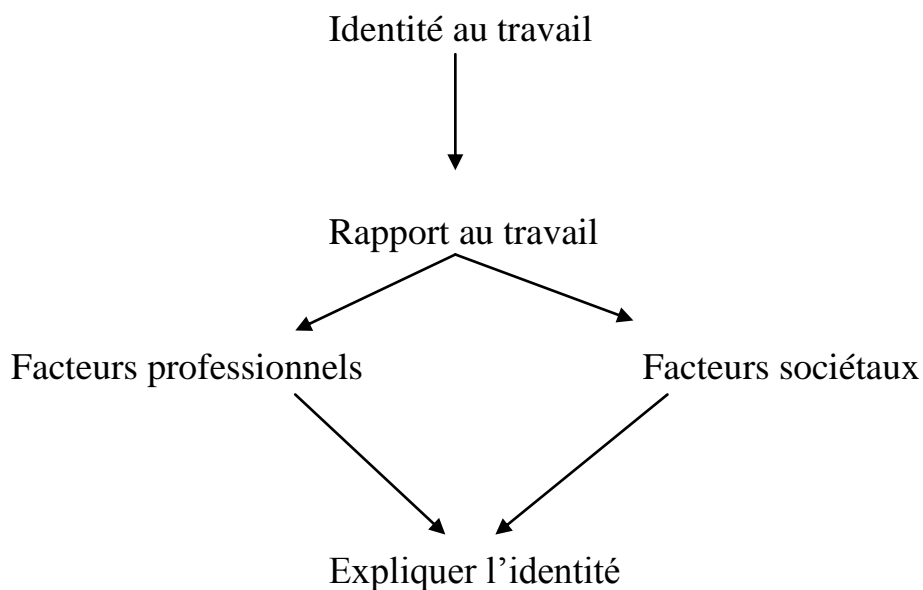
1. Que représente pour vous le travail de la femme ?
2. Trouvez-vous des difficultés de concilier entre la vie au travail et hors travail ?
3. Comment pourriez-vous décrire le climat socioprofessionnel dans cet hôpital ?
4. Vous arrive-t-il de vous absentez au travail ? Pourquoi ?
5. Le fait que vous travaillez, pensez-vous que cela pourra vous poser des problèmes au niveau de votre famille ? Comment ?
6. Comment vous pouvez décrire l'impact de la sphère sociale sur la situation professionnelle de la femme ?

B) Problématique :

Cette recherche s'est fait orienter par une problématique dont la question est : **Quels sont les facteurs sociologiques qui expliquent et déterminent la construction de l'identité professionnelle de nos enquêtées ?**

Comment le rapport au travail détermine et façonne l'identité professionnelle de ces femmes ?

Ce schéma est utilisé par les chercheurs afin de répondre aux questions de départ de la meilleure des façons :



Pour répondre aux interrogations de la problématique, ils ont formulés deux hypothèses :

Première hypothèse :

Les facteurs d'ordre sociologiques contribuent à l'identité professionnelle de nos enquêtées.

Deuxième hypothèse :

Les facteurs socio-organisationnels constitutifs du rapport au travail expliquent la nature de l'identité au travail de nos enquêtées.

C) Résultats de la recherche :

D'après l'enquête et les résultats obtenus, les chercheurs ont pu confirmer leurs hypothèses :

Dans la première hypothèse les chercheurs confirment que : « les facteurs professionnels jouent un rôle dans l'explication de l'identité professionnelle de ces femmes, et que le facteur professionnel détermine la nature de l'identité au travail de nos enquêtées »

Dans la deuxième hypothèse les chercheurs constatent que les facteurs sociaux conditionnent l'identité professionnelle des enquêtées, les problèmes familiaux qui influent négativement sur leur identité professionnelle à titre d'exemple. Il rajoute que la société influe sur la construction de l'identité de ces femmes.

3. Synthèse des études antérieures :

Dans cette partie, on a fait des résumés sur différentes études antérieures qui traitent « l'identité de la femme en rapport avec le travail », ces études adoptent différentes méthodes et techniques de recherches, abordent des problématiques qui correspondent à chacune son sujet de recherche. Ce qui est des résultats de l'ensemble des études antérieures citer ci-dessus, et si il y a une similarité dans le fond, c'est qu'il y a un point commun qu'on a constaté à propos de la manière dont les femmes construisent leurs identités, professionnelles soit-elle ou sociales ; le facteur des représentations sociales stéréotypées est souvent implicitement cité d'une manière ou d'une autre, ce qui atteste que « Les représentations sociales » jouent un rôle majeur dans le processus de construction identitaire d'une femme et la place qu'elle occupe dans le milieu social ou professionnel.

Toute cette agrégation d'amalgames unidimensionnels de normes, stéréotypes et représentations sociales à l'égard de la femme, fait qu'elle succombe au poids de ces derniers inconsciemment la plupart du temps. En l'occurrence, il faut agir pour apprendre à déjouer ces représentations sociales stéréotypées présentent dès l'enfance d'une femme comme le précise Chantal Locat : « Le milieu de l'éducation doit développer une expertise pour contrer les stéréotypes. C'est là qu'il faudrait intervenir, du préscolaire au secondaire. »¹

La construction de l'identité et l'évolution du statut de la femme à travers le travail nous a fait savoir qu'il n'y a pas que le travail qui peut réunir toutes les composantes indispensables pour une éventuelle progression de l'identité et du statut de la femme, en Algérie particulièrement, et dans tout le reste du monde.

¹ Sarah Poulin-Chartrand, « Stéréotypes et représentations sociales - Y a-t-il place pour la différence? », Journal Le devoir, 26 octobre 2013. Consulté sur <https://www.ledevoir.com/societe/390700/y-a-t-il-place-pour-la-difference> le 28/08/2020.

Conclusion générale :

En guise de conclusion, notre recherche s'est portée sur le travail de la femme algérienne et la construction de son identité sociale tout en tentant de décrire les mécanismes de socialisations de la femme au travail et les formes de représentations stéréotypées à la fois individuelles et sociales. Dans notre recherche, nous avons voulu mettre le point sur la femme algérienne en situation de travail et les répercussions socioprofessionnelles qui en résultent.

Ayant pas fait un travail de terrain, nous n'avons pas pu confirmer ou infirmer les hypothèses que nous avons déjà avancées, mais en se référant aux études antérieures, nous pouvons dire que les représentations sociales qui sont un facteur sociologique influent d'une manière ou d'une autre sur le processus de construction de l'identité de la femme.

En général, ce modeste travail nous a permis de mettre en œuvre nos pré-requis sociologiques et de les exploiter dans le domaine de la recherche. A travers notre étude théorique nous avons pu constater qu'il existe des différences entre genre en particulier dans la sphère professionnelle et qui sont perçus comme des formes de discrimination par des activistes féministes et comme de simples inégalités aux yeux de professionnels.

Encore une fois notre thème est très peu étudié, chose qui ne nous a pas aidés dans la documentation mais qui reste un thème très intéressant dans le sens où il nous permet de comprendre des choses incomprises et trop ambiguës jusqu'ici, c'est pourquoi on tend à encourager les futures promotions de travailler là-dessus pour nous éclaircir d'avantage.

La liste bibliographique :

Liste des ouvrages :

- 1/ Battagliola Françoise, « Histoire du travail des femmes », édition La Découverte, Paris, 2012.
- 2/ Maurice Angers, « Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », édition Casbah, Alger, 1997.
- 3/ Quivy Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, « manuel de recherche en science sociale », 3e éd, DUNOD, Paris, 1995.
- 4/ Grawitz Madeleine, « Lexique des sciences sociales », 8^{ème} éd, édition Dalloz, Paris, 2004.
- 5/ Françoise Gollain, « Travailler est-il naturel ? », édition La Découverte, Paris, 2001.
- 6/ DESCHAMPS Jean-Claude, « L'identité sociale », édition PUG, Paris, 2013.
- 7/ DURKEIM.E, « Les formes élémentaires de la vie religieuse », éd. n°5 Presses Universitaires de France, Paris, 2003.
- 8/ MOSCOVISCI.S, « Psychologie sociale », éd PUF, Paris, 2003.
- 9/ Gautier Benoit, « recherche social de la population à la collecte des données », 4ème éd, Québec université canada, 2004.
- 10/ Madeleine Grawitz, « méthode des sciences sociales, 8ème édition », Dalloz, Paris, 1996.
- 11/ Gaston Mialaret, « Méthode de recherche en sciences de l'éducation », éd PUF, Paris, 2004.
- 12/ Alain Blanchet Ann Gotman, « Enquête et ses méthodes », 2ème éd refondue, Armand Colin, 2007.
- 13/ DEPLELTEAU François, « la démarche d'une recherche en science humaine », éd de Boeck, canada, 2000.
- 14/ Dictionnaire LE ROBERT Illustré d'aujourd'hui en couleur, édition France Loisirs, Paris, 1997.
- 15/ Michelle Perrot, « Mon histoire des femmes », édition Seuil, Paris, 2006.
- 16/ Margaret Maruani, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, Cinquième édition, Paris, 2017.
- 17/ Jean-Claude Kaufmann, « Le travail domestique », édition PUF, Paris, 2010.

- 18/ Jacqueline Beckers, « Compétences et identité professionnelles », édition De Boeck, Bruxelles, 2007.
- 19/ Philippe Riutort, « Premières leçons de sociologie », 4eme édition PUF, Paris, 2013.
- 20/ Michaël Voegtli, « Dictionnaire des mouvements sociaux », édition Presses de Sciences Po, Paris, 2009.
- 21/ Simone de Beauvoir, « Pour une morale de l'ambiguïté », Gallimard, Paris, 1962.
- 22/ Claude Dubar, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », Revue Française de sociologie, édition du CNRS, 1992.
- 23/ Dubreuil Bertrand, « Femmes : une identité familiale ou professionnelle ? », édition L'Harmatan, Paris, 1996.
- 24/ Valérie Cohen-Scali, « Alternance et identité professionnelle », Paris, édition PUF, 2000.
- 25/ Hassiba GHERBI, « Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie », édition De Boeck, Paris.
- 26/ Djamila Belhouari-Musette, « Le combat des Algériennes pour la citoyenneté », édition SARL NAQD, 2006.
- 26/ BOUFFARTIGUE Paul, et GADEA Charl, « Sociologie des cadres », édition la découverte, paris, 2000.
- 27/ BOUTFNOUCHET Moustapha, « La société Algérienne en transition », office des publications universitaires, Alger, 2004.
- 28/ Edward Bernays, Propaganda, Préface de Normand Baillargeon, traduction d'Oristelle Bonis, éditions La Découverte-Zones, Paris, 2007.

Liste des thèses :

- 1/ Dixon Andrew, « Femmes afro-américaines dans l'administration de l'enseignement supérieur: leur position professionnelle et leur relation de socialisation professionnelle », Thèse de doctorat, Université Capella, 2005.
- 2/ Cherif BELMIHOUB, « Etude exploratoire sur l'accès des femmes dans le marché du travail en Algérie », Décembre 2016.
- 3/ Liliane Mébarka, « Etre une femme en Algérie, action sociale », Université Paris 8 - St Denis (93), Doctorat en sociologie, 2006.

Liste des articles :

- 1/ Bellagh Mohammed, « La femme algérienne face au travail industriel », In: Horizons Maghrébins Le droit à la mémoire, N°5, 1985.
- 2/ Anaïs Chevillot, « La sociologie du travail des femmes », 2016.
- 3/ Pellitier Aline, « Femme d'aujourd'hui, femme d'autrefois ! », Revue historique, Volume 6, n°3, 1996.
- 4/ Jean Gadrey, Nicole Gadrey, « Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes », La revue de l'Ires, 2017.
- 5/ Garner Hélène, Méda Dominique, « La place du travail dans les identités », In: Economie et statistique, n°393-394, 2006. Histoires de vie.
- 6/ BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb, Revue N° 74- 2005.

Liste des sites Internet :

- 1/ <https://www.books.openedition.org>.
- 2/ <https://www.ilo.org>.
- 3/ <http://www.journals.openedition.org>.
- 4/ <https://www.researchgate.net>.
- 5/ <https://www.persee.fr>.
- 6/ <https://www.ciddef-dz.com>.

Résumé (en français):

Etude sociologique qui peine à comprendre comment la femme algérienne construit-elle son identité sociale à travers le travail ? Et que seront les répercussions du travail de la femme algérienne sur son identité sociale ?

Elle a pour but de montrer l'importance des représentations comme un facteur sociologique déterminant du processus de construction de l'identité de la femme algérienne en rapport avec le travail quant au poids des stéréotypes qui l'empêche de prendre de l'élan et de voir plus haut concernant son statut social.

Mots-clés :

Construction de l'identité – Le travail de la femme – Identité sociale – Représentations sociales – Statut social de la femme – Identité professionnelle.

Summary (in english) :

A sociological study that struggles to understand how Algerian women build their social identity through work? And what will be the repercussions of the work of Algerian women on their social identity?

It aims to show the importance of representations as a determining sociological factor in the process of constructing the identity of Algerian women in relation to work as regards the weight of stereotypes that prevent them from gaining momentum and see above concerning his social status.

Keywords :

Construction of identity - Women's work - Social identity - Social representations - Social status of women - Professional identity.