

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie de travail et des Ressources Humaines

Thème

**Le travail de la femme cadre entre ambitions professionnelle et
engagement familial**

Cas pratique : SPA Chikhoun Akbou

Réalisé par :

**M^{eme} MESBAH AICHA
M^{elle} MEKREZ KHELIDJA**

Encadré par :

M^r AMOUR Mustapha

Année Universitaire : 2020/2021

Remerciements

Nous tenons à remercier dieu de tout puissant de nous avoir donné la santé et la volonté d'entamer et de terminer ce mémoire.

*Tout d'abord, ce travail ne serait pas aussi riche et n'aurait pas pu voir le jour sans l'encadrement de **Mr AMOUR** d'avoir accepté de nous diriger dans l'élaboration de ce modeste travail, on le remercie pour la qualité de son encadrement exceptionnel, pour sa patience, sa rigueur, ses précieuses conseils, ses orientations et son encouragement.*

*Nos remerciements s'adressent également à Madame khelidja, notre encadreur au sein de l'entreprise, et à toutes les femmes cadres enquêtées lors du travail du terrain au sein de l'entreprise **SPA CHIKHOUNE**.*

Nous adresse également nos remerciements à tous les enseignants du département des sciences sociales qui ont contribué à notre formation universitaire.

Nous tenons à remercier également les membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre travail en acceptant d'examiner notre travail.

A tous les personnes ayant participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail, on vous dit merci.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail tout particulièrement :

A mes très chers parents pour leur soutiens, et leur patience tout au long de mon cursus d'étude, qui mon doté d'une éducation digne, source de ma vie et d'affection, leur amour a fait de moi ce que je suis aujourd'hui.

*A mes très chers frères : **Aimad** et **Mouloud** et sa petite famille Je vous exprime à travers ce travail mon respect et ma fraternité.*

*A mes chères sœurs : **Sonia, Kahina, Wacila, Samia** et leurs enfants, source d'espoir et de motivation, je suis reconnaissante pour l'aide que vous m'avais apporté.*

*A mon cher mari : **Lakhdar** ton soutien moral et ta confiance sans égale, ta croyance à mes capacité m'ont permis de continuer le chemin de la réussite. Que ce travail soit le témoignage de mon profond amour, sans oublier ma belle-famille qui m'ont toujours soutenue au long de ma préparation de ce travail.*

*A tous mes amis : **Liticia, Chaherazad, Tinhinane, Fatima, Sarah, Amina, Khokha, Sofia**, qui m'ont toujours encouragé.*

A ma binôme khelidja, pour sa patience et sa compréhension tout au long de ce travail et pour notre amitiés tout au long de notre parcours universitaire.

AICHA

Dédicaces

Je dédie ce travail :

A ma famille, elle qui ma doté d'une éducation digne, son amour a fait de moi ce que je suis aujourd'hui :

Particulièrement à ma mère pour le gout à l'effort qu'elle a suscité en moi, de par sa rigueur

A mes très chers frères, Djamel, Mohand, Tahar, Aziz, Oualid qui m'ont été d'une aide inestimable, qui m'ont toujours soutenue et encouragé durant ces années d'étude ;

A ma sœur Linda qu'elle a été toujours là pour moi et son mari Beza et leur enfants Damia et Salah, source de joie et de bonheur ;

A tous mes amis ;

A aicha, chère copine avant d'être binôme, sans oublier tous les étudiants de master 2 sociologie de l'organisation et du travail.

KLELIDJA

La liste des tableaux :

N° du tableau	Liste des tableaux	N° de la page
01	Nombre d'exclusion en cours et en fin de cycle 1984	26
02	Evolution du taux de scolarisation des enfants de 6 ans a 13 ans par sexe	28
03	Evolution de la participation des filles dans le cycle secondaire	28
04	Evolution de l'effectif féminin par rapport a l'effectif global dans la formation professionnelle	28
05	Répartition de la ressource humaine par structure	43
06	Répartition par catégorie socioprofessionnelle	43
07	Répartition des enquêtées selon l'âge	48
08	Répartition des enquêtées selon leur niveau d'instruction	48
09	Répartition des enquêtées selon les expériences professionnelles	49
10	Répartition des enquêtées selon leur catégories professionnelle	49
11	Répartition des enquêtées selon leur milieu géographique	50
12	Tableaux descriptifs de la population d'enquêtées	51

Sommaire

Introduction

Parte théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1. Choix du thème et les objectifs de la recherche.....	03
2. La problématique	04
3. Les hypothèses.....	06
4. Définition des concepts	06
5. La méthode et la technique utilisée.....	08
6. La population d'étude.....	10
7. La pré-enquête	10
8. Le déroulement de l'enquête	11
9. Les difficultés rencontrée	11

Chapitre II : histoire et évolution du travail de la femme

1. Histoire du travail de la femme.....	12
2. Evolution de travail du la femme dans le monde.....	14
2.1 Les femmes dans l'histoire mondiale	14
2.2 Le travail des femmes de 1900 - 1950.....	14
2.3 Le travail des femmes de 1950 - 2000.....	16
3. L'évolution du travail des femmes en France.....	17
3.1 Le travail des femmes au début de l'industrialisation	17
3.2 Les activités indépendantes des femmes en France.....	17
3.3 La famille comme unité de production.....	18
4. Le travail des femmes dans les fabriques	19
5. La situation des femmes en matière d'emploi.....	19
6. L'évolution des droits des femmes dans la sphère du travail salarié	20
7. L'évolution du travail de la femme en Algérie.....	21
7.1 Avant la guerre (1802-1954).....	21
7.2 Pendant la guerre (1954-1962).....	21
7.3 Après la guerre (1962 a aujourd'hui)	22
8. Identité féminine et solidarité	22
9. La femme comme actrice sociale.....	23
10. Le rôle de la femme au sein de la famille algérienne traditionnelle	24
11. Le rôle de la femme au sein de la famille algérienne moderne.....	24
12. La scolarisation.....	25
13. Le travail.....	27
14. Femme diplômées de l'enseignement supérieur confrontées au chômage en Algérie.....	29
15. Situation des femmes universitaire sur le marché du travail	30
16. Le travail industriel et le travail domestique	30

Chapitre III : La conciliation entre travail et la famille

1. Définition de la conciliation.....	31
2. Conciliation travail-famille	31
3. La femme entre la vie professionnelle et vie familiale.....	32
4. Le travail domestique et familial des femmes cadres.....	33
5. La conciliation entre vie professionnelle et familiales des femmes cadres.....	33
6. Travail des femmes et cycle de la vie familiale.....	34
7. La préoccupation centrale des enfants.....	34
8. Les difficultés rencontrés de concilier entres vie familiale et professionnelle.....	35
9. Les théories de la relation emploi-famille	35
10. Mener de front une carrière et une vie de famille.....	36
11. Conceptualisation de la relation et du conflit emploi-famille.....	36
12. Le conflit entre travail et la famille.....	36
13. Le statut de la femme active dans le milieu social.....	38
14. La place des femmes entre vie familiale et vie professionnelle.....	38
15. L'aménagement du temps du travail.....	38
15.1 La définition du temps de travail.....	38
15.2 L'organisation du travail en diminution d'heures.....	39
16. Les femmes salariées à une double journée.....	39

La partie pratique

Chapitre IV : Présentation du terrain et analyse des données

1. Présentation de l'historique de l'organisme d'accueil.....	41
2. Les caractéristique des enquêtées.....	48
3. Présentation des cas	52
4. Synthèse des cas	74
5. Discussion et interprétation des résultats obtenus.....	77
5.1 Discussion de l'hypothèse n°01	77
5.2 Discussion de l'hypothèse n°02	77

Conclusion.....	79
------------------------	-----------

La liste bibliographique

Annexes.

Introduction

Conclusion

Introduction :

Les femmes représentent la moitié de la population active dans le monde .Elles occupent majoritairement des emplois dans les secteurs agricoles et tertiaire (services), notamment dans des postes relationnels ou touchant aux fonctions domestique (cuisine, ménage, soins, garde et éducation des enfants)

Elles sont plus sujettes à l'emploi précaire ou à temps partiel, la maternité ou l'idée que s'en font les employeurs constituent souvent un frein à leur progression professionnelle .Les personnes au foyer est toujours en immense majorité des femmes au foyer.¹

Les femmes ont, de part toujours travailler, et le travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique, et chacun sait que la place des femmes dans le monde du travail n'a pas été reconnue avant longtemps .Ainsi, à l'aube de la période de révolution industrielle, elles étaient encore invisibles, cantonnées à leur image femme idéale, identifiée à la maitresse de maison, mère et éducatrice des enfants.²

Depuis les débuts de l'industrialisation et l'entrée dans L'ère moderne, leur image évolue. Les femmes commencent à occuper d'autres postes que ceux qui leur étaient traditionnellement réservés, dans le secteur agricole notamment .Ainsi, les actives, jusqu'alors essentiellement présentes dans le secteur agricole et domestique, déversent progressivement leurs effectifs dans le secteur de l'industrie et des services, qui sont des secteurs en pleine expansion. Les concevront toujours les taches les plus ingrates, les plus mal payées et les moins prestigieuses, au détriment des hommes.

Pour parler du travail de la femme , il faut tout d'abord préciser qu'une femme exerce déjà une fonction au sein de la maison .En effet, quand elle est femme au foyer , elle s'occupe de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation , à temps plein , d'un certain nombre d'aptitudes, et de capacités que seule ménagère peut avoir.³

L'entrée des femmes sur le marché du travail à forcer la considération des anciens modes d'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. Aussi a contribuer non seulement à révéler le lien travail et la famille mais a le modifier.

¹ [https://fr.m.wikipedia.org >wiki> travail des femmes](https://fr.m.wikipedia.org/wiki/travail_des_femmes) (consulté le 05/07/2021 à 16h05) .

² <https://www.etudier.com>(consulté le 05/07/2021 à 12h00).

³ <https://www.etudier.com>(consulté le 05/07/2021 à 15h30).

Conclusion

La famille a été considéré comme l'univers des femmes et de la production domestique, non reconnue économiquement, et que la vie professionnelle assimilée au travail a été associée à l'univers des hommes et de la production économique, les sphères de la famille et du travail rémunéré sont restées relativement indépendantes l'une de l'autre.⁴

La conciliation du travail et de la vie familiale doit être considérée comme faisant partie intégrante des stratégies et programmes de protection sociale visant à améliorer la sécurité économique et sociale ainsi que le bien être des familles et en particulier des mères qui travaillent.

Donc notre travail traitera « le travail de la femme cadres entre ambitions professionnelle et engagements familiale » à partir de cette thématique nous avons adopté de faire le plans suivant :

Le premier chapitre : concerne notre méthodologie de recherche ; les raisons du choix du thème et les objectifs du choix ; la problématique ; les hypothèses là où on a répondu aux questions de la problématique ; définitions des concepts clé ; méthode et technique utilisées ; la pré-enquête et les obstacles rencontrés durant notre recherche.

Le deuxième chapitre : porte le cadre théorique portant sur l'évolution du travail de la femme dans le monde et en Algérie.

Le troisième chapitre : porte sur la conciliation entre le travail est la famille dans ce sens on va présenter la vie professionnelle est la vie familiale.

Le quatrième chapitre : porte la partie pratique ou nous allons présenter sur le terrain qui consacré l'analyse et l'interprétation des données avec une synthèse.

⁴ DG tremblay-2020-books.google.com (consulté le 05 /07 /2021).

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

1) Les raisons de choix de thème :

- On a choisi ce thème par ce qu'il nous intéresse, c'est un thème sociologique aussi un sujet d'actualité.
- La volonté d'étudier la femme salariée entre sa vie professionnelle et privé.
- Autant que nous sommes des femmes ont aura d'autre responsabilité qui sert à gérer et à organiser entre le travail et la famille.

1.1) Les objectifs de choix de thème :

- Connaître l'activité des femmes dans le travail et son rôle, ainsi sa profession.
- Savoir l'activité des femmes mariées au sein de l'entreprise, et comment peut elles organiser entre vie professionnelle et privé.
- Connaître comment la femme peut-elle concilier entre le travail et la famille.

2) Problématique :

A l'aube du XXI^e siècle, la situation des femmes sur le marché est faite de paradoxes, de contraste, de contradictions. On assiste à une transformation sans précédent de la place des femmes dans les sociétés. Elle s'est pas accompagnée d'un déclin conséquent des inégalités.¹

La société algérienne a confiée à la femme un rôle lié aux comportements et aux mentalités vues les contraintes traditionnelles, car l'image de la femme liée à la maison, elle participe² participe aux travaux des champs, et pratiquait l'artisanat, mais son travail était rarement reconnu à sa juste valeur et n'était pas rémunéré dans la société traditionnelle.

L'Algérie a connu un grand changement après l'indépendance dans les différents domaines et secteurs aux niveaux nationaux, notamment le changement marqué par la scolarisation où il y a eu une généralisation de l'éducation et l'égalité entre les garçons et les filles, ce changement a permis à la femme de franchir une nouvelle étape dans sa vie qui se limite au foyer et aux champs, et a ouvert les portes de la civilisation et une certaine liberté pour elle. Ce qui a permis d'augmenter le taux d'accès au monde du travail et pénétrer des secteurs et des professions égales à celles des hommes. Cependant, avec l'avènement de l'industrialisation progressive du pays, la fonction économique étendue au deux sexes s'est détachée et développée indépendamment des autres rôles dévolus à la femme, la montée du travail féminin est liée à une offre d'emploi ascendante à la main-d'œuvre féminine notamment dans les industries telles que les textiles, les cosmétiques et les denrées alimentaires.³

Bien que le taux de participation féminine au monde du travail en Algérie a connu une augmentation, passant de 7,5% en 1977 à 13,9% en 2009, et leur taux de participation atteint désormais 19% en 2013 malgré des avancées sensibles en matière politique dans ce pays où les femmes représentent plus de 31% des députés à l'Assemblée nationale, la progression de ce taux de participation à la vie économique est freinée par une multiplicité de facteurs complexes, notamment socioculturels. En effet, le taux d'activités des femmes en Algérie des plus faibles dans la région MENA 16, 5% en 2016, le taux d'analphabétisme à 12,33% et les plus élevés dans l'enseignement supérieur à 60% des effectifs depuis déjà plusieurs années.⁴

1 Margaret Mauruani, *Travail et emploi des femmes*, édition la découverte, Paris, 2003, P05.

2 <https://www.persee.fr> (la femme algérienne face au travail industriel), (consulté le 11/06/2021 à 14 h 56).

3 Ibid.

4 <https://WWW.ilo.org> (l'office nationale des statistique), (consulté le 27/06/2021 à 19 h 30).

Cependant on remarque que le taux d'activité des femmes en Algérie augmente de plus en plus avec le temps qui va en parallèle avec la civilisation, ce qui permet à la femme de se supposer et prouve qu'elle a les capacités de faire avancer l'économie du pays et avoir sa place au sein de la société.

Le salaire est devenu une réalité pour la femme et un point qu'elle veut atteindre, et aujourd'hui la femme travaille dans tous les domaines professionnels avec compétences et savoir-faire de différentes fonctions et avec ces compétences et son éducation la femme s'est permise par ce travail une place respectueuse dans la société et qui est devenue indispensable mais aussi une indépendance financière pour ce sentier libre et utile.

L'entrée des femmes sur le marché du travail n'a donc pas produit un lien nouveau entre travail – famille, elle a simplement révélé ce lien au grand jour, aussi à contribuer non seulement à révéler le lien emploi-famille mais à le modifier, tant aussi longtemps que la famille a été considérée comme l'univers des femmes et de la production domestique, non reconnue économiquement, et que la vie professionnelle assimilée au travail, les sphères de la famille et du travail rémunéré sont restées relativement indépendantes l'une de l'autre.⁵

Malgré cette évolution et cette indépendance, la femme algérienne reste dans une situation difficile, car elle doit exercer une double activité qu'elle doit assumer ces obligations professionnelles pour réaliser ces ambitions et donner le fruit de ces études dont elle avait fait beaucoup de sacrifice, et les obligations familiales qui est d'exercer son rôle de femme mariée, d'une mère et d'une belle fille que lui a confié et attribué la famille traditionnelle car pour cette dernière la femme doit s'occuper de ces enfants de son mari.

En constate que cette interaction de vie entre ces deux sphères professionnelles et familiales mettent la femme en déficit pour concilier entre ces dernières. Bien que plusieurs femmes arrivent bien à s'organiser et trouvent le temps de bien concilier entre les deux sphères en suivant un programme fiable.

A travers notre recherche c'est de savoir comment les femmes cadres assument-elles ses engagements professionnels malgré ses difficultés dans sa vie familiale ?

La conciliation entre ambition professionnelle et engagement familiale est-il un défi pour la femme cadre ?

⁵ DG Tremblay-2020-books.google.com (consulté le 14/06/2021 à 12h00).

3) Les hypothèses :

Première hypothèse : la femme cadre assume les engagements professionnels malgré les obstacles rencontrés dans sa vie familiale.

Deuxième hypothèse : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un challenge pour les femmes salariées cadres.

4) Définition des concepts clé :

Le travail :

Le travail occupe, dans l'univers des sociologues, une place prépondérante, facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses.⁵

Le travail est en général : activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et des satisfactions, ordonnée à la production de choses utiles».⁶

Le travail des femmes :

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale (mariage, naissance et éducation des enfants ...) constitue une des perspectives les plus fécondes, car elle offre une vision dynamique des formes de travail et met en lumière les mobilités au cours de la vie. Ainsi, l'opposition entre travail salariée, travail à domicile, activités multiples en ville ou à la campagne, s'estompe, de nombreuses femmes passent d'une forme d'activité à une autre en se mariant, en ayant des enfants ou selon les caractéristiques du marché du travail local, ou encore de l'activité et du revenu de leur mari.⁷

Profession cadre :

Ce sont des « salariés exerçant, par délégation du chef d'entreprise, une fonction d'initiative ou de responsabilité », laquelle requiert « compétence et technique », afin d'assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail donné.⁸

⁵ Guiraud, *Dictionnaire de sociologie*, 3^{ème} édition, Armand Colin, Paris, p 209.

⁶ Madeleine Grawitz, *lexique des sciences sociales*, 7^e édition, Dalloz, France, 2000, p 407.

⁷ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, édition la découverte, Paris, 2000, p 13.

⁸ Gilles Ferréol, *Op.cit.*, p 08.

Les femmes cadres :

Les femmes représentent désormais le quart des cadres des entreprises et des administrations. Au prix d'efforts et de ressources sociales et surtout scolaires le plus souvent supérieures à leur collègue, elles accèdent à ces emplois de manière croissante».⁹

« Les femmes ont fortement contribué au développement des emplois de cadres. Cette poussée est spectaculaire dans la catégorie des cadres administratifs et commerciaux des entreprises, Avec un tiers de femmes, elle devient la plus féminine des trois catégories de cadres ».¹⁰

Conciliation emploi -famille :

La conciliation emploi -famille fait référence à l'idée d'articuler ou de conjuguer les responsabilités et activités familiales ou personnelles d'autre part .¹¹

Concilier activité professionnelle et familiale équivaut, pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux sphères. Il s'agit de rendre comptables les sphères professionnelle et familiale.

Engagement familiale :

Engagement défini comme « Affirmation de ses convictions, prise de position, en général participation ou un groupement politique ».¹²

Engagement familiale : c'est quand une femme elle s'engage à faire des tâches de la maison quotidiennement de la maison ou bien quand elle s'occupe de ce dernier dans toutes ces dimensions, préparée des repas, s'occupe de son conjoint et de ses enfants aussi le suivi scolaire des enfants scolarisés, et elle doit aussi trouver de temps pour elle sa famille, La femme elle s'engage pour le bien être de son foyer et sa famille.

⁹ Paul Bouffartingue, Charles Gadea, **sociologie des cadres**, édition la découverte, Paris, 2000, p 44.

¹⁰ Ibid., p 46.

¹¹ Madeleine Grawitz, opcit, p 151.

¹² Tremblay, **conciliation emploi famille**, dans le côté et f Savard, le dictionnaire en cyclopédique de l'administration publique, [en ligne] www. Dictionnaire. enap. Ça.(consulter a 12 :34, le 15/05/2021).

Ambitions :

Désir ardent de posséder quelque chose, de parvenir à (faire) quelque chose .¹³

Ambitions professionnelle :

L'ambition professionnelle se confond avec l'exercice du métier, à la condition que les individus cherchent à dépasser les normes qui leur sont satisfaites, qui se contentent des éventuelles promotions dues à l'âge et à l'ancienneté certains, plus exigeant pour eux-mêmes, souhaitent des responsabilités toujours plus élevées et se proposent de nouveaux buts dès lors qu'une étape est franchie.¹⁴

L'ambition professionnelle est une notion largement utilisée pour décrire les trajectoires professionnelles.

Selon la définition proposée par l'académie française (1986), l'ambition renvoie au « vif désir de la s'élever pour réaliser toutes les possibilités de sa nature » et à la « recherche passionnée de la gloire, du pouvoir, de la réussite sociale ».¹⁵

5) La méthode et la technique de recherche :**La méthode :**

Toutes les recherches scientifiques se caractérisent d'une méthode qui est définie comme « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».¹⁶

La nature de notre thème « le travail de la femme cadre entre ambitions professionnelles et engagements familiales », nous a exigé l'utilisation de la méthode qualitative, qui est définie comme

« Une stratégie de recherche utilisant divers techniques de recueil d'analyse dans le but d'expliquer et de comprendre un phénomène ».¹⁷

¹³ <https://www.larousse.fr>, (consulté le 20/05/2021).

¹⁴ Claude Lévy-l'Ébovier, **L'ambition professionnelle et la mobilité sociale**, 1^{er} édition, presses universitaires de France [en ligne], Paris, 1971, p 09.(consulté le 18/05/2021).

¹⁵ https://www.cairn.info/sens-de-la-vie-sens-du-travail-9782100793198_p199.htm, (consulté le 23/05/2021).

¹⁶ Grawiz madeline, **L'exique des sciences sociales**, éditions dollaz, Paris, 2000, p 364.

¹⁷ Maurice Angers, **Initiation à la pratique de méthodologie des sciences humaines**, éditions, casbah, Alger, 1997, p 364.

La technique de recherche :

La technique est « un tri de l'ensemble des opinions émises est progressivement effectué par consensus ». ¹⁸, C'est un moyen pour pouvoir rassembler facilement la qualification des résultats, ainsi de rassembler les informations relatives à notre thème de recherche.

Selon Maurice Angers la technique de recherche est « l'ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodiquement ». ¹⁹

Il existe plusieurs techniques en sociologie, et pour recueillir les données nécessaires à la vérification des hypothèses de notre recherche, nous avons choisi l'entretien semi-directif comme technique, car elle convient à notre population d'études.

L'entretien :

Il s'agit d'un échange naturel auquel on est habitué, puisqu'il est courant dans la vie de tous les jours de rencontres de nouvelles personnes et de parler avec elle. Néanmoins, l'entretien en tant que technique d'enquête en sciences sociales nécessite de la préparation, des connaissances préalables, et divers outils pour maximiser vos chances de recueillir des informations riches et fiables. ²⁰

L'entretien que nous a utilisé dans notre recherche, c'est l'entretien semi-directif, ce type d'entretien est approprié lorsque l'on souhaite approfondir un domaine spécifique et circonscrit, explorer des hypothèses sans qu'elles soient toutes définitives, et inviter l'enquêté à s'exprimer librement dans un cadre défini par l'enquêteur. ²¹

Le guide d'entretien c'est « un premier travail de traduction des hypothèses de recherche en indicateurs concrets et de reformulation des questions de recherche (pour soi) en question d'enquête (pour les interviewés) ». ²²

¹⁸ Marc corbierre et Nadine Larivierre, **Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes**, presses de l'université du Québec, Canada, 2014, p 307.

¹⁹ Angers maurice, op.cit., p 366.

²⁰ Romy sauvayre, **Les méthodes de l'entretien en sciences sociales**, Dunod, Paris, 2013, p 7

⁶ Ibid., p 9.

²² Alain blanchet, Anne gotman, **L'enquête et ses méthodes, l'entretien**, 2^{ème} édition refondue, Armand Colin, France, 2010, pas de page.

L'entretien semi-directif « se base sur un guide d'entretien constitué de différents thèmes de questions ».

6) La population d'étude :

La population d'étude c'est « l'ensemble des éléments sur lequel porte une étude ou une recherche ».²³

La population ainsi, c'est « sélectionner les catégories de personnes que l'on veut interroger, et à quel titre ; déterminé les acteurs dont on estime qu'ils sont en position de produire des réponses aux questions que l'on se pose »²⁴

Le choix de la population d'enquête est une étape très importante, selon notre thématique de recherche le travail de la femme cadre entre ambitions professionnelle et engagements familiale, notre population d'études constituée uniquement des femmes cadres.

On s'est adressé à 07 femmes cadres, vue de l'effectif restreint on a pris tout les femmes cadres de l'entreprise, âgées entre 24 et 40 ans pour recueillir un maximum d'informations.

7) La pré-enquête :

L'a pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont l'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées.

De même, l'a pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses.²⁵

²³ Gilles Quellet, Dominic Roy, Alain Huot, **Méthode quantitative en sciences humaines**, 3^{ème} édition, Québec, Canada, 2011, p 18.

²⁴ Alain blanchet, op.cit., pas de page.

²⁵ Aktouf Omar, **la Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations**, les presse de l'université du Québec, 1987, p 102

8) Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée au sein de SPA Groupe CHIKHOUNE d'Akbou, à l'administration, du 18/04/2021 au 30/05/2021. Durant cette période, on a posé les questions de guide d'entretien à l'ensemble des enquêtées (07 femmes cadres). Nous avons consacré les entretiens pour la pré- enquête dans le but de cerner la problématique de notre recherche ainsi la formulation de nos hypothèses avec quelques femmes cadres.

La collecte des données a été effectuée par des entretiens d'une durée de 45 minutes jusqu'à une heure et parfois plus de deux heures ces entretiens se sont déroulés dans un bon climat.

9) Les difficultés rencontrées :

Tout recherche scientifique est exposée à des difficultés soit dans le cadre théorique, ou pratique. Qu'en peut les résumés dans les points suivant avec quelques femmes cadres.

- Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de mesures.
- L'indisponibilité des femmes cadres a tout moment.
- Le manque de terrain de recherche ce qui à cause le retard concernant nos entretiens.
- L'indisponibilité des ouvrages sur notre thématique de recherche.

Chapitre II : histoire et évolution du travail de la femme

1) Histoire du travail de la femme :

Les femmes ont toujours travaillé, mais la cécité à l'égard de leur travail repose sur la « La valorisation abusive mais signifiante du travail productif (qui) a érigé en seules travailleuses les salariées » (**Perrot, 1978**)*. Pourtant, comme celle des hommes, leur activité s'est déployée à la ferme, dans la boutique, dans l'atelier artisanal. Mais la contribution des femmes à la production familiale, pour le marché ou l'autoconsommation, a été saisie de façon diverses selon les conventions statistiques qui ont –elle mêmes leur histoire.

Mettre au jour une histoire occultée par une historiographie écrite essentiellement au masculin, tel a été le moteur de la première vague de recherches dans la décennie soixante-dix. Dans le sillage d'histoire des mentalités et de l'anthropologie de la France, elles se sont surtout intéressées aux travaux dévolus aux femmes dans les sociétés traditionnelles, favorisant une vision de la pérennité des domaines attribués aux femmes et de la perpétuation d'une d'une culture féminine au fil du temps.

Les bilans critique (**Farge, 1984 ; Scott, 1986**) ont mis l'accent sur un triple écueil : constituer histoire des femmes en domaine séparé se développant à côté de histoire au masculin ; fonder une vision de la division des rôles ancrée dans la différence biologique des sexes ; ne voir que les continuités liées à l'oppression ou à la domination des femmes. Or c'est vers une histoire relationnelle - des rapports entre hommes et femmes - et dynamique-centrée sur les mutations, les transformations, les transitions - que s'orientent les travaux depuis les années quatre-vingt. C'est la grille de lecture adoptée dans cet ouvrage.¹

La famille est fréquemment perçues comme le lieu où se reproduit la domination masculine et où se trouve son origine la place infériorisée des femmes dans le monde du travail. On montrera au cours de la première partie que la séparation entre la famille et production a une histoire qui se confond avec celle de l'industrialisation et de la généralisation du rapport salarial.²

La construction des catégories savantes qui font le partage entre ce qui est considérées comme travail et ce qui ne l'est pas, entre population, active et population inactive, au cours des recensements de la fin XIX siècle, contribue aussi, en instituant des normes et des représentations sociales, à repousser aux marges du travail une partie de l'activité laborieuse des femmes, effectuée notamment dans le cadre domestique. A partir de la fin du siècle, l'activité laborieuse se différencie en effet en activité (pour soi ou pour autrui, gratuite ou

¹ Françoise Battagliola, **histoire du travail des femmes**, éd la découverte, paris, 2000, P03.

² Ibid. P04.

Indirectement rétribuée), travail (activité de production de biens et de services contre rémunération) et emploi (qui définit les liens entre l'individu et le marché du travail).

Une périodisation classique guide la démarche adoptée. Un découpage chronologique propre à l'histoire du travail des femmes se heurterait à deux obstacles : celui d'isoler le devenir des femmes de celui des hommes et celui de considérer le groupe des femmes comme homogène, donc susceptible de connaître le même changement aux mêmes rythmes. Or les rapports de genre se modulent selon l'appartenance de classe, voire de « race » même si ce dernier aspect est peu étudié en France par rapport aux études menées dans les pays anglo-saxons.

A chaque période étudiée, la fin du XIX^e siècle, l'entre-deux-guerres et le XX^e siècle, l'accent est mis sur les figures dominantes du travail des femmes.³

Une seconde série d'interrogation concerne les débats, voire les conflits qui ont accompagné l'entrée des femmes dans le monde du travail ou leur afflux dans certaines professions. Les frontières entre univers masculin et féminin font l'objet de définitions socialement constituées et d'un travail symbolique jamais achevé de légitimation. Elles sont particulièrement vives durant les périodes de transition ou de crise, de véritables enjeux sociaux. Syndicalistes, réformateurs, féministes, alimentent ces débats.

Enfin chaque période étudiée voit la mise en place de législations qui ont contribué à réguler la participation des femmes au marché du travail. Ces législations relèvent aussi bien de politiques de l'emploi que de politiques de la famille. Mais qu'il s'agisse de protéger les ouvrières, de limiter le droit au travail des femmes. Mais qu'il s'agisse de protéger les ouvrières, de limiter le droit au travail des femmes ou d'aménager les relations entre la vie professionnelle et la vie familiale, les premières comme les secondes femmes dans la famille pour légiférer sur le travail. Derrière la travailleuse se profilent l'épouse et la mère.⁴

³ Françoise Battagliola, op. cit., P05.

⁴ Ibid. P05.

2) Evolution de la femme dans le monde

2.1 Les femmes dans histoire mondiale :

Jusqu'à une époque récente la recherche occidentale sur histoire des femmes s'est presque exclusivement intéressée à l'Europe et aux Etats-Unis. Ailleurs dans le monde, l'intérêt porté à la condition des femmes était aussi centré sur le niveau local ou national. L'histoire des Etats-nation a servi de cadre aux innombrables découvertes des chercheurs. Mais aujourd'hui, histoire des femmes s'est enrichi d'autres dimensions d'analyse, notamment du concept de genre et d'une ouverture sur le monde. Cette étude trace l'évolution d'histoire des femmes et du genre dans son rapport avec la New World Historie. A partir de quelques exemples récents, nous montrons aussi comment histoire mondiale réoriente les études dans le domaine de histoire des femmes et du genre.⁵

2.2 Le travail des femmes de 1900 A 1950

En 1900, les femmes exerçaient quelque activités indépendante notamment dans le domaine de la soie et des vêtements (lingère, brodeuses, modiste), elles sont également domestiques, et ouvrières par la suite. Ces emplois correspondaient aux femmes car selon la société de l'époque celles-ci disposaient de qualités naturelles (méticulosité et dextérité opposé à la fin force physique masculine) pour les accomplir. Dans les villes, les femmes peuvent exercer de petits métiers (marchandes, ambulantes, blanchisseurs...).⁶

Dans les campagnes elles occupent principalement des activités agricoles au sein des fermes dont dispose leur époux. De plus, les ateliers à domiciles sont nombreux : un maitre emploie sa femme et ses enfants pour produire généralement du textile. Les femmes sont utiles pour produire mais également pour vendre et tenir les comptes de l'atelier. De façon générale les femmes effectuent les travaux les plus ingrats et les moins bien rémunérés et le pouvoir des directions demeurent destinés aux hommes Les ateliers sont remplacés par les fabriques du fait de l'industrialisation, notamment dans le cas de l'industrie textile qui est la première à embaucher des femmes, les ouvrier très qualifiés se voit remplacés par des ouvrières du fait de simplification du travail grâce à la machine à vapeur. Au début du siècle, on préfère employer des femmes non qualifier car leur travail est le même que celui des hommes mais leur salaire est beaucoup plus bas, c'est le début de la

⁵ <https://journals.openedition.org/>(consulté le 01/06/2021 à 16H20).

⁶ <https://tpe-egalité-professionnelle-homme-femme.e-mo.>(consulté le 01/06/2021 à 18h00) .

division du travail .L'absence de reconnaissance des qualifications féminines rencontre peu d'opposition dans le mouvement ouvrier car celui- est dominé par les hommes. ⁷

Avant 1914, les ouvriers étaient majoritairement contre le travail des femmes au sein des un rôle important dans le maintien de la division du travail selon les sexes. Usines, ils craignaient la concurrence et ils voulaient prolonger la domination patriarcale. Les inquiétudes se firent sentir lors de l'arrivée des machines dans l'industrie ceci permettant aux femmes d'être aussi productive que les hommes. Les principaux arguments des hommes afin d'éloigner les femmes du secteur industriel et du travail en général étaient : la faiblesse naturelle de la femme en comparaison avec L'homme son rôle de reproducteur, l'importance de la famille impliquant le rôle clé de femme au foyer. De ce fait pour eux, les enjeux étaient d'ordre économique mais aussi symbolique.

Au début de la première guerre, les femmes remplacent les hommes à l'arrière. Dans un premier temps afin de subvenir aux besoins familiaux car sans leur mari elles n'avaient aucunes ressources, et dans un seconde temps pour assister les hommes au front .Elles sont très présente dans l'industrie, encouragée par l'état. De plus le bénévolat permet aux femmes de travailler surtout dans secteur médicale, certaine sont front et assistent les soldats. Ces « Héroïnes du front » inspireront des auteurs féministes, leurs œuvres modifieront la façon de penser des femmes qui réaliseront que travailler est un droit dont elle devrait disposer⁸.

Même si durant la période d'après-guerre un licenciement massif des femmes s'effectuent, certain Postent sont maintenue et on assiste à une mixité certaines des salaires .Les syndicats étaient en faveur du travail des femmes à cette période avant changer subitement d'avis, craignant la concurrence.

Durant la période sombre qu'est 1914-1918, les femmes s'approprient le secteur tertiaire. Cela provoque une augmentation de la scolarisation des filles dans les écoles primaires et supérieures. On les retrouve principalement dans les secteurs commerciale, cette entrée des femmes dans le tertiaire ne créer quasiment pas des concurrences entre les hommes et les femmes contrairement au secteur secondaire car premièrement celle-ci n'était pas le même salaire que les hommes. Lorsque certaines femmes obtiennent des postes à haute responsabilités on parle même « d'infiltration ». La plupart des métiers exercés par la femme étaient soit des métiers ou elle retrouvait leur rôle maternelle (infirmière, institutrice, assistance sociale) soit des métiers ou elles secondent les hommes (secrétaires etc.)

⁷ Ibid.

⁸ <https://-egalité-professionnelle-homme-femme.e-mo>(consulté le 02/06/13h05).

Pendant la crise des années 30 avec la crise de l'emploi, le peu de femme exerçant une profession sont incitées à la quitter et sont encouragées à s'occuper du foyer même si la question du travail féminin était déjà discutée à cette époque. Le congrès international pour le retour de la mère au foyer solidifie la situation des femmes au foyer, mais en France celles –ci restent des mesures d'incitation : on verse des allocations aux femmes qui favorisent leur vie au foyer à leur situation professionnelle on augmente le réservoir à la femme⁹

Notamment au sein des administrations cela provoque beaucoup de chômage féminin et certaines hésitaient parfois à se déclarer comme travailleuse au chômage ce qui nous pousse à croire qu'elle ne se considérait pas comme active.

En 1940 la femme est réduite à sa « vocation reproductrice » et l'on restreint considérablement ses droits au travail. Le gouvernement de vichy exclu l'embauche des femmes mariées et met à la retraite les femmes de plus de 50 ans, à la fois dans le privé que dans le public. Une lourde propagande est également mise en place favorisant la famille considérée comme « l'unité organique » obligeant la femme à demeurer femme au foyer.¹⁰

2.3 Le travail des femmes de 1950 A 2000

Après la fin de la seconde guerre mondiale le pourcentage de femme au foyer n'ayant jamais exercé de profession s'affaiblit jusqu'à devenir quasi inexistant. Les femmes se divisent en deux groupes : les femmes qui ont travaillé toute leur vie et celles qui alternent entre vie professionnelle et foyer. Avant cette date la plupart des femmes était professionnellement

Inactive tout au long de leur vie. A partir de cette date observe que les majeurs d'entre elles reprennent leur travail après leur grossesse. Ce n'est qu'à partir des années 70 qu'on remarque une continuité de l'activité professionnelle chez celles-ci.

Pendant la période d'après la guerre le manque de main d'œuvre pousse le travail des femmes. Tandis que la majorité d'entre elles travaillaient dans le secteur agricole, elles sont de plus en plus présentes dans le domaine tertiaire mais n'occupent pas encore de poste à haute responsabilité. A partir de 1970, les professions des femmes se diversifient, et le statut de « femme au foyer » se fait de plus en plus rare. Celles –ci exercent des métiers les impliquant davantage dans la société (cadre supérieur, juge, etc.).¹¹

⁹ Ibid.

¹⁰ <http://tpe-egalite-professionnelle-homme-femme.e-mo>, Op.Cit(consulté le 02/06/2021 16h03).

¹¹ Ibid.

3) L'évolution du travail des femmes en France

3.1 Le travail des femmes au début de l'industrialisation :

Comparée à sa voisine **d'outre –Manche**, la France a connu un développement économique original. Alors qu'en Angleterre l'industrialisation, amorcée dès les années 1850, s'accélère au détriment de l'agriculture, la France reste surtout agricole (**Velay, 1950**).

L'industrialisation se fait lentement à partir, d'unités de petite taille. Elle s'alimente à trois sources : la dissémination des fabrications des produits dans les campagnes recourant au travail à domicile des familles paysannes (la « proto-industrialisation ») ; la petite production artisanale s'appuie sur la famille comme unité de production et de reproduction, la fabrique scelle la coupure entre ces deux sphères.¹²

Les historiennes du travail des femmes, en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail, ont contribué à mettre en questions l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salariés. Ces travaux, notamment ceux de **Michelle Perrot** ou **d'Arlette Farge**, ont montré que le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectués au sein de ménage. Avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salariés dans les services, des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer inversement, le travail à domicile n'a pas disparu avec la concentration industrielle.

Selon Joan Scott (1991), l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail a conduit à accentuer les différences entre les hommes et femme, à faire de la travailleuse un problème social.¹³

3.2 Les activités indépendantes des femmes en France :

Depuis le moyen âge, l'activité artisanale est contrôlée par les corporations qui réglementent l'apprentissage et l'accès à la maîtrise, défendent leurs membres contre la concurrence extérieure en veillant au respect du monopole sur le marché, et limitent la concurrence entre artisans en leur interdisant de dépasser un certain volume de production. Quelques métiers sont exercés uniquement par les femmes, principalement dans le travail de la soie ou la fabrication de vêtements (les lingères, brodeuses, bonnetières, modistes). Au XVIII^e siècle, nombre de femme peuvent ainsi exercer un métier de façon indépendante (**Truant, 1996**) dans les corporations mixtes ou féminine, les femmes ont librement accès à la maîtrise et forment des

¹² Françoise Battagliola, **histoire du travail des femmes**, éd la découverte, paris, 2000, P07.

¹³ Françoise Battagliola, Op.cit., P08.

apprenties, mais elles sont souvent exclues de la fonction de juré permettant d'exercer le pouvoir de direction de la corporation, qui reste alors aux mains des hommes.

A la campagne comme à la ville, dans les familles dénuées de bien, les femmes se livrent à de multiples activités. A la campagne elles se louent dans les fermes comme journalières, filent, cousent, tricotent, cultivent des potagers, élèvent des volailles et vendent leur production au marché. Autour des villes, elles deviennent aussi nourrices, accueillant les enfants des urbaines occupées dans l'atelier familial ou la boutique. Cette pratique, de plus en plus controversée, se maintient cependant tout au long du XIX^e siècle parmi les familles plus aisées recourent plus volontiers à des nourrices à domicile (**martin –fugier, 1978**)

Les villes offrent de nombreuses opportunités de travail aux femmes. Certaines tiennent de petits commerces, d'autres sont charretières, démarcheurs, marchandes ambulantes, blanchisseuses, tenancières de pension, etc. Ces « petits » métiers exercés par les femmes des milieux populaires dans les villes du XVIII^e siècle survivent au siècle suivant. Dans la confection, le travail à domicile continue de s'étendre au XIX^e siècle avec la machine à coudre, suscitant des formes particulières d'exploitation : les rythmes de travail des ouvrières en chambre sont soumis aux impératifs de la production pour de très faibles rémunérations¹⁴

3.3 La famille comme unité de production : l'industrie rurale et l'atelier urbain

Dans le cadre de la pluriactivité des familles rurales, **Olwen Hufton (1992)** note une certaine variabilité de la division du travail entre les sexes : dans le tissage par exemple, les femmes et les enfants sont les auxiliaires du chef de famille : dans d'autres cas l'activité ne concerne que les femmes, comme la fabrication de dentelles, dans tous les cas, le travail des femmes est indispensable à la bonne marche de l'atelier artisanal ou du commerce, fabrication et vente étant fréquemment liées. Les femmes se chargent de la préparation et de la finition du travail et relaient leur mari, Ainsi, à Lyon au XVIII^e siècle, les ouvriers de la soie épousent fréquemment des femmes qui leur apportent, outre une dot, un savoir-faire acquis dans l'atelier familial ou la fabrique (**Garden, 1975**). Les épouses s'occupent aussi de la vente des produits, tiennent les comptes, surveillent apprentis, domestiques ou fille de boutique.¹⁵

Une des critiques adressées par les historiennes aux analyses consacrées au système de la production domestique est le peu d'attention portée à la division sexuelle du travail et aux rapports de pouvoir entre hommes et femme (**Frader et Rose, in Frader et Rose (éd, 1996)**). Il semble aller

¹⁴ Ibid. P09.

¹⁵ Françoise Battagliola, Op.cit., P10.

de soi que le travail des époux est complémentaire, la femme pouvant concilier soins du ménage et participation à la production. **Arlette Farge (1986)** souligne le caractère ambigu de la position de la femme du maître : ses tâches sont larges et imprécises, « servante affairée de son mari » elle est sous sa dépendance tout en jouissant d'une véritable autorité, renforcée par les absences fréquentes de son mari qui traite ses affaires à l'extérieur.¹⁶

4) Le travail des femmes dans les fabriques :

C'est dans l'industrie textile que s'impose d'abord le recours au travail salarié des femmes et des enfants. La première filature à vapeur établie par **Milne à Orléans en 1791** emploie essentiellement une main-d'œuvre féminine et enfantine. Il en est de même chez Dollfus-Mieg à Mulhouse au début du XIX siècle. Pendant le second Empire, l'industrialisation se poursuit dans le Nord, en Normandie et en Picardie.

L'appel à la main-d'œuvre féminine relève de plusieurs facteurs (**Guilbert, 1966a**). Tout d'abord, la mécanisation a concerné des productions assurées par les femmes à domicile comme la filature, Privées de leur travail, les femmes ont alors dû accepter de travailler en atelier. Dans d'autres cas, l'introduction de machines et l'emploi de la vapeur ont rendu le travail moins pénible et ont permis de simplifier les tâches : aussi les ouvriers à domicile ont-ils été remplacés par des ouvrières

Regroupées dans les fabriques. Le coût peu élevé de la main-d'œuvre féminine et enfantine (les salaires des femmes et des enfants n'atteignent que la moitié de ceux des hommes) a été fortement incitatif, permettant de réduire les frais de fabrication et de compenser le coût des machines.¹⁷

5) La situation des femmes en matière d'emploi :

En France, les femmes constituent 46% de la population active. Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans et surtout des mères (de un ou deux enfants) est parmi les plus élevés en Europe : il était de 75% en 1996 comparé à 77% au Portugal et en Belgique, 82% en Finlande d'une part, et de 48,2% en Italie, 52,2% en Espagne et 60,9% en Allemagne d'autre part.¹⁸

Ainsi, en France comme dans plusieurs autres pays d'Europe, les femmes ne s'arrêtent plus de travailler pour élever leurs enfants, ce qui tend à rapprocher leur carrière professionnelle de celles des hommes les femmes sont aussi de mieux en mieux formées et de plus en plus diplômées.

¹⁶ Ibid. P11.

Depuis les années 1960, la réussite scolaire des femmes a été déterminante pour le développement de leur activité professionnelle.

6) L'évolution des droits des femmes dans la sphère du travail salarié :

Le droit au travail a d'abord appréhendé la situation des femmes à partir d'une logique protectrice qui correspondait à leurs statuts inégalitaires dans la société. Depuis la révolution française, les hommes naissaient « libres et égaux en droit ».

Le statut de l'homme confondant avec celui du citoyen, sujet du droit par excellence, mais les femmes ont vu leur statut subordonné consacré par le Code civil qui organisait le rôle qui leur était assigné dans la société, épouse et mère. Cette subordination allait de pair avec la mise en vigueur de textes et de pratiques discriminatoires limitant en tout domaine l'égalité des femmes (**Dhavernas, 1978**).

En réglementant le travail salarié des femmes et surtout le travail des mères, il s'agissait de protéger les plus faibles et les plus vulnérables des travailleurs- les enfants et puis les femmes face aux « abus entraînés par la fiction égalitaire des contrats de louage de services » (**Lanquetin, 1998**) mais aussi de prolonger et de confirmer dans la sphère du travail salarié des femmes n'étant pas mises en doute, celui-ci devait rester subordonné leur rôle familial, et ne pas contrevenir à la prééminence du statut juridique et du rôle économique de l'homme dans la société et dans la famille (**Loufer 1984**). Après avoir limité par les lois du 22 mars 1841 et 18 mai 1874, le travail des enfants, la loi du 2 novembre 1892 limite la durée du Travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de la nuit dans l'industrie.¹⁹

Le début du XX^e siècle verra se lever les interdictions qui limitent les droits civils des femmes et leur autonomie professionnelle. La présence de nombreuses femmes sur le marché du travail jointe l'action féministes de toutes tendances va mettre en lumière des contradictions inhérentes aux systèmes de légitimité libérale qui tout en édifiant un système politique et juridique fondé sur l'égalité et la responsabilité, en exclut la moitié du genre humain. Pourtant, Dans la sphère du travail salarié, la logique de protection sera maintenue. Si, dans un objectif nataliste, la maternité fut d'abord l'objet de cette protection, les droits de la femme et en particulier de la femme enceinte justifieront le maintien du dispositif juridique concernant le congé de la maternité.

Au-delà de la protection de la grossesse et du congé de maternité qui justifie un traitement spécifique, on peut s'interroger sur le point de savoir si un certain nombre de disposition spécifique

du travail des femmes_ interdiction du travail de nuit, avantages spécifique contenues dans les conventions collectives (Lanquetin, protection, leur exclusion ou leur marginalisation du marché du travail.²⁰

S'articulant avec ces dispositions protectrices, une certaine vision de la femme au travail s'est en effet progressivement élaborée-femme faible, fragile ne pouvant travailler la nuit surtout tous jours potentiellement enceinte (**Loufer, 1984**), qui n'a pas peu contribué à la marginalisation et ou la dévalorisation du travail féminin. Une lecture critique du dispositif légal et conventionnelle en la matière amène d'ailleurs à mettre en évidence l'ambiguïté d'une part de dispositif de protection spécifique des femmes qui s'enracine dans une certaine image de la femme-mère, seule et exclusivement concernée par la maternité (**sutter, 1982**).²¹

7) L'évolution du travail de la femme en Algérie :

7.1 Avant la guerre (1802-1954) :

L'Algérie étant française, les algériens sont forcés de participer à la seconde guerre mondiale et cela a pour conséquence la mort de 25 000 soldats .A la suite de ses événements, « le sentiment nationaliste va prendre le dessus sur le désir d'entrer dans la cité française », et donc ainsi qu'homme, femmes et enfants se soulèveront pour l'indépendance. On dénombre que les femmes ayant pris part au mouvement de libération représentent 3,1% du total des moudjahidines recensés officiellement.²²

a) 7.2Pendant la guerre (1954-1962)

Il en ressort que les femmes qui se sont engagées dans les mouvements de libération venaient de plusieurs régions de l'Algérie et de classes sociales différentes.Certaines , ce qui était plus rare , étaient des universitaires tandis que d'autres étaient analphabètes .Cependant , les raisons de leur participation a la guerre d'indépendance sont communes .Pour toutes la discrimination subie par le peuple algérien et les violences de la répression coloniale les ont amené à défendre une cause qui leur est chère .Elles ont été témoin des arrestations , des humiliations et de la torture de membre de leur famille .Sans oublier , la perte de leurs proches.²³

Bien que la participation des hommes a la guerre soit significative, les femmes ont tout de même joué un rôle prépondérant dans la libération de l'Algérie. Chacune d'elles a participé différemment au combat, elles avaient des rôles précis et faisaient preuve de stratégies inspirées.

²⁰ Ibid.P147.

²¹ M.-A.Frison-Roche et R .Sève Op.cit., P147.

²² <https://fr.M.wikipedia.org>(consulté le 03/06/2021 à 16h24)

b) Après la guerre (1962 à aujourd'hui)

Bien que les femmes occupent une place importante dans l'histoire de libération, la reconnaissance de leurs sacrifices demeure minime.

Elles auront au même titre que les hommes droit aux avantages mentionnés ci-haut, mais n'accéderont pas aussi facilement aux postes de cadre, surtout au sein de FLN « longtemps ignorée de l'histoire, frustrée de sa mémoire, rendue presque amnésique, en tous cas absente de la vie de la nation, la femme algérienne milite pour sa présence dans le combat d'aujourd'hui comme elle a milité hier pour avoir sa place dans le combat libérateur » sur 194 membres, la première assemblée nationale constituante compte dix femmes, tous anciens militantes. Elles ne seront plus que deux sur les 138 membres à la deuxième assemblée. Au parti, au syndicat, aucune n'accède à un poste de responsabilité et lorsqu'elles y arrivent, elles remplissent le rôle de fatigantes ». Les femmes sont donc mises de côté, elles sont marginalisées sachant qu'elles ont pris part à la cause, au même titre que les hommes. Nombreuses d'entre elles vivent très mal cette situation, elles se sentent utilisées et affirment :

Quand nous nous sommes engagées dans les rangs du F.L.N /A.L.N. nous n'avons pas demandé l'autorisation de nos parents et maintenant on nous dit c'est ton mari qui va voter à ta place ».

La plupart de moudjahidines qualifient les actions du gouvernement de trahison. « Elles étaient durant le combat les égales de l'homme dans le courage, la douleur et le martyr, mais à la fin de la guerre elles n'eurent droit ni aux honneurs (pas de garde pour les femmes), ni au respect, ni à la liberté, ni à la gloire. Il faudra attendre le 5 avril 1997 pour que certaines d'entre elles se voient attribuer à titre posthume, la médaille de l'ordre du mérite national ».²⁴

D'ailleurs sur les 88 combattantes interrogées, 59 disent n'avoir eu aucune activité sur la scène politique. C'est ainsi que peu à peu les moudjahidines disparaissent de la scène publique, elles se feront de moins en moins voir et entendre.

Malgré les efforts du gouvernement à faire oublier le nom de ses grandes femmes, le peuple se souviendra, de par les récits, le courage de ces militants qui ont sacrifié leur vie pour qu'ils puissent aujourd'hui vivre librement.

8) Identité féminine et solidarité agnatique :

Les femmes du réseau-épouses des maris, sœurs et filles de ces derniers – ne sont pas solidaires entre elles. Elles ne développent pas une identité féminine face à l'identité masculine car la ligne de fracture hommes-femmes élargie est brouillée par les femmes du groupe

Patrilinéaire, par les agnathes qui manifesteront une solidarité avec leurs frères en cas de conflit avec les épouses.

La mère a plus l'oreille de sa fille, qui lui rend visite régulièrement (et avec qui elle est en contact permanent si elles disposent du téléphone) que celle de sa belle –fille, suspectée d'éloigner les petits-enfants de leur grands- parents et de leur cousins patrilinéaires pour les rattacher à ses parents, donc à sa propre lignée.²⁵

9) La femme comme actrice sociale :

La famille élargie, que ce soit sous la forme composée ou elle de réseau, est une réalité sociologique nouvelle qui a réinterprété l'idéologique patriarcale. Elle en a pris des éléments, et en a inventé d'autres. Les changements morphologiques qui ont affecté la famille ne peuvent pas être sans conséquence sur les statuts et les rôles de ses membres, dont les intérêts ne sont pas toujours

Commun.²⁶

Quand il y a la divergence d'intérêt dans les parentèles, les enjeux sont le plus souvent symboliques, relatifs à l'autorité des uns sur les autres et à la considération que les uns attendent des autres. Les transformations sociales provoquées par l'change marchand ont rehaussé le statu des uns, déclassé celui d'autres, et ont induit une dynamique où les rapports à l'intérieur de la famille élargie et les relations entre les belles-familles ont connu des modifications.²⁷

Qu'elles soient mère ou épouse, la femme est actrice sociale et essaie de défendre ses intérêts, voire de les accroître, dans les conditions qui sont les siennes. Insérée dans des rapports familiaux qui lui indiquent son statut et son rôle, la femme n'est pas pour autant passive, développant une stratégie en relation avec la couche sociale à laquelle elle appartient, les ressources dont elle dispose et enfin son âge. Selon les cas, les femmes adoptent au moins quatre stratégies différentes où elles interviennent en tant qu'actrices sociales :

La femme-épouse non salariée, s'investissant affectivement auprès de ses enfants qui, une fois grands, lui manifesteront de l'attachement, et qui dans cette perspective, multiplie le nombre d'enfants. Elles et tout en œuvre pour éviter le divorce car le nombre élevé d'enfants reste très dissuasif.

²⁵ <https://halshs.archives-ouvertes.fr/>(consulté le 03/06/2021 à 18h00).

La femme-mère (ou grand-mère) intervenant pour maintenir les pratiques patriarcales dont profitent ses fils ; ce faisant, elle accroît son pouvoir sur son mari et ses belles –filles et cherche à se distinguer parmi les femmes de sa génération.

La femme –épouse salariée espérant de l'Etat des décisions juridiques pour abolir les pratiques patriarcales en matière de statut personnel, caressant le projet de s'autonomiser vis- à-vis de sa belle-mère, voire s'émanciper.

La jeune fille, lycéenne ou étudiante, dissociant idéologie patriarcale et islam, tente de contrer celle-ci par celui-là, portant le hijab pour ne pas être exclue de l'espace public auquel elle voudrait appartenir en faisant des études et, plus tard, en travaillant.²⁸

10) Le rôle de la femme au sein de la famille algérienne traditionnelle :

Pour la femme , en cet état de faits , aucun pouvoir de prise de décision ne lui était accordé dans le système traditionnelle , ajoutant aussi que l'autorité de l'époux était imposée à la femme dans une attitude de rudesse, L'homme considéré que son honneur ne peut être préservé que par la pureté , la chasteté des femmes ; le rôle de la femme est limité ; elle se met au service de la famille , pour gérer tout le ménage .Elle joue aussi un rôle économique à travers le gestion rationnelle et réfléchi des réserves de provision alimentaires . Et en avançant en âge, et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme faire l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse.²⁹

11) Le rôle de la femme au sein de la famille algérienne moderne :

Le rôle dont jouit la femme au sein de la famille moderne est d'une valeur compétitive. Ce n'est pas cette femme résignée et soumise à l'autorité de L'homme, ce n'est pas non plus cette veuve qui n'a aucune ressource pour subsister ni cette autre qui vit dans les contraintes de son environnement, ce n'est pas cette fille encore qui est rattachée à sa famille. La femme moderne égale l'homme dans l'exercice de toute fonction au sein d'une institution que ce soit une usine, une école ou un quelconque secteur de service publique.

Elle est médecin, infirmière, avocate ou magistrat, professeur à l'université, membre du parlement, et elle assure ses fonctions de toute liberté et avec plein dévouement .Il existe aussi d'autres activités qu'exerce la femme chez elle, dans son foyer .Permettre à la femme de contribuer à maintenir l'équilibre budgétaire.

²⁸ Ibid.

²⁹ <https://www.etudier.com> (consulté le 04/06/2021 à 20h05)

La femme pour ainsi dire travaille en étant conscient de sa valeur et sans aucune persécution ni contrainte venant de son entourage qu'elle courtois quotidiennement.³⁰

12) La scolarisation :

Parmi les facteurs importants de changement du rapport de domination relégation existant entre hommes en Algérie, on peut citer le travail salarié et la scolarisation. Parce qu'elle donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. D'une certaine manière, on peut parler de dignité et d'intégration sociale acquises par la femme, lorsqu'elle est au moins capable de comprendre les prix affichés, une adresse, de lire un journal, de suivre un film à la télévision, ou décrire une lettre, ou une requête. L'alphabétisation lui permet d'établir une relation avec le réel, lequel est organisée sur la base de la scolarisation supposée des individus.³¹

En lui permettant de sortir de son isolement social, base essentielle dans la constitution du moi et de l'identité personnelle. La scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur, par les débouchés culturels et professionnels qu'elle ouvre, constitue un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter l'acquisition de leur droits.

L'éclatement de la cellule familiale traditionnelle, la participation à la guerre de libération nationale, les exemples de réussite sociale des femmes cadres supérieurs ont certainement constitué des éléments importants ayant pour conséquence un accroissement certain de la scolarisation des femmes. En effet, les causes de cette entrée en masse des femmes à l'école sont l'éclatement des structures familiales traditionnelles, ils l'exode vers les villes.

Eloignés des contrôles sociaux familiaux et tribaux, certains parents installés en ville ont plus tendances à envoyer leurs filles à l'école, et à leurs permettre de prolonger leur cursus scolaire. Le mode de vie traditionnel, organiser autour de production agricole, utilisant des techniques, ne nécessitait ni l'alphabétisation des hommes ni celle des femmes. La force de travail importait bien plus par sa quantité, que par sa qualité. Cependant, la dislocation des patrimoines familiaux par la colonisation d'abord, et la guerre de libération nationale ensuite, a

³⁰ Ibid.

³¹ Souad Khoja, **A comme algérien**, éd Enal, Alger, 1991, P91.

entraîner un fort exode rural des paysans vers la ville pour y exercer un travail salarié. C'est donc l'expérience professionnelle du père, devenu, en ville, manoeuvre, ouvrier, ou employeur de service qui lui fera prendre conscience de l'importance de la scolarisation dans la nouvelle société qui se met en place.³²

En effet, pour la seule année 1984, 358.542 enfants, garçons et filles confondus, ont été éliminés de l'école comme le montre le tableau suivants :

1) Tableau N° 01 Nombre d'exclusion en cours et enfin de cycle 1984 :

Rejetés fin		Exclus en cours	
Primaire	97.669	Primaire	130.897
Moyen	47.058	Moyen	24.573
Secondaire	42.556	Secondaire	15.699
Total	187.283		171.259

Source : chiffres recueillis au ministère de l'éducation nationale (MEN).

Sur ce total, on compte 149.108 filles et 209.434 garçons qui constituent donc des candidats potentiels à la formation professionnelle. Le nombre des garçons inscrits à l'école constituant 60% environ des effectifs globaux, on peut dire sans risque de se tromper, que les filles sont plus pénalisées par l'échec scolaire que les garçons. De plus, seules 19.549 filles ont été prises en charge par le système de formation pour la même année, ceci représentant 13,11% du total des filles exclues. Ceci constitue donc une double pénalisation puisque les 86,99% se retrouveront avec une scolarité sommaire, ne leur ayant donné aucun savoir-faire. Elles seront donc condamnées dans leur grande majorité à rester au foyer paternel dans l'attente d'un mariage éventuel. Quelques-unes seront dans l'obligation d'occuper des emplois subalternes et sous-payés, qui n'exigent aucune qualification. Tous ces aspects permettent de constater que si les adolescents des deux sexes subissent les retombées des insuffisances du système national de formation professionnelle, les filles, du fait de leur position dans la société, sont plus touchées car étant plus vulnérables.³³

Il est vrai qu'il y a une nette évolution de la participation des femmes au système d'éducation et de formation comme le prouve le tableau suivant :

³² Ibid. P92.

³³ Souad Khoja, A comme algérien, Op.cit., P95.

(1) **Tableau N° 02 : Evolution du taux de scolarisation des enfants de 6 ans a 13 ans par sexe**

NNEES	GARCON	FILLES
1965-1966	57.70 %	2.28%
1975-1976	9.08%	1.44%
1979-1980	8.43%	5.70%
1984-1985	0.92%	2.01%

Source : (MEN)

3) **Tableau N° 03 : Evolution de la participation des filles dans le cycle secondaire**

	1975-1976	1979-1980	1984-1985
TOTAL	9.330	184.600	358.850
Dont Filles	27.880	64.160	84.440
%	27 ,1%	34,8%	1,4%

Source : MEN.

13) Le travail

Ainsi on relève une augmentation évidente et rapide des taux de participation des filles au système scolaire aussi bien dans le système primaire où il a atteint 72,01% en 1984-1986 que dans le secondaire où il est de 41,4% pour la même période alors qu'il était respectivement de 61 ,44% et 28 ,1% en 1975-1976.

Par contre, on constate une progression beaucoup plus lente dans le système de formation professionnelle puisque le taux de participation passe de 10 ,4% en 1976 à 21,5% en 1984, et 24 ,61% en 1985, comme l'indique le tableau suivants :

4) Tableau N° 04 : Evolution de l'effectif féminin par rapport a l'effectif global dans la formation professionnelle

Années	Garçons	Filles	% Des filles
1976	17,930	2.094	10,4
1978	23,342	3.091	11 ,6
1980	23,129	4.289	15,6
1981	24,374	4.974	16,9
1982	24,898	5.201	17 ,2
1983	24,944	5.215	17,5
1984	25,633	6.850	21,5
1985			24,61

Parmi les raisons qu'on peut invoquer pour expliquer ce faible taux de participation des femmes au système de formation professionnelle, on peut citer l'insuffisance quantitative et qualitative des capacités d'accueil, le déséquilibre régional de la répartition des centres de formation et enfin l'inadaptation de la formation à l'emploi.³⁴

Pour comprendre la place occupée dans la société algérienne par le travail féminin, nous partirons de hypothèse selon laquelle à chaque forme d'organisation économique correspondent des formes spécifiques d'organisation de la famille. Ainsi, la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle algérienne, correspond aux formes collectives d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production étant en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, les membres de famille étendue s'occupant de gérer l'ensemble du processus de production.³⁵

Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production. Selon les régions, les femmes s'occupent de la cueillette des olives, de l'entretien des bêtes, du ramassage, du bois, du battage du lait etc. Ce travail apparemment secondaire, et généralement refusé par les hommes, n'en constitue pas moins une tâche harassante et répétitive.

Dans les campagnes, l'indivision se disloque, et de jeunes paysans veulent disposer librement de leur lopin de terre. Aussi bien en ville qu'à la campagne, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus qui n'est qu'à son début, nous a déjà donné une idée sur les lignes générales de l'évolution de la famille algérienne. Passant des formes collectives et agricoles de production et de vie, aux formes industrielles, la société algérienne adopte, de plus en plus souvent, la famille réduite, constituée par le couple et ses enfants directs.

³⁴ Souad Khoja, A comme algérien, Op.cit., P96.

³⁵ Souad Khoja, Op.cit., PP 111 .112 .113 .

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme.

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. Mais, encore, aujourd'hui, travailler signifie toujours, pour elle, déshonneur. Par conséquent, elle est amenée à subir toutes les vexations, qui sont traditionnellement réservées, aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservé, et donc mis à bas l'honneur des frères ou époux.

En effet, les femmes devenues travailleuses salariées (même si leur nombre est minime) se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société traditionnelle, au foyer. Ceci peut, peut-être, expliquer le développement croissant des psychonévroses féminines, en Algérie.³⁶

Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activités, anciennement réservées au mari, comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin. Ceci n'est nullement accompagné par le développement de l'utilisation d'appareils électroménagers, qui pourraient rendre les tâches domestiques plus aisées, ou de crèches et garderies d'enfants. D'autre part, les modes de consommation n'ont pas varié, les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas nécessitant une longue et minutieuse préparation, l'utilisation des repas tous prêts, l'aide des enfants et du mari étant pratiquement inexistantes. Ainsi, outre les professionnelles, les femmes qui travaillent s'occupent de certaines tâches du mari et du ménage.³⁷

Le travail domestique est donc un travail qui, socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain (comparable aux autres travaux) celui qui produit pour le marché. Il est un travail qui fonctionne en dehors de tous les critères de rationalité, qui président au travail produisant pour le marché.³⁸

14) Femmes diplômées de l'enseignement supérieur confrontées au chômage en Algérie :

En Algérie, le fossé entre le système de l'enseignement supérieur et le marché du travail ne cesse de s'élargir. Il se traduit par un taux important de chômage des diplômés universitaires

³⁶ Ibid. PP 115. 116.

³⁷ Souad Khoja, Op.cit. PP 117.

³⁸ Ibid. P120.

(17.7%) par rapport aux taux de chômage général (10.5% en septembre 2016). Cette situation de vulnérabilité des diplômés sur le marché du travail peut être expliquée en termes d'offre d'emploi par la surcroissance de cette population sur le marché du travail. Elle concerne plus particulièrement la population féminine, notamment celles qui ont bénéficié d'une formation en sciences humaines et sociales.³⁹

15)Situation des femmes universitaires universitaire sur le marché du travail

L'entrée de la femme au marché du travail est devenue visible à partir des années 90. Elle reste cependant toujours faible. Le taux d'activité des femmes est à 16.6% seulement en septembre 2016 .Cette entrée est liée, d'une part aux effets de la crise économique qui ont poussé la femme à travailler pour contribuer à la satisfaction des besoins du ménage et des ces besoins personnels et à l'amélioration de son niveau d'instruction d'une autre part. la participation de la femme à la force de travail rémunérée est positivement corrélée avec l'augmentation de son niveau d'instruction (taux d'activité des femmes qui ont un diplôme universitaire est de 65.9% contre 6.5% seulement pour celles qui n'ont aucun diplôme).⁴⁰

16)Le travail industriel et le travail domestique :

A partir d'une enquête du terrain approfondie sur les fonctions des femmes dans l'industrie, madeleine Guilbert (1966) met en évidence les cloisonnements étanches entre travail masculin et travail féminin en même temps que l'usage particulier qui est fait de la main- d'œuvre féminine. Elle souligne a la fois la rapidité des cycles de travail et la dextérité requise, la répétitivité des taches demandées ainsi que la dévalorisation sociale du travail des ouvrières. Dans cet ouvrage pionnier sont contenus les résultats de recherche essentiels qui seront repris, des années plus tard, par d'autres générations de chercheurs. Outre la différenciation sexuée des postes de travail et des taches a accomplir, Madeline Guilbert analyse le processus par lequel se construit la négation des qualifications féminines. Les employeurs, explique –telle, utilisent dans l'univers de la production industriel des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique. C'est par ce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs opérations a la fois qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minuté, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs.⁴¹

³⁹ [https:// www. Researchgate.net](https://www.researchgate.net) (consulté le 04/06/2021 à 19h52).

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Margaret Maruani, **travail et emploi des femmes**. Ed la découverte, paris, 2000,

Chapitre III

Conciliation entre travail et la famille

1) Définition de la conciliation :

Phase obligatoire au prud'homme, précédant la procédure de jugement, durant laquelle les parties au litige tentent de régler celui-ci à l'aimable.

Procédure de règlement à l'amiable des litiges, prévue par les parties à un contrat probablement à toute action judiciaire. La procédure de conciliation implique la désignation d'un conciliateur, chargé de rapprocher les parties.¹

C'est un mode volontaire, un accord, une convention par laquelle deux personnes en litige vont mettre fin à celui-ci. Cette solution résulte directement de la volonté des parties. C'est la phase de la procédure dont l'objet est d'aboutir à cet accord.

C'est un processus de recherche de l'accord des parties et le résultat de cette recherche. Elle se confond avec la transaction et la médiation.²

Action qui vise à rétablir la bonne entente entre des personnes dont les opinions ou les intérêts s'opposent : rechercher la conciliation entre les parties opposées.

Action de rendre les choses compatibles : la conciliation de témoignages contradictoires.

Procédé de règlement amiable des conflits collectifs du travail, fixé probablement par convention collective ou par accord entre les parties. (L'absence de convention ou d'accord, la loi prévoit la possibilité pour les parties de recourir à une commission nationale ou régionale de conciliation.)³

2) Conciliation travail-famille :

La notion de « conciliation travail-famille » ou d'articulation qualifie les politiques publiques et mesures visant à aider les parents à articuler les mondes du travail professionnel et du travail domestique ou de soin.

Les politiques de conciliation à travers le monde se déclinent en mesures très diverses : d'éducatives fiscales, réduction de cotisations sociales dues par les familles qui emploient une personne pour garder leurs enfants/personnes dépendantes ; mesures compensatoires accordées aux pères et mères comme c'est le cas pour le congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'allaitement, crédit-temps permettant un retrait provisoire total ou partiel du marché du travail sans capture du lien avec cette sphère ; crèches, jardins d'enfants, etc.

¹ <https://www.edition-tissot.fr> (consulté le 10/06/2021).

² <https://cours-de-droit.net> (consulté le 11/06/2021 à 19 h 31).

³ Ibid.

Ces différents domaines d'intervention concernent autant l'état que les entreprises et les familles.⁴

La conciliation / articulation travail-famille s'inscrit donc dans plusieurs perceptives à la fois : solidarité sociale axée sur le bien-être et sur la lutte contre la pauvreté des enfants ; promotion de la fécondité ; égalité homme femme dans toutes les sphères y compris dans la sphère professionnelle, en termes d'égalité de traitement, de promotion et de salaires ; et enfin, la perspective du développement et de la croissance économique.⁵

3) la femme entre la vie professionnelle et vie familiale :

Le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs » ou deux domaines importants qui constituent à des degrés divers l'identité des personnes, mais aussi et surtout deux « activités » fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles les individus-et notamment des femmes, étant donné l'état actuel de la répartition des charges domestiques et familiales-est contraint d'arbitrer. Cette concurrence dont les termes sont à la fois temporels et financiers peut se « résoudre » selon plusieurs modalités, parmi lesquelles le retrait d'activités .Mener de front vie professionnelle et vie familiale peut se revanche provoquer des difficultés conciliation, fortement ressenties par les femmes, mais aussi par les hommes.⁶

Les femmes travaillent de plus en plus et leur profil d'activité ressemble à celui des hommes. Si elles sont pu bénéficier du développement du secteur tertiaire, qu'elles ont largement investi, leurs « qualités » sociales ont contribué à la création d'emplois qui étaient avant exercés dans la sphère domestique. Cette implication dans l'emploi n'a pu se faire sans modifier leur rapport à la famille, corrélativement à l'accès à l'instruction et à la maîtrise de leur fécondité. Mais le rôle de partage homme/femme dans la société désigne toujours la femme comme celle à qui doit revenir la charge principale de la famille. Aussi, dans la priorité donnée à la vie familiale ou à la vie professionnelle, un clivage apparaît entre les femmes très diplômées et très rémunéré et les autres. Mais à diplôme donnée, les femmes sont moins actives si leur conjoint occupe une situation sociale élevée. Le temps partiel peut être un moyen de réguler l'activité professionnelle et les charges familiales.⁷

⁴ <https://www.Larousse>(consulté le 11 /06 /2021 à 19h46 à 19h46).

⁵ Ibid.

⁶ H Garner Méda, C Senik-travail et emploi, 2005-travail-emploi.gouv.fr (consulté le 25/06/2021 à 12h30).

⁷ G Déplanques-Revue des politiques sociale et familiales, 1994-persee.fr (consulté le 27 /06 /2021 à 17h00).

4) Le travail domestique et familial des femmes cadres :

Les femmes cadres sont très préoccupées par l'organisation du temps des enfants leurs accueil durant leurs absences, l'équilibre de leurs repas à la sortie de l'école, leurs santé, leurs loisirs .Elle occupe une part importante de leur vie affective et donne également sens à leur motivation à travailler, l'éducation des enfants a pris une part importante de débat. C'est sur elle que se centre le discours des femmes quand au champ domestique. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire pour leurs enfants. Elles les soutiennent dans leurs parcours scolaires, dans le développement de leur culture générale. ⁸

La gestion du foyer occupe une place importante dans la vie des femmes. Evoquer cet aspect c'est s'arrêter sur nombre de taches qui vont des courses, au ménage, à l'éducation et à garde des enfants.

Chacune de ses taches ne renvoie pas au plan social aux mêmes conséquences .Il est frappant de relever que les femmes ont pris un temps important du débat pour parler de cette dimension avec force détails. ⁹

Le travail domestique occupe une place importante de la vie des femmes, conçu comme un élément du compromis il est également lié au fait que « la société n'aide pas du tout la femme qui travail ».

Ces cadres partagent leurs temps entre leur profession et la famille .Il y a comme un continuum entre ces deux univers comme le stipule ce propos « Au travail elles pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail ».Elles se livrent à leurs activités professionnelle en gérant le quotidien de leurs proches. ¹⁰

5) La conciliation entre vie professionnelle et familiales des femmes cadres :

Les femmes cadre jouent un rôle de pionnière dans l'équilibrage problématique de la vie professionnelle et domestique .Elles récusent « le sacrifice de leur vie personnelle et familiale à leur carrière, et le sacrifice des potentialités d'ascension professionnelle à leur vie individuelle ». C'est-à-dire qu'elles envisagent de mener de front deux formes de réalisation de vie, qu'elles tiennent pour indispensables à leur épanouissement personnel.

⁸ D CHERIFATI-merabtine-les cahiers du Cread, 2005-asjp.cerist.dz (consulté le 27/06/2021 à 19h53).

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

Les femmes veulent à la fois une vie professionnelle et une vie familiale à la hauteur de leurs ambitions, la flexibilité et l'intensification du travail rend de plus en plus aléatoire la conciliation de cette double exigence.¹¹

6) travail des femmes et cycle de la vie familiale :

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale (mariage, naissance et éducation des enfants) constitue une des perspectives les plus fécondes. Car elle offre une vision dynamique des formes de travail et met en lumière les mobilités au cours de la vie. Ainsi, l'opposition entre travail salarié, travail à domicile, activités multiples en ville ou à la campagne s'estompe, de nombreuses femmes passant d'une forme d'activité à une autre en se mariant, en ayant des enfants ou selon les caractéristiques du marché du travail local, ou encore de l'activité et du revenu de leur mari.

L'activité féminine dépend des cycles de la vie familiale : les jeunes filles exercent un travail à plein temps, comme ouvrières ou domestique, qu'elles poursuivent éventuellement les premières années de leur mariage. Après la naissance des enfants, beaucoup cessent toute activité salariée. Généralement, dans les familles ouvrières, le travail des enfants est « préféré » à celui des femmes. Aussi, dès que des enfants sont en âge de travailler, les mères quittent la fabrique. Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi, ou quand elles se retrouvent seules.¹²

7) La préoccupation centrale des enfants :

La première difficulté énoncée par les mères de famille réside dans le peu d'infrastructures d'accueil pour enfants.

La difficulté va en s'accroissant puisqu'une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liées à l'organisation du système scolaire avec sa double vocation et l'absence de cantines scolaires. Par exemple l'école libère les enfants à onze heures et demie donc il faut trouver l'équation pour les enfants pour être à cette heure chez eux c'est leur parents ils n'arrivent pas à les récupérer à cette heure donc dans cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand les enfants dans les différents paliers du système scolaire.

¹¹ Sophie Boutillier, Brigitte L'estrade, **le travail des femmes axe d'émancipation**, éd le harmattan, Paris, 2004, P51.

¹² Françoise Battagliola, **histoire du travail des femmes**, éd la découverte, Paris, 2004,

Donc les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées.¹³

8) Les difficultés rencontrés de concilier entres vie familiale et professionnelle :

La femme qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille surtout la femme qui 'ils ont des enfants travailler avec des horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est difficile est font un état de difficultés d'organisation de leur vie familiale .C'est particulièrement net quand les enfants sont jeunes.

Le fait que les femmes ne semblent pas de mentionner plus de difficultés que les hommes est surprenant car ce sont elles qui assurent majoritairement les tâches domestiques et familiale, en particulier les soins des enfants. Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre des femmes s'est retiré du marché du travail et est devenu femmes au foyer, sans doute pour éviter d'être confrontées à ces difficultés de conciliation.

Les femmes sont alors proportionnellement plus nombreuses que les hommes à juger difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.¹⁴

9) Les théories de la relation emploi-famille :

Stepanski (2003) présente une revue de théories qui expliquent la relation travail-famille .Selon lui, ces théories, au nombre de six, utilisent chacune de ses approches dans la conception de la relation travail-famille, mais on finalement complémentaires. Il s'agit-là de théories maximisation de la satisfaction, de la théorie instrumentale, de la théorie rationnelle, de la théorie des débordements, de la théorie de la segmentation et la théorie de conflit.¹⁵

Selon la théorie de la maximisation et de la satisfaction postule que l'individu calcule l'unité en vue de maximiser sa satisfaction et elle conçoit la relation travail-famille compétant bidirectionnelle.¹⁶

Ensuite la théorie instrumentale elle soutient que le conflit entre travail et la famille provient du fait que le travail nécessite plus de temps et d'énergie que la famille .Le travail

¹³ D CHERIFATI-MERABTINE-Les cahiers du CREAD, 2005-asjp.cerist.dz (consulté le 28/06/2021 à 21h 47).

¹⁴ C Senik, H Garner, D Méda-2004-basepub.Dauphine.psl.eu (consulté le 28/06/2021 à 23h00).

¹⁵ Diane-Gabrielle Tremblay, conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3^e Ed, Québec, 2011, P117.

relève du domaine de l'obligation tandis que la famille relève du domaine de la récompense. Le premier demande plus de temps et d'énergie, d'où un déséquilibre puisqu'il en reste moins pour les activités familiales. Ce peut être à l'inverse la famille qui appartient au domaine de l'obligation et le travail au domaine de la récompense, mais c'est peut-être moins souvent le cas, surtout pour les hommes, qui ont généralement comme priorité le travail, alors que certaines femmes peuvent prioriser la famille.¹⁷

Et dans l'approche de la théorie rationnelle explique que le conflit entre le travail et la famille survient lorsque le temps passé au travail est plus important que celui consacré aux activités familiales ou vice-versa. La conception rationnelle considère que le temps est une ressource limitée ; par conséquent, il n'y a pas assez de temps pour en consacrer autant aux activités professionnelles et aux activités familiales.

Et dans La théorie des débordements postulent que la satisfaction ou l'insatisfaction vécue dans un domaine (le travail ou la famille) exerce une influence positive ou négative sur l'autre domaine. Ainsi, il y a conflit lorsqu'une insatisfaction associée au travail influence négativement la vie familiale ou vice-versa. Par ailleurs, la satisfaction vécue dans un domaine peut aussi avoir une influence positive sur l'autre domaine.¹⁸

Concernant la théorie de segmentation, le conflit découle de l'inaptitude de l'individu à faire une séparation ou (une segmentation) entre ses activités professionnelle et ses activités familial. Ces deux domaines sont considérés comme indépendants.

Enfin la théorie de conflit Selon cette théorie, la concentration, l'énergie et le temps sont des ressources limitées. L'individu fait le choix de consacrer ces ressources dans un domaine pour y réussir. En y consacrant plus de ressources, il crée un déséquilibre, car ceci se fait irrémédiablement

Au détriment de l'autre domaine. Cette situation génère du stress chez l'individu qui est incapable de trouver un équilibre entre travail et famille, d'où le conflit entre ses deux rôles.¹⁹

Selon l'approche instrumentale que nous avons choisi comme une approche qui est en relation de notre recherche d'étude, car elle contient les mêmes informations sur travail et la famille ainsi la conciliation entre les deux derniers.

¹⁷ Ibid. P118.

¹⁸ Diane-Gabrielle Tremblay, Op.Cit, P119.

¹⁹ Ibid. P119.

10) Mener de front une carrière et une vie de famille :

Faire carrière et fonder une famille se résume dans le meilleur des cas à deux enfants maximum. Aucun moyen réel n'est mis à la disposition des femmes pour leur permettre, calmement, de se réaliser.²⁰

L'autre grand sujet est la conciliation de la vie professionnelle et familiale, mais il est abordé sous un angle exclusivement féminin. Cette vision traditionnelle constitue à mon sens un obstacle infranchissable vers l'égalité. Car les femmes ne peuvent à elles seules briser le carcan.

Aujourd'hui chacun travaille à l'extérieur et par conséquent, chacun doit prendre sa part de travail domestique et de l'éducation des enfants.²¹

En quittant leur domaine traditionnel, celui de la famille et du foyer, les femmes ont contribué à la mise en place de comportements inédits mais aussi de structures nouvelles. Je pense, par exemple, aux crèches et aux lieux d'accueil destinés à la petite enfance. Il est significatif de constater que ces structures ont été conçues sur la base du modèle féminin.

C'est sans doute l'effet d'une conception traditionnelle qui veut que l'éducation des enfants en bas âge reste une affaire strictement féminine.

11) Conceptualisation de la relation et du conflit emploi-famille :

Selon **Garlson et Grzywacz** (2008), les travaux de recherche sur la relation travail-famille et leur principaux concepts peuvent se regrouper en trois perspectives selon que l'on considère l'analyse de la relation sous un angle négatif, positif ou intégrateur. La perspective négative suppose que l'un des rôles influe négativement sur l'autre. Le conflit est alors le concept principal. La perspective positive regarde sa part les effets positifs d'un domaine sur l'autre. Le débordement positif (**Edwards et Rothbard, 2000 ; Grzywacz et Marks et al. 2004**) sont alors les principaux concepts. Il y a par exemple, débordement positif lorsque la satisfaction au travail se fait sentir positivement sur le comportement à la maison.²²

12) Le conflit entre travail et la famille :

En effet, la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de **Greenhaus et al** et qui ont défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents

²⁰ Cristina Lunghi, Et si les femmes réinventaient le travail, Ed d'organisation, Paris, 2002, P50.

²¹ Ibid. P51.

²² Diane-Gabrielle Tremblay, Op .Cit, P123.

rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit du temps et quand une personne doit assumer de multiples rôles dans la sphère professionnelle, familiale et sociale qui imposent des exigences cumulatives en termes de Temps, d'énergie et en termes d'engagement. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle.

Ces exigences peuvent créer deux types de conflit : le premier découlant de la surcharge et du débordement des rôles- trop de choses à faire en trop peu de temps – et le deuxième, résultant de l'interférence entre différentes activités qui ont lieu en même temps dans des endroits différents.

Historiques, culturels, économique et sociaux. En effet, les femmes ressentent de façon plus aiguë la pression du travail, de la famille et de la collectivité. Le sexe influe de toutes sortes de manières sur la capacité de concilier travail et la famille.

Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement.²³

Le conflit vie professionnelle et vie familiale se rattache à l'idée que les individus disposent d'une quantité limitée de temps et d'énergie et que chacune des deux sphères, privée et professionnelle non toujours délimitée. Les conflits s'agissent donc, lorsque les demandes de participation dans un domaine de la vie sont incompatibles avec les demandes de participation dans un autre domaine. Ces conflits peuvent avoir un effet important à la fois sur la qualité de la vie de famille et sur la qualité de vie sur le lieu de travail. Conciliation travail-famille mettent l'accent sur les améliorations du système tout comme « l'implication au travail ou dans la famille est facilitée grâce aux expériences, compétences et opportunités développées à la maison ou au travail ». Les femmes plaçant leur carrière avant celle de leur maris ou à égalité avec eux, subissent plus de conflit dans leur vie familiale que les femmes plaçant leur carrière en seconde position.²⁴

²³ Ministre de la fonction publique et modernisation de l'administration, Op.cit., P16.

²⁴ S Belghiti-Mahut-RIMHE : Revue interdisciplinaire Management, homme, 2015-cairn .info (consulté 06 /06/2021à 22h02).

13) Statut de la femme active active dans le milieu social :

Du statut sociale de la femme découle un certain nombre de difficultés véhiculées par des pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre de la morale , des droits et devoirs légalement reconnus, mais aussi des valeurs perpétuées depuis des générations. Elles touchent toutes les tranches d'âge, tous le milieu sociaux, toutes les catégories professionnelles sans distinction et pèsent lourdement sur la condition féminine. Elles constituent de ce fait un frein à la promotion et au progrès.²⁵

14) La place des femmes entre vie familiale et vie professionnelle :

La conjugaison de la vie familiale et de la vie professionnelle reste un problème particulièrement aigu pour les femmes :

« Si cela concerne les jeunes femmes, Sacher que lorsqu'on se lance dans des études, on ne se rend pas compte que cela enlèvera par la suite une souplesse (notamment au niveau des horaires) bien nécessaire avec des jeunes enfants ».Une femme médecin souligne les inégalités à l'intérieur de la cellule familiale :

« Il est très difficile de mener deux carrières de cadre supérieur. Un des conjoints doit se sacrifier et il s'agit souvent de l'épouse .La vie de famille et l'éducation des enfants demandent beaucoup de temps et d'investissement, l'équilibre personnel demande aussi de pouvoir partager des moments de vie privé. Même sans enfants, les contraintes de deux vies de cadres sont difficiles à concilier ».

On a déjà vu que des charges familiales forment la justification essentielle du recours de nombreuses femmes au temps partiel.

15) L'aménagement du temps du travail :**a) la définition du temps du travail :**

La définition du temps du travail que propose **Grossin** s'impose comme point de départ de l'analyse : « Par temps du travail, il faut alors entendre un contenant et un contenu, c'est-à- dire, d'une part, des aspects externes, morphologiques ou géométriques comme la durée et l'horaire de travail, les répartitions des jours ouvrés dans la semaine ou l'année et,

²⁵ <https://www.ouvrages.crasc.dz>(consulté le 21/06/2021 à 19h 30).

d'autres parts, des aspects internes ou constitutifs qui se rapportent à la mise en œuvre de la force de travail.²⁶

Nous aborderons donc les aménagements qui portent tant sur la durée du travail que sur l'organisation du travail. L'objectif, n'est pas d'être exhaustif mais s'encadre dans un débat actuel qui retient les manifestations les plus significatives de l'aménagement du temps de travail. A cet effet, sont considérées en premier lieu les deux modalités typiques de l'aménagement de la durée du travail, à savoir la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.²⁷

b) L'organisation du travail en diminution d'heures :

De nombreuses solutions ont été envisagées par les divers acteurs concernés. La semaine des 4 jours a ses défenseurs : d'autres plaident pour un raccourcissement de chaque journée : d'autres encore pour une réorganisation sur l'année, voire sur plusieurs années afin de permettre les congés sabbatiques, etc. Une réorganisation du travail incite aussi à réfléchir à une extension du travail de nuit, à l'organisation en équipes. A nouveau, le débat tourne ici autour des embauches compensatoires possibles, d'une utilisation plus intense des machines ainsi que du recours aux heures supplémentaires. Les employeurs inclinent davantage vers une organisation du travail en cinq jours compensés par une légère diminution horaire quotidienne.²⁸

16) Les femmes salariées face à une double journée :

Les travaux sur la double journée de travail, l'intense activité à laquelle sont astreintes les femmes, conjointes et mères, qui ont une vie professionnelle. Entre travail domestique et travail professionnel ne subsistent pas ou peu pour ces femmes de moments de libre disponibilité de soi. Tandis que les femmes au foyer connaissent l'alternance des activités laborieuses professionnelles ou domestiques et des activités de loisir, les femmes salariées ont à mener la difficile « gestion ordinaire de la vie en deux » au prix d'une compression de leur trois temps de vie, temps libre, temps familial et temps professionnel. « Entre les heures de travail et la présence attendue, si ce n'est obligatoire, à la maison, il ne reste pas de temps, de

²⁶ Michel De Coster, sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 3^e édition De BOECK, Université Bruxelles, 1999, P249.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid. P251.

ce temps libre dont il est tellement question aujourd'hui mais qui ne s'adresse qu'aux hommes.

Le récit de journées de femmes qui travaille ne laisse apparaître aucun moment flou dès lors qu'elles sont chargées d'époux ou d'enfants.²⁹

Au départ des enfants, la pression baisse logiquement avec la relâche des obligations familiales et du travail ménager.

Le poids domestique des enfants a disparu ou s'est atténué, et les mères ne se sentent plus le devoir d'être disponibles, et donc présentes, comme lorsque les enfants sont à la maison.

Les femmes entretiennent des rapports différents à leurs deux journées de travail en fonction de leur idéal conjugal, de l'idée qu'elles se font de leur rôle. Une femme attachée aux différences de rôle entre sexe, qui conçoit que sa place est avant tout à la maison, pourra vivre sa journée professionnelle comme un « corvée », une entorse à son affectation prioritaire. Inversement, une femme qui conçoit son investissement professionnelle à l'égal de celui de son conjoint vivra sa journée domestique comme une astreinte à réduire le plus possible. Quand les enfants sont encore à la maison, ces deux conceptions entraînent des aménagements différents de la double journée. Soit la journée domestique est maintenue aussi large que possible, et elle vient comprimer le temps professionnelle et temps libre.

Soit la journée professionnelle tend à s'élargir, et elle vient empiéter sur la journée domestique comme sur le temps libre. Le départ des enfants et la libération de temps qui s'ensuit n'a donc pas la même signification pour toutes les femmes, car, selon le cas, ce n'est pas exactement la même double journée qui se trouve affecté par cet événement, et la femme ne va pas employer de la même façon le temps qui se libère.³⁰

²⁹<https://www.cairn.info>(consulté le 04/07/2021 à 15h 30).

³⁰<https://www.cairn.info>(consulté le 04/07/2021 à 20h00).

Partie pratique

Chapitre IV: présentation du terrain et analyse des données

Section 1 : présentation de l'organisme d'accueil

Le groupe chikhounne est un groupe familial a été construit grâce à une démarche volontariste qui reflète un engagement et une volonté inébranlable à mettre en œuvre de grands projets de développement et la concrétisation des attentes qui exigent des engagements à favoriser l'épanouissement de tous ses acteurs. Le Monoprix supermarché Thilelli c'est une filiale du ce complexe qui est à la taille humaine est composé de plusieurs filiales qui sont : Amazone Premium Qualité, Pasta Word, Soummam Mineral Water, Semoulerie Soummam Grani, Soummam Grani, Soummam Conditionnement, Grani Negoce Transport et le super Marché Thilelli qui est un organisme actif dans le monde de commerce, est érigé en 2008 dans la tentative de faire une concurrence commerciale.

1. Historique de l'organisme « supermarché THILELLI »

La SPA Supermarché THILELLI, est une société par action au capital social de **5871000.00 DA**. Elle est issue de cession des actifs aux profits des travailleurs de l'entreprise de distribution des galeries de **Bouira** dénommé EDGB, unité d'**Akbou** dissoute. Elle compte **54** actionnaires et elle emploie **42** salarié. Elle est régie par un conseil d'administration, compose de **06** administrateurs dont le président directeur général « **P.D.G** »

Après la dissolution de l'EDGB en date du **15/11/1997**, les travailleurs ayant opté pour la formule de rachat des actifs de l'unité (**632** conformément à l'instruction du chef de gouvernement), sont l'essentiel du capital social. Le **05/12/1998** l'entreprise est reprise par ces actionnaires et ouvre ses portes au public sous forme de « SPA SUPERMARCHE THILELLI ».

En date du **06/04/2008** l'ensemble des actionnaires ont cédé la totalité de leurs actions au profil de groupe **Chikhounne**.

Cette entreprise emploi **70** salarie orienter dans 06 services. Une structure hiérarchique présidée par un directeur générale (**D.G**) **chikhounne Hakim** et son conjoint son frère **chikhounne Amara**.

1.1. Emplacement géographique

Cet organisme est implanté à 2 km du chef- lieu de la Daïra d'AKBOU et se situe à environ 70 km à l'ouest de la wilaya de Bejaia sise à avenue 01 novembre à coté de stade les martyrs d'Akbou.

1.2. Taille et superficie :

Le supermarché a une grande surface de vente d'une superficie de 4705 M² dont 2200 M² non bâtis, plus une surface d'attraction pour les enfants toute est fait à base de panneaux sandwich.

Le monoprix a ouvert ses portes à nouveau avec un capital social de 108 844 308 00 DA.

Le supermarché à caractère commercial spécialisé dans le commerce de détail, l'achat et la vente de la marchandise sans aucune transformation.

1.3. Nature juridique de l'entreprise :

Le supermarché THILELLI est une société par action (SPA) à caractère commerciale.

a) Commerciale :

La vente et l'achat de tous les produits alimentaires et électroménagers en détail.

b) Prestation de services :

Outre la commercialisation l'entreprise réalise des prestations de service pour lancé des produits de ces autres filiales ou autres entreprise pour présenter leurs produits pour le public quel que soit la nature de ce produit.

2. Effectifs par structure et par catégorie socioprofessionnelle

2.1. Répartition de la ressource humaine par structure :

La grille ci- après nous montrera la répartition de la composante humaine sur les différentes structures que comporte l'organisme.

Tableau n° 05 : Répartition de la ressource humaine par structure

Structure	Cadres Sup		Cadre		Maitrise		Exécutions		Total par structure		Total direction	
	Perm	temp	perm	temp	perm	temp	Term	Temp	Term	Temp	Term	temp
S.R.H	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0
Commercial	2	0	2	0	0	0	0	0	4	0		
G. des stocks	0	0	1	0	2	0	0	0	3	0	7	0
Sécurité	1	0	4	1	7	1	5	0	17	2	17	2
Réceptionniste	0	0	1	0	1	0	0	1	2	1	2	1
Caissier	0	0	0	0	6	3	4	3	10	6		
Manutentionnaire	0	0	0	0	4	1	1	0	5	1		
Agent polyvalents	0	0	0	0	8	1	2	4	10	5		
Boucherie	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	27	11
Totaux	4	0	9	1	30	6	12	8	55	15	55	15
	4		10		36		20		70		70	

2.2. Répartition par catégorie socioprofessionnelle :

La grille qui suit nous montrera la répartition de la ressource humaine selon catégorie socioprofessionnelle.

Tableau n°06 : Distribution par catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie	Surface de Vente		Soutien technique		Soutien administrative		Totale		Totale générale
	Perm	Temp	Perm	Temp	Perm	temp	Perm	Temp	
Cadres	5	0	14	1	3	1	12	2	14
Maitrise	18	5	9	1	2	1	29	7	36
Exécution	8	6	5	1	0	0	13	7	20
Totaux	31	11	18	3	5	2	54	16	
	42		21		7		70		70

Section 2 : Organisation globale de l'entreprise.

L'illustration de l'organisation supermarché THILELLI, qui figure dans les annexes du travail, ma permet d'avoir une idée générale sur le positionnement de chaque structure dans l'organisme, cette figure délimite les frontières structurelles existantes.

2.1. Direction générale (DG)

La direction générale se divise en trois services principaux, chacun d'elles se charge de l'accomplissement de certaines tâches principales qui lui sont attribuées ; le service commercial, service moyens généraux et le service ressources humaine.

2.2. Service commercial

Le chef du service commercial : permis ces :

- Cordonner et dirige les activités commerciales de la société.
- Etablir le planning des missions sur la base des contacts et rendez-vous et achat par section de gestion.
- Etablir le programme de l'approvisionnement.
- Négociation avec les fournisseurs.
- La fixation des prix des marchandises.
- Contrôler les prix de vente.
- Vérifier les dossiers d'achat, les vises et les transmettre à la comptabilité.
- Vérifier la marchandise achetée avec le réceptionnaire.

2.3. Service moyens généraux

Le chef du service moyens généraux : permis ces :

- La propreté de la société.
- L'entretien du matériel contre l'incendie.
- La gestion du service après-vente.
- Suivre le travail des agents d'entretien et les manutentionnaires.

❖ **Chef sécurité** veille au :

- Bon fonctionnement de son service qui est composé de :
 - a) **Des surveillant** : qui sont charge de surveiller les voleurs et de vérifié les tickets à la sortie.

- b) **Des agents de sécurité** : qui surveillent les incendies. La sécurité des portes et des biens de la société.
- c) **Garde/ veilleur de nuit** : qui surveille les biens de la société la nuit.
- ❖ **Service parc** : est composé de :
- **Chauffeurs** : sont chargé de l’approvisionnement des marchandises chez des fournisseurs et pour des clients aussi.
- ❖ **Chef de surface /chef de rayon** : est chargé de :
- Doit prendre connaissance des nouveaux produits réceptionnés.
 - Veille à l’affichage des prix de tous les produits exposés à la vente.
 - Anime les ventes en surface de vente.
 - Proposer les produits à la dépréciation.
 - Prend en charge les litiges existants avec les clients (garantie et S.A.V).
 - Etablir avec le vendeur ou magasinier P.V de dépréciation ou reforme.
 - Préparer et coordonner l’inventaire périodique.
 - Suit les écarts des caisses.
 - Signaler au service commercial les produits à faible rotation.
 - Exploiter un registre des articles demandés par les clients qui ne sont pas disponible.
 - **Agent polyvalent** : est chargé de :
 - Participer à l’approvisionnement de son rayon et signaler au chef de rayon ou chef de surface les articles manquants.
 - Achalander et met en valeur les produits en veillant à leurs bonnes présentations.
 - Assure la propreté de son rayon.
 - Assure l’affichage des prix des produits.
 - Procéder à l’inventaire périodique de son rayon.
 - Signaler des produits méventes au chef de rayon ou chef de surface.
 - Conseille et informe le client pour tous les produits dont il a la charge.
 - Assure l’emballage spécifique pour tous les articles.
 - Signer avec le chef se surface le P.V de dépréciation et de réforme.
- ❖ **Caissier** : le caissier est chargé de :
- Enregistré les mouvements des ventes journaliers.
 - Collecter les recettes en espèces questionnement.
 - Justifier avec des mouchards que la caisse établit les ventes de marchandises.

- Remplir le bulletin de billet âge à chaque fin de journée pour déclarer les écarts négatifs et positifs et les montants (des ventes par chèque – vente à terme – vente en espèce).
- ❖ **Facturier** : le facturier est chargé de :
 - L'établissement des factures de vente pour les produits qui nécessite la facturation.
 - Acheteur –démarcheur : leurs tâches sont :
 - Exécuter les commandes d'approvisionnement programmées par le service commercial.
 - Tient à faire un fichier de réception.
 - Prospector de façon permanente le marché.
 - Présenter au service commercial les nouveaux produits prospector.
 - Entretien des relations commerciales permanentes avec tous les fournisseurs.
 - Etablir une situation périodique de la réalisation de tranche du programme d'approvisionnement qui lui confié.
 - Participer à l'inventaire périodique.
- ❖ **Le gestionnaire de stock** : est chargé de :
 - Suit les mouvements de stock tel que les entrés et les sorties.
 - Etabli l'ordre d'approvisionnement au chef de service commercial.
 - L'entretien du matériel de bureaux.
 - Etabli les bons a servis.
 - Suit l'affichage des prix.
 - Signale tous les manques de marchandise au chef de service commercial.
 - L'achat des pièces de rechange.
 - Veille à la bonne gestion du stock.
 - Etabli le P.V d'avarie ou de manque de marchandise.
- ❖ **Le réceptionnaire** : leurs tâches sont :
 - a) Sur le plan quantitatif :**
 - Procède au comptage numérique en présence de l'acheteur et chef de service commercial.
 - Confronte les quantités réceptionnées avec les bons de livraison ou l'ordre d'approvisionnement.
 - Etablir le document de constatation des marchandises d'excédents, de casses ou d'avarier qu'il signe conjointement avec l'acheteur.
 - Etabli trois (03) exemplaires pour la facture d'achat.

b) Sur le plan qualitatif :

- Procéder avec le chef de groupe en présence du chef de service commerciale à l'étalonnage de l'échantillon de chaque nouvelle marchandise.
- Confronte de bon de livraison avec l'ordre d'approvisionnement.

❖ Le magasinier : le magasinier est chargé de :

- Vérifier la conformité de la marchandise réceptionnée avec le bon de livraison.
- Contrôler la marchandise réceptionnée sur le plan quantitatif.
- Veiller à l'hygiène des produits (réserve – surface).
- Vérification des dates de péremptions.
- Remplir les fiches de stocks selon chaque produit.
- Classer les différentes marchandises sur les rayons.
- Achalander les rayons.

❖ Le trésor : le trésorier est chargé de :

- Dépouiller les recettes quotidiennes et vérifier le montant des espèces versées à la banque, après établissement d'un reçu de versement détaillé, suivant la quantité de pièces et billets de banque déposés.
- Etablir le bulletin des ventes journalier par ventilation de section de gestion et par nature d'opération : espèce, chèque à terme.

❖ Service comptabilité : le comptable est chargé de :

- Superviser, contrôler et enregistrer les opérations effectuées par la société :
- Vérification s'il y'a d'erreur dans les documents comptables.
- Constitution de la situation financière de la société :

J.A CAISSE – J.A OPERATIONS DIVERSES.

L'établissement :

- Bilan /Périodiquement ou annuellement.
- Balance / Mensuel.
- Grand livre / Mensuel.

2.4. Service ressources humaine :**❖ Le service personnel :** le chef de service personnel permis ces :

- Suivi le pointage du personnel.
- L'établissement des fiches de paies.
- Suit les règlements du personnel.

Caractéristique des enquêtes :**Tableau n° 07 : Répartition des enquêtées selon l'âge :**

Catégorie	Effectifs	%
[20 - 35 [03	42,85 %
[35 - 45 [04	57,14 %
Total	07	100 %

Nous constatons selon le tableau que la majorité des enquêtes, est située dans la catégorie d'âge entre (35 - ans), suivi de la catégorie (20 - 35 ans).

La majorité des enquêtées sont jeunes.

Tableau n° 08 : Répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Bac	02	28,57 %
Licence	02	28,57 %
Master	03	42,85 %
Total	07	100 %

Selon le tableau ci-dessus , représente la répartition des femmes selon le niveau d'instruction, 05 sur 07 des femmes enquêtée ont un niveau Supérieur, et cela s'explique la situation de la femme qui a connu des améliorations dans la scolarisation des filles, ainsi le recrutement exige un certain niveau d'instruction, suivi de la catégorie des femmes qui ont un bac plus formation 02 sur 07.

Tableau n° 09 : Répartition des enquêtées selon les expériences professionnelles :

Expérience professionnelle	Effectifs	%
-05 ans	02	28,57%
05 à 10 ans	04	57,14 %
10 à 15 ans	01	14,28 %
Total	07	100 %

Ce tableau ci-dessus , montre la répartition des femmes selon les expériences professionnelles , nous constatons que la majorité des femmes (4 sur 7) ont une expérience de 5 à 10 ans , suivi par l'expérience de 5 ans avec un effectif de 2 sur 7 , et pour l'expérience de 10 à 15 ans avec un effectif de 1 sur 7 qui n'es pas fiable car les entreprises recrutées les gens pour avoir un personnel actifs et dynamique .

Tableau n°10 : la répartition des enquêtées selon la catégorie professionnelle :

Catégorie professionnelle	Effective	%
Agent commercial	02	28,57 %
Agent personnel	01	14,28 %
Comptable	03	42,85 %
Gestion de stock	01	14,28 %
Total	07	100 %

Ce tableau montre que 03 femmes parmi les 07 femmes sont des comptables, suivi par 02 sur 07 sont des agents commerciales, et 01 sur 07 qui occupe le poste agent personnel, ainsi 01 sur 07 qui occuper le poste de gestion de stock.

En constatant que les femmes occupées des postes cadres très importantes et ce sont des poste deresponsabilité.

Tableau n°11 : la répartition des enquêtées selon leurs milieu géographique :

Milieu géographique	Effectif	%
Urbain	03	42,85 %
Rurale	04	57,14 %
Total	07	100 %

Selon le tableau ci-dessus, représente la répartition des femmes enquêtées selon le lieu de résidence, 04 sur 07 résident en milieu rural, et 03 sur 07 résident en milieu urbain , généralement vivant à côté du l'usine.

Les données de ces tableaux nous montrent que le travail de la femme cadre est un facteur déterminants pour sa situation professionnelle, la femme qui exerce un travail salariés à la possibilité d'embaucher des postes de valeurs et à la possibilité de fréquentes le monde extérieur pour développerces connaissance. En effet, avec cette profession cadre elle s'impose dans la société ainsi elle va avoir un statut social important.

Tableau N °12 : Description de la population des enquêtés :

CAS	Age	Niveau d'instruction	Nombre D'enfants	Poste occupée	Ancienneté
1 ^{ere} cas	45 ans	Supérieur	3	Gestion de stock	7 ans
2 ^{eme} cas	26 ans	Supérieur	1	Agent personnelle	7 ans
3 ^{eme} cas	36 ans	Supérieur	2	Comptable	13 ans
4 ^{eme} cas	31 ans	Terminal	0	Agent commerciale	6 ans
5 ^{eme} cas	27 ans	Terminal	2	Comptable	4 ans
6 ^{eme} cas	24 ans	Licencier	1	Comptable	3 ans
7 ^{eme} cas	38 ans	Licencier	3	Agent commerciale	8 ans

Présentation des cas

L'existence des femmes cadre dans les entreprise est très importants pour le développement de notre société, cela explique qu'elles peuvent occuper et contrôler un poste très importants et être responsable avec fiertés et beaucoup de courage.

Cela nous a poussé à effectuer notre recherche a l'entreprise SPA chikhouné, Akbou, à fin de connaitre comment les femmes cadres représentants leur travail.

Présentation du 1^{ème} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgé de 31 ans, d'un niveau supérieur, habit dans un milieu urbain, elle occupe le poste de Agent commercial dans cette l'entreprise, d'une expérience professionnelle de 6 ans.

L'analyse du 1^{ème} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquêtées la profession cadres, celle-ci a répondu « **c'est une occupation pour moi, mieux d'être à la maison après mes longue années consacrées aux études rien que pour rejoindre le monde du travail pour une avenir stable** », cela montre que pour l'enquête elle travaille pour remplir le temps vide mieux de rester à la maisons son rien faire, aussi suite à ces études elle voulait pas perd ce qu'elle a appris pendant son cursus universitaire un bon statut professionnelle . Grâce à la scolarisation, la femme à gagner beaucoup de choses au sein de la famille et dans la société, l'acquisition de connaissances sont utile à une bonne mère et épouse.

A propos de la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, elle a répondu « **suit à mes études j'ai fait une formation pour m'occuper de cette profession, il faut avoir la capacité de gérer et de suivre le travail** », cela explique que la féminisation des professions supérieures est liée dans tous les pays à la meilleur réussite scolaire des filles et à leur accès aux sagement les plus prestigieux de l'enseignement

supérieur, aussi le niveau de formation qui augmente de plus en plus, sans oublier le critère de la responsabilité en verre le travail occuper.

Concernant ce qui motive le plus la femme cadre dans le travail, celle-ci a répondu « **mon mari qui me motive a travailler pour ne pas rester tout seul à la maison sans rien faire, et pour atteindre mes objectifs** », cela confirme le développement des pensées en verre le travail de la femme, au paravent elle été dominer par son père, son frère et son conjoint mais aujourd'hui en constaté avec l'interviewé que il y a eu un changement de cette réflexion, et pour sortir du monde close de la maison et de ses taches ennuyeuse.

Sur la question est ce que vous êtes satisfaite de votre situation actuelle, cette enquêtée a répondu « **je suis satisfaite par rapport à mon travail mais j'estime avoir une augmentation du salaire qui ne suivent pas la cadence des augmentations des prix ces derniers temps** », cela elle nous fait remarquer qu'elle est satisfaite et bien de son travail, mais elle une peine Concernant le salaire qui un élément essentielle pour assure les besoins de la vie quotidienne et un avenir stable, ainsi la rémunération est le droit de tous les salariés vu son expérience.

A propos de la question, quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-là a répondu «**j'aimerais bien atteindre un autre poste plus important que celui-là** », cela explique que l'enquête elle a une ambition d'attendre un poste plus valorisée pour mieux progressé et ce sentier arrivé au bout de ses rêves.

Concernant la question relative sur les difficultés rencontrées dans son travail, celle-ci a répondu « **j'ai eu des difficultés au début de ma carrier sur la maitrise du travail, et les conflits entre les collègues qui se termine pas aussi les complots, cette situation me fatigue trop** », cela indique que à cause de tous les obstacles que la femme rencontre dans le lieu de travail, cette dernière est mise en déséquilibre psychologue et psychique, ce qui peut provoquer chez elle la fatigue, stress et conflit.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur le travail comme femmes cadres, cette dernière a répondu « **notre société est une société paradoxale que personne ne peut voir réussir ou le frustrer** », cela confirme que pour société ce phénomène de travail de la femme est nouveau et il s'impose à la culture traditionnelle qui interdit a la femme de travailler en dehors de son foyer.

Sur la question est ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et la famille, l'enquêté a répondu « **oui j'arrive, je suis un programme pour mieux s'organisée, et comme je n'ai pas d'enfant je me consacre mon temps pour mon conjoint et ma famille** », cela explicite que la programmation du temps est nécessaire pour mieux organiser entre le travail domestique et professionnelle et équilibrée entre ces double vie. Au fait même si elle exerce une activité professionnelle cela n'a aucun effet négatif sur l'image de la bonne épouse qu'elle projette.

Relativement à la question est ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, celle-ci a répondu «**non, je laisse tout ce qui concerne le travail au travail et ce qui concerna la famille à la maison, j'aime séparer entre ces deux** », cette femme cadre confirme qu'elle est capable de faire la part des choses entre ces deux vie avec la bonne organisation, et le travail influence pas forcément sur la vie familiale.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos taches, celle-ci a répondu « **ma belle-mère elle est contre que je travaille elle me dit quand une femme ne manque de rien dans sa vie elle n'est pas obligé de travailler, elle m'a fait beaucoup de problèmes** », cela nous montre qu'il existe dans notre vie actuelle encore des familles traditionnelle, auxquelles les jeunes doivent obéissance et soumission totale.

Touchant la question vous laissez vos enfants avec qui, l'enquête a répondu « malheureusement, **j'ai 4 ans de mariage sans avoir des enfants** », cela nous explique que cette enquêté elle n'a pas de enfant donc cette question ne lui concerne pas.

A propos de la question est ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **notre enquêté elle n'a pas répondu sur cette question** », cette question ne lui concerne pas.

A la question quelle est la différence entre la femme qui travaille et la femme au foyer, celle-ci a répondu « **personnellement la femme qui travaille à sa place dans la société elle peut s'imposer et avoir de la valeur, par contre la femme au foyer elle est condamnée dans sa coquille et elle est toujours dépendante au prix de son conjoint** », cela explique que la femme qui travaille à l'extérieur de la maison accorde une certaine autonomie, et lui permet dépendre de son mari, le travail sort la femme de l'oisiveté, lui permet aussi d'avoir un statut professionnelle et sociale respectueuse.

A la question quelle sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **les regards des autres qui me voient incomplète à cause de ma stérilité me pose un grand problème dans ma vie familiale** », cela explique que la société attend une opportunité pour nous souvenir de notre vulnérabilité, ce qui fait un complexe dans leur vie, et situation psychologique instable.

Présentation du 2^{ème} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 27 ans, d'un niveau supérieur, habitée dans un milieu rural, elle occupe le poste de comptable, d'une expérience professionnelle de 4 ans.

L'analyse du 2^{ème} cas :

En ce qui concerne la question que représente pour l'enquêtée la profession cadre, celle-ci a répondu « **c'est une profession qui répond à mes études et j'aime exercer ce travail** », cela montre que la scolarisation est le chemin de progression et d'évolution de la femme en général dans sa vie sociale et professionnelle et en particulier de la femme cadre.

Concernant la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, l'enquêtée a répondu « **après mes études supérieures j'ai fait une formation de la comptabilité que je maîtrise très bien aujourd'hui, il faut être concentrée, assidue et bien veillante** », cela indique que pour une femme cadre il faut avoir certain niveau d'études supérieures, mais aussi il faut être concentré et stricte dans son travail.

Concernant ce qui motive le plus la femme cadre dans le travail, celle-ci a répondu « **le sacrifice de mes études me pousse toujours à travailler et de progresser dans ma profession, aussi d'avoir une assurance pour mon avenir** », cela nous montre que la scolarisation est considérée par tous comme promotion sociale, devenue indispensable mettant les jeunes filles de tenir de façon plus moderne leur rôle de mère de famille, de ce fait le travail donne plus de droits aux femmes, renforce leur statut et leur donne une présence très importante dans le monde du travail et des avantages pour assurer leur avenir.

Sur la question est-ce que vous êtes satisfaite de votre situation actuelle, cette enquêtée a répondu « **oui je suis très satisfaite de mon travail, du fait que je travaille dans un secteur qui est mon domaine pour avoir un bon statut professionnel** », cela explique que

l'enquêté elle est satisfaite de son travail, car c'est le domaine qui est le prolongement de ses études, aussi c'est grâce à cette fonction elle sa place dans la société.

A propos de la question, quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-là a répondu « **après mes études en comptabilité, j'ai occupé le poste d'aide comptable après le poste comptable niveaux 01 et aujourd'hui je suis comptable niveau 02, donc j'estime atteindre le poste de comptable principale** », cela indique que l'enquêté elle Progress de plus en plus et elle va aller jusqu'à au beau de ces souhaits et réalisé tous ces objectifs.

Concernant la question relative sur les difficultés rencontrées dans son travail, celle-ci a répondu « **à l'heure actuelle je n'ai pas de problèmes, mais au début de ma carrier j'ai eu quelques difficultés due au changement de poste car je dois donner plus à chaque niveau, mais je me joins rapidement** », cela explique que le changement de poste permanent pose un problème d'adaptation a l'instant, ce qui fait avec la volonté va atteindre ces objectifs et la réalise.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur votre travail comme femme cadre, l'enquête a répondu « **ma famille et ma société m'a toujours encourager pour atteindre mes objectifs puisque je me suis sacrifier pour continuer mes études, pour eux je dois absolument avoir un poste, bien que ils me soutien toujours** », cela explique que les liens familiale et sociale joue un rôle très importants dans le développement de la femme dans son travail, ainsi que l'entourage peu influencée positivement ou négativement sur l'évolutions de cette dernier.

Relativement à la question est ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et votre famille, celle-ci a répondu « **non je n'arrive pas à concilier sans l'aide de ma belle-mère, car avant quand je n'ai pas encore des enfants je me lève à 5h du matin pour faire mes taches de femme au foyer en préparent le petit déjeuner et le déjeuner à la fois, en faisant ainsi le ménage, après la naissance de mes enfants quand je me lève je trouve ma belle-mère a commencé déjà, j'essaye de m'aider et je continuer le reste le soir** », cela explique que la femme elle doit accomplir ces taches domestique même si elle se lève très tôt, ce qui crier des difficultés pour elle, aussi malgré l'insertion de la femme au monde du travail, cette dernière a un double rôle à jouer celui de la femme salariée d'une part et de la femme au foyer d'une autre part.

A propos de la question est ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, l'enquêtée a répondu « **oui le travail influence sur ma vie familiale, car je me sens toujours fatigué et épuisé, mais j'ai une famille qui m'aide** », cela indique que le travail c'est le résultat des études et diplômes obtenus, mais malgré ça les femmes cadres exposées à des difficultés qui les entraves pour concilier entre leur travail et les engagements familiales, tel que les tâches ménager, qui leur provoque certains symptôme tel que la fatigue et le stress.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos tâches, celle-ci a répondu « **oui ma belle-famille accepte mon travail puisque c'est ma condition avant le mariage et eu ils ont respecté, ainsi cette dernier elle m'aide dans mes taches domestique** », a cet effet avec les études et le développement des esprits, la femme met son travail comme condition avant le mariage, pour ne pas la forcer à ne pas travailler après, aussi en remarque le développement des belles-familles en ver cette problématique du travail de la femme, et aujourd'hui, aide la dans les tâche ménagère.

Concernant la question vous laissez vos enfant avec qui, elle répond « **je laisse mes enfants chez ma mère car elle est plus jeune que ma belle-mère et c'est elle qui peut s'occuper d'eux** », cela explique que l'enquêté préféré de les confie ces enfants a sa mère par rapport à son âge et ça capacité de les gardée, par contre la belle-mère elle est très âgée pour qu'elle puisse occuper et courir derrière eux.

A propos de la question est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **absolument, chaque soir je le suis, je vérifie ce qu'ils ont fait dans la journée et j'essaye de donner de mon mieux pour leur étude, pour le loisir j'essaye de consacrer une journée pour faire des randonnées, allez au manège, ça dépend du programme** », cela indique qu'elle consacre beaucoup de temps pour leur suivi scolaire, ainsi pour elle il faut être derrière les enfants et les encourage pour avoir une bon base, et une meilleure réussite scolaire, en suite elle programme une journée chaque semaine pour ces enfants faire des activités de loisir.

Concernant la question quelle est la différence entre la femme qui travail et la femme au foyer, celle-ci a répondu « **pour moi a la maison en rentre dans une routine qui se termine pas, par contre pour celle qui travail elle est libre et indépendante elle n'est pas obligé d'attendre son mari pour dépenser sur elle, ainsi elle se développe en permanence et elle est a jour a l'actualité** », cela nous confirme que les femmes travaillent

pour avoir une image de femme libre, autonome, responsable par apport à leurs conjoint ou leurs familles, et d'être respectées par les autre, contrairement a celle qui reste à la maisons.

A la question quelle sont les contrainte auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **personnellement c'est mon mari, il n'essaye pas de m'aider concernant les enfants dans tous les coter saufs leur loisir, et ça me pause des difficultés** », pour cela, le mari de l'enquêté il n'essaye pas de participe à éducation de ces enfant, aux taches ménagers. A l'extrême, ce comportement peut avoir des effets très négatifs sur la vie familiale et professionnelle, car il peut devenir la cause d'un conflit ou d'un mauvais rendement au travail.

Présentation du 3^{ème} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 24 ans, d'un niveau universitaire et une formation à l'entreprise, habite dans un milieu rural, elle occupe le poste de comptable, d'une ancienneté professionnelle de 3 ans.

Analyse du 3^{ème} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquêté la profession cadre, celle-ci a répondu « **c'est une profession qu'est de mon domaine, j'ai consacré mes études pour arriver à ce stade et accroche ce poste qu'est m'intéresse de près** », cela montre que grâce a ces études qui lui permet d'accéder à des professions supérieures, et pouvoir fixé des objectives et consacrer tous les moyennes de les achever.

Concernant la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, elle a répondu « **après mes études j'ai fait une formation et un stage pratique ici à l'entreprise** », cela développe que le travail de la femme a connu une augmentation très importante, aussi elles sont de plus en plus nombreuses à voir une solide formation professionnelle et faire carrière.

Concernant ce qui motive le plus la femme cadre dans le travail, celle-ci a répondu « **le faite que je travail après avoir terminé mes études, et j'ai mon travail qui me convient, ça me motive de plus pour progresse et avancée** », cela explique que le sacrifice de l'interviewé dans ces études, ainsi son poste voulait c'est la raisons qui les encouragé et motivée pour son travail.

Sur la question est ce que vous êtes satisfaite de votre situation actuelle, cette enquêtée a répondu « **oui je suis satisfaite, car j'ai la chance de travailler et je continuer**

mes étude au même temps, ainsi je me suis mariée dans cette période, pour moi c'est un défis et dieu merci », cette enquêté a de la chance d'avoir réalisé les trois choses nécessaire de la vie d'une femme moderne a son âge, elle a réussi à ce montré et arracher leur place car leur émergences à la réorganisation des fondements de la société et aussi grâce aux conditions de la vie de nos jours qu'il on eut recours au travail des femmes.

A propos de la question quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, l'enquêté a répondu « **je veux bien progresser et atteindre le niveau comptable générale** », cela explique que l'enquêté elle dans son début du carrier et elle doit travail sur ces capacités et les améliorer de plus en plus, surtout donne plus à l'entreprise pour arriver au poste souhaiter.

Concernant la question relative sur les difficultés rencontrées dans son travail, celle-ci a répondu « **j'ai des difficultés concernant l'emploi du temps entre les études et le travail, elle ma trop perturber cette situation, et maintenant je me sens bien après avoir terminé mes étude** », cela indique que le temps de travail et le temps passé avec la famille sont en concurrence vu l'augmentation des responsabilités professionnel et les engagements au sein de la famille, ce qui a fait une situation inconfortable.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur le travail comme femmes cadres, celle-là a répondu « **je n'aime pas entendre ce qui dise les autres, puisque c'est ma famille et mon mari qui me concerne le plus** », pour ce qui concerne la société manifeste mécontentement vis-à-vis de la femme qui travail, malgré ces contraintes n'a pas baissé les bras et elle continue d'exercer sa fonction, aussi le plus importants pour cette femme ces sa famille qui l'encourage ainsi que son mari.

Relativement à la question est-ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et la famille, celle-ci a répondu « **au début j'ai rencontrée des difficultés surtout l'allaitement de ma fille, mais après avoir faire un programme que je suis, je me sens mieux** », cela explique que la femme cadre à un double rôle à jouer celui de la femme salariée d'une parte et la femme au foyer d'une autre part malgré, son insertion au monde de travail la femme jusqu'à aujourd'hui subi des difficultés que ce soit au sein de sa famille car les membres de la famille souffrent de son absences sur tous les enfants qui exigeants la prise en charge.

Pour la question est-ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, l'enquêté a répondu « **non il n'influence pas comme j'ai choisie des heures qui me convient pour mieux concilier mon travail et ma vie familiale** », pour cela l'aménagement du temps de temps de

travail c'est une opération aussi bénéfique pour les femmes salariées en leur facilitant la conciliation entre leurs obligations familiales et leur exigences professionnelles par le facteur de variations des horaires.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos tâches, celle-ci a répondu, « **ils ne sont pas contre mon travail, ainsi ma belle-mère elle m'aide dans mes tâches domestique** », cela explique que sa belle-famille est moderne, développe ces dernier année, elle ni plus une famille traditionnelle selon cette femme.

Concernant la question vous laissez vos enfants avec qui, l'enquête a répondu « **je laisse ma filles avec ma belle-mère, cette dernier c'est elle qui a choisie de s'occuper d'elle** », cela confirme le changement de la belle-mère à travers le temps de la bonne voie au point qu'elle choisira elle-même de s'occuper des petits de son filles.

A propos de la question est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **concernant le suivi scolaire de ma fille elle encore petit elle a que 8 mois, et pour le loisir j'essaye de jouer avec elle le matin et le soir** », cela indique que même si elle exerce une activité professionnelle cela n'a pas aucun effet positif sur l'image de bonne mère qu'elle projette.

Concernant la question quelle est la différence entre la femme qui travaille et la femme au foyer, celle-ci a répondu « **pour moi c'est incomparable, car ça revient à la mentalité des femmes, c'est la femme au foyer elle fait toutes ces obligations et ces responsabilités et elle est satisfaite ainsi elle accepte cette situation, comme celle qui travaille si elle est satisfaite, donc Ya pas de différence pour moi entre ces deux femmes** », cela explique que le plus important chez la femme au foyer ou celle qui travaille c'est la satisfaction, car soit elle occupe un poste important et elle est toujours en contact avec l'extérieure ainsi elle a un statut professionnel et sociale, sans oublier ces responsabilités familiales, et une valeur, en effet la femme au foyer elle exerce des tâches domestiques et elle occupe de sa famille, prépare à manger, relise les tâches ménagères, s'occupe de ces enfants...etc.

A la question quelle sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **je n'ai pas de contrainte puisque ma belle-famille sont ouvert concernant cette polémique sur travail de la femme, ainsi mon mari qui m'en courage pour continuer** », cela nous fait comprendre que cette femme elle a fait les bons choix dans sa vie, et Dieu la récompense par cette belle-famille compréhensive envers son travail.

Présentation de 4^{ème} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 38 ans, d'un niveau licencier, habite dans un milieu rural, elle occupe le poste d'agent commercial dans l'entreprise, d'une ancienneté professionnelle de 8 ans.

Analyse du 4^{ème} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquête la profession cadre, celle-ci a répondu « **je suis dans mon domaine qui est adéquate à mon niveau d'instruction** », cela montre que la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même, et c'est une profession qui équilibre entre ces études et sa formation ainsi son travail.

Concernant la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, elle a répondu « **après mes études qu'sont aliquote avec ma profession, j'ai fait une formation au sein de cette entreprise, aussi il faut être courageuse pour contrôler les situations, rapide et autocontrôlée** », pour cela il faut certaine caractéristiques ainsi certain critères pour assurer la bonne marche du travail, suite à l'étude supérieur et la formation des femmes qui augments leur chance d'accrocher un poste supérieur.

Concernant ce qui motive le plus la femme cadre dans le travail, celle-ci a répondu « **pour moi c'est le salaire, parce que si pas pareille quand en travail et en reçoit un salaire en peut aider nos familles car la vie est devenu très chère** », cela indique que le travail de la femme étant devenue une nécessité, soit pour la survie des familles car elles aussi aspirent de plus en plus à occuper un poste qui les aidera à avoir une indépendance économique et de participé à leur épanouissement.

Sur la question est ce que vous êtes satisfaite de votre situation actuelle, cette enquêté a répondu « **je suis très bien dans ma profession et très satisfaite, dieu merci** », cela montre que l'enquêté est très satisfaite du poste occuper est adéquat à la personne qui l'occupe.

A propos de la question quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-ci a répondu « **pour le moment je suis bien dans mon niveau atteindre, mais c'est un jour je serais responsable commerciale ça serra géniale** », cela

affirme que elle est bien dans son poste occuper mais c'est elle estime toujours atteindre un poste plus importants que celui-là et ça lui ferait plaisir.

Concernant la question relative sur les difficultés rencontrées dans son travail, celle-ci a répondu « **le plus difficile dans ce travail c'est les rapports avec les clients et les fournisseurs, aussi les histoires avec les collègues qui me gonfle** », ceci reviens au éprennent des difficultés harmonisé leur vie personnelle et familiale avec des obligations de liées à leur emploi, qui crée le stress.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur le travail comme femmes cadres, cette dernière a répondu « **je ne reçois pas des jugements de la part de ma société, comme si mon entourage est très ouverts d'esprits sur le travail de la femme** », selon l'enquêtée l'entourage est très importants pour le développement du travail de la femme dans tous les domaines de la société, et selon les statistiques et les divers études et recherches qui affirment que la femme pourrait être une force efficace de production et du développement de pays.

Relativement à la question est-ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et la famille, l'enquêté a répondu « **j'ai fait un programme que je suive pour ne pas se perdre entre ces deux professions, mais sa reste difficile de tout assurée** », celle-ci nous fait comprendre que la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie professionnelle et sa vie familiale car elle vie un cumul fonctionnaire puisqu'elle se charge en parallèles des deux taches domestique et professionnel ce n'est facile d'être femme et mère dans le milieu d'entreprise et bien qu'elle soit engagée dans le monde professionnel, cependant elle continue toujours d'assuré l'essentielle des taches ménagers.

A propos de la question est ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, celle-ci a répondu « **pas vraiment, juste la fatigue qui me suis toujours, sinon influence positivement, car c'est un moyenne qui ma permit d'idée mon mari financièrement pour améliorer notre vie** », cela indique que la femme cadre est mise en déséquilibres psychiques et même physique a couse de la pression ce qui engendre chez elle la fatigue, mais d'un autre coté elle travail par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos taches, celle-ci a répondu « **ma belle-mère, elle ne réclame pas pour mon travail et elle n'a pas interne puisque je suis entraîné d'idée son fils** », cela explique que la famille n'apprécie pas pleinement le travail de la femme en dehors de sa maison et malgré sa

profession, mais a cause du besoin financier, elle travaille pas pour son plaisir mais pour aider leur époux à améliorer leur situation financière, elle déclare aussi « **pour les taches elle m'aide pas, du coup chaque nuit je fais le ménage ainsi je prépare le déjeuner et le dîner pour le jour après** », cela explique que malgré certaines modifications et changements dans la société algérienne et l'évolution du statut de la femme, c'est toujours elle qui repose toutes les charges et l'entretien de la maison.

Concernant la question vous laissez vos enfants avec qui, l'enquête a répondu « **je laisse mes enfants avec ma sœur, elle habite avec moi car c'est la femme de mon beau-frère** », cela confirme que la femme elle fait confiance à ces proches pour ne pas travailler et douter sur la situation de ces enfants.

Pour la question intitulée est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **pour le loisir je les ramène avec moi chaque vendredi comme j'ai la chance de travailler dans une entreprise qui contient un espace de loisir, pour le samedi on passe la journée ensemble à la maison, concernant le suivi scolaire j'essaie de mon mieux de les suivre, mais grâce à mon mari qui se charge bien de leur scolarisation** », cela veut dire que cette enquêtée donne plus d'importance à l'éducation et au suivi des enfants dans leur apprentissage scolaire, ainsi pour le loisir pour ce décontractés de la charger de la semaine.

À propos de la question quelle est la différence entre la femme qui travaille et la femme au foyer, l'enquêtée a répondu « **par expérience j'ai travaillé après il y a eu une période où je suis restée à la maison sans emploi pendant cinq ans j'ai repris mon travail, pour moi à la maison le temps passe très vite au point de confondre des jours, par contre quand je travaille je sens la vie comment elle passe, aussi on a l'avantage de développer nos connaissances et nos expériences professionnelles** », celle-ci confirme que les femmes travaillent pour s'épanouir, sortir du monde clos à la maison et ses tâches ennuyeuses échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille, ainsi pour son amélioration professionnelle.

À la question quelles sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **non, je n'ai pas de contraintes puisque j'ai un programme à suivre, et j'essaie de satisfaire tout le monde, ainsi mon mari est très compréhensif et il m'aide souvent à la maison** », cela montre que la femme aujourd'hui,

n'est plus soumise à son mari au sein de la famille, elle n'est plus la seule à s'occuper de la maison ou de l'éducation des enfants, les deux époux se partagent les tâches.

Présentations de 5^{er} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 45 ans, d'un niveau supérieur, habitée dans un milieu urbain, elle occupe le poste de gestion de stock dans l'entreprise, d'une ancienneté de 7 ans.

L'analyse de 5^{er} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquêtée la profession cadre, celle-ci a répondu « **c'est un travail que j'aime, et j'ai le sens de responsabilité que j'aime aussi, c'est un travail motivant** » elle rajoute « **il faut avoir la conscience professionnelle** », cela explique que la femme cadre elle donne de l'importance à son travail, et le maîtrise avec un grand effort, et de courage et de la volonte personnelle ainsi par la capacité et la motivation.

Concernant quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, elle a répondu « **il faut être communicatif, veillant, et j'ai fait un stage pratique dans cette entreprise** », d'après cette enquêtée, elle nous fait comprendre que la communication est un critère nécessaire dans un poste de responsabilité et être toujours veillant sur le travail occupe et on peut acquérir ces qualités par le suivi des formations au sein de l'entreprise.

Concernant qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail, celle-ci a répondu « **la collaboration avec les collègues, quand on est bien soutenu ça donne envie de travailler, et en partage tous** », cela nous explique qu'elle aime son travail, et le désir d'être indépendante pour pouvoir s'adapter au contrainte personnelle et au mode de fonctionnement, et d'être bien entourée pour donner mieux au sein de l'entreprise.

Sur la question est ce que vous êtes satisfaite de votre situation actuelle, celle-ci a répondu « **Dieux merci, quand tu es bien entourer c'est l'essentielle** », cela explique que l'entourage est l'un des éléments qui aide les femmes à se satisfaire dans leur travail, et elles représentent près de la moitié des femmes actifs dans la société. Comme il a mentionné par Elton Mayo dans son étude sur la western électrique, il a fait des différentes expériences dans l'atelier pour déterminer qu'elle est l'environnement et l'entourage qui motive plus les ouvriers pour augmenter la production.

A propos de la question, quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-là a répondu « **c'est une question délicate, mais c'est bien d'être ambitionné dans la vie, j'aimerais bien atteindre le poste de chargé**

commercial », cela indique que cette enquêtée souhaite occuper un autre poste, quand on a un diplôme d'une spécialité et on occupe un poste qui correspond pas à notre spécialité, en espère toujours d'attendre le poste mérité, en fin cette femme salariée elle nous montre qu'elle est très déterminée.

Concernant la question relative quelle sont les difficultés rencontrées dans votre travail, celle-ci a répondu « **la satisfaction du client, par ce que le client c'est le roi de l'entreprise on travail pour sa satisfaction, mais en peux pas satisfaire tout le monde** », cela illustre que le client est roi dans ces demandes à l'entreprise, si il n'est pas satisfait, donc le service il n'est pas à la hauteur, cela pose beaucoup de problèmes et de contraintes pour les responsables de l'entreprise.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur votre travail comme femmes cadres, cette dernière a répondu « **y a des gens qui sont content pour moi mais aussi il y a de la jalousie, surtout au niveau de la famille, il me critique beaucoup quand je travaille la nuit pendant le mois de ramadan** », cela s'explique que la femme dans notre société est confrontée à des critiques et des perceptions qui ne sont pas encore mure sur cette conception, il y a toujours des gens qui voient la place de la femme est à l'intérieure de la maison.

Relativement à la question est-ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et votre famille, l'enquête a répondu « **oui, tout à fait j'arrive à concilier entre les deux vies, mais pas toujours car il m'arrive des moments où je trouve de contraintes à cause de manque organisation de temps** », cela explique que cette enquêtée arrive à concilier entre le travail et sa famille mais dans des cas exceptionnelles, car elle vit une double vie aux exigences multiple, ainsi il s'agit de l'organisation et savoir gérer son temps donc des fois elle trouve des difficultés.

A propos la question est ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, celle-ci a répondu « **pas vraiment, il faut s'avoir gérer le temps entre le travail et la famille, mais il y a des moments par exemple quand je travaille beaucoup et je me fatigue, et quand j'arrive à la maison je n'ai pas d'énergie qu'il faut pour mes enfants et mon conjoint** », cela indique que cette enquêtée elle entrave des difficultés entre son travail et ces obligation familiale et son travail ,épuse la femme quand elle passe une journée chargée elle arrive à gérer difficilement.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos tâches, celle-ci a répondu « **oui je n'ai pas de problèmes, et je vie toute seul avec ma petite famille, donc je fais mes taches seul** », l'enquêté affirme que sa belles- familles ne s'oppose pas à son travail, et ne vois pas d'incontinents cela présente un bon indicateur de développement et de changement sociale de notre société.

Concernant la question vous laisse vos enfant avec qui, l'enquête a répondu « **je laisse mes enfants avec leur tante, que je puisse travailler et ma conscience bien sans pensée si ils vont bien, je préfère de les laisser chez une personne de la famille pour les rassurer** », cela explique que cette dernier, préfère laisser ces enfants avec ces proches pour être à l'aise dans son travail, sans demander à leur sujet pendant la journée de travail.

Concernant la question est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **pour le suivi scolaire oui j'arrive à trouve le temps, mais pour le loisir non je n'arrive pas, j'ai une journée de repos dans la semaine je préfère de la consacrée pour le ménage** », cela explique que l'enquêté elle consacre largement le temps, au suivi scolaire de ses enfants pour qu'il progresse, et à cause de leur occupation néglige le loisir de ces enfants, qui jouent un rôle important dans leur vie, et qui stimulent leur esprit selon une étude sur l'importance des loisirs chez l'enfant.

concernant quelle est la différence entre la femme qui travail et la femme au foyer pour vous, celle-ci a répondu « **il y a plusieurs points de vue, donc la femme qui travail elle a plus des responsabilités parce que elle gère le temps dans les deux cotés le travail et la famille, par contre la femme au foyer elle a moins de responsabilités, et peut être que la femme qui travail elle est plus autonome que celle qui ne travaille pas, mais je respecte tous les catégories** », cela indique que selon l'enquêté la femme qui travail elle change les idées et de l'air même si elle fait double tâches. Par contre celle qui reste toujours au foyer certes elle travail pas mais si elle est bien entourée elle pourrait être alaise mieux que celle qui travail, elle rajoute « **la femme quand elle est bien entourée et gagner la confiance et le respect de sa famille, être toujours à la hauteur** », selon elle la femme au foyer, n'entre pas dans le recensement de la population active contrairement à la femme active elle gagne son statut sociale et le respect de la société ainsi elle se sent qu'elle est indépendante des autres.

A la question quelle sont les contrainte auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **j'ai des contraintes de satisfaire mon mari ou**

mes enfants, surtout la période de leurs examens je me stresse trop, et quand j'ai une journée chargée je me stresse vraiment », celle-là nous montre que selon l'enquêtée, elle tiens trop à son travail, elle a un conscience par rapport a son travail, sa motivation et prendre des initiatives, être constructif pour avoir du plaisir à travailler, ainsi cette situation provoque un déséquilibre entre ses responsabilités familiale, par crainte de toucher a l'image de la bonne mère et de la bonne épouse, elle dit aussi « **il faut gérer le stress sur tous quand c'est la femme qu'elle a choisi de travailler, il faut faire toujours la part des chose** », cela explique que la femme elle doit être derrière ces choix , aussi les situations qui consiste à organisé par une relation de collaboration entre eux. Selon ANNE Paraut, déclare que les réactions aux situations stressantes peuvent être cognitives ou intellectuelle, ainsi ces réaction anxieuses influencent différemment la performance, selon l'activité concernée.

Présentation du 6^{ème} cas :

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 26 ans, d'un niveau supérieurs, habité d'un milieu urbain, elle occupe le poste de Agent du personnel dans l'entreprise, d'une ancienneté de 7 ans.

Analyse du 6^{ème} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquêtée la profession cadre, celle-ci a répondu « **j'ai rêvée d'occupé un poste important depuis que j'ai eu mon bac, et c'est réalisée grâce à mes effort et ma concentration, pour moi avec cette profession cadre je peux donner un plus pour l'entreprise** », cela explique que la femme quand elle veulent atteindre quelle que chose elle va jusqu'à au beau de ces rêves et travail sur ces dernier pour les réalisées, cela nous montre que la volonté féminine est trop forte.

Concernant la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, celle-ci a répondu « **pour occuper cette profession j'ai fait une formation de gestion de ressources humaines suite à mes études, ainsi il faut être correcte, respectes les salariées, une personnalité forte, agir au problème, en fin la présence régulière pour donner un bon exemple** », cela explique que la femme doit avoir plusieurs critères pour occuper un poste qui demande le commandement, la gestion, la communication et le management, ainsi un comportement autoritaire et exemplaire pour pouvoir contrôler les salaires et respecter ces décisions.

Concernant la question ce qui motive le plus la femme cadre dans le travail, celle-ci a répondu « **ce qui me motive le plus sont les commentaires que je reçois de la part de mes**

Parents et mon mari, ainsi mon responsable hiérarchique qui admire mon travail, cela me donne envie de donnée plus », cela explique que selon l'enquêtée, la motivation est essentielle car elle va déterminer les engagements et les efforts qui vont être importants pour être plus performant dans le travail, aussi la motivation familiale qui joue un rôle très important qui reflète sur l'intéressé d'une manière positif.

Sur la question est ce que vous êtes satisfaite de votre travail actuelle, celle-ci a répondu **«oui je suis satisfaite, le poste occupe répond à mes capacité et à ma formation, et avec le temps j'ai eu beaucoup plus d'expérience professionnelle»**, cela indique que cette enquêtée le diplôme est source d'une plus grande autonomie et un instrument de classement dans la mesure où il hiérarchise les individus en fonction de leurs acquis, aussi la satisfaction au travail est l'une des clés de la production, qui engage plus de collaborateurs et leur permet de se sentir vraiment utiles au sein de la société.

A propos de la question, quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-ci a répondu **« je désire d'atteindre le poste de directrice de gestion de ressources humaines, pour avoir un statut social respectable et une bonne carrière professionnelle »**, cela explique que l'enquêtée désire acquérir une bonne carrière professionnelle et une place sociale importante et respectueuse pour garantir son avenir, aussi les femmes gestionnaires emmèneront de nouveau mode d'organisation et d'appréhension des problèmes ont la capacité à organisé des réseaux, ont la responsabilité assumer des situation complexes, pouvoir fixé des objectives et consacrer tous les moyens de les achever.

Concernant la question relative sur les difficultés rencontrées dans son travail, celle-ci a répondu **« ça m'a été arrivé au début de ma formation, sa m'a causé des difficultés sur la manière d'affronter les problèmes et la façon de les réglées, ainsi comment diriger tous les travailleurs »**, cela indique que la femme rencontre des obstacles à pouvoir apporter son autorité dans son travail on étant cadre dirigeante.

A propos de la question quelle est le point de vue de la société sur le travail comme femmes cadres, l'enquêtée a répondu **« ma société m'a beaucoup critique je suis gêner car je suis jeune et mince, car je n'ai pas les critères du quelle un du fort pour occuper le poste de cadre pour une femme, j'ai reçu des critiques négatives qui mon vraiment touchée, mais grâce au soutien de mes parents et mon mari j'ai pu surmonter cette situation et négliger leur regards »**, cela explique que la famille joue un rôle très important

dans la vie de la femme car grâce à cette dernière elle peut tout surmonter, et ne pas baisser les bras pour atteindre son but qui est d'exercer sa fonction d'une façon honorable.

Concernant la question est ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et la famille, l'enquêtée a répondu « **oui j'arrive à équilibrer entre mon travail et mes obligations familiales en créant un programme que je suis et qui me permet d'être organiser** », cela affirme que cette femme est capable de concilier entre son travail et sa famille grâce à l'organisation de ces tâches ainsi de son temps.

Relativement à la question est-ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, celle-ci a répondu « **pour moi le travail il n'influence pas sur ma vie familiale par contre c'est les difficultés professionnelles qui arrive à perturber ma vie familiale, vu que je rentre chez moi après une longue journée de travail fatigué stressée et complètement déconcentrée** », cela affirme que le travail a des points négatifs sur la vie familiale de la femme vu qu'elle épuise toute ses forces dans ce domaine, donc elle a un déséquilibre entre les deux sphères (travail-famille). En effet, selon cette enquêtée souffre mentalement de difficultés professionnelles ce qui crée un mal-être, dépression, stress et syndrome d'épuisement professionnel.

A la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos tâches, celle-ci a répondu « **oui ma belle-famille n'a pas de problème au contraire elle m'encourage pour aller au bout de mes ambitions, bien que la vie est chère, le couple doit s'entre aider pour garantir un avenir plus serein c'est pour cela que ma belle-famille me soutient car j'apporte un plus pour la famille** », cela confirme que les mentalités ont changé et développer, son travail ne lui a jamais créé de problèmes avec sa belle-famille, car avec son salaire elle va améliorer son mode de vie et aider son conjoint pour construire un avenir stable, elle rajoute aussi « **je fais mes tâches tout seule** », cela explique que l'enquêtée a la liberté d'accomplir ces tâches son obligation, du coup elle n'est pas obligée d'attendre l'aide des autres, en effet, selon cette salariée, le travail rémunéré est d'une importance majeure pour les femmes, car il leur apporte l'indépendance financière.

Concernant la question vous laissez vos enfants avec qui, l'enquêtée a répondu « **je laisse ma fille avec ma mère ou ma belle-mère sachant que je n'habite pas loin de ces derniers, et comme ma fille est encore petite je ne peux pas la laisser chez la nourrice** », cela indique que l'enquêté ne peut laisser sa fille chez une nourrice à cause de son jeune âge

par crainte que quelque chose de mal lui arrive dont, c'est pour cela qu'elle préfère laisser sa fille avec ses grands-mères car elle leurs fait entièrement confiance.

A propos de la question est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **pour le suivi scolaire de ma fille, elle est encore petite pour aller à l'école, par contre pour le loisir j'essaye d'organiser des sorties chaque week-end pour ce décontracter et qu'on se retrouve tous en famille, jouer avec elle, bien que chaque soir je jouer un peu avant de dormir** », cela indique que l'enquêté fait liens d'affection avec sa fille et lui assurer un équilibre dans sa croissance.

Concernant la question quelle est la différence entre la femme qui travail est la femme au foyer, celle-ci a répondu « **pour moi la femme qui travaille à son statut social et le respect de son entourage ainsi elle apprend chaque jours une nouvelle chose, donc elle a plus de connaissances, et elle est à jour concernant l'actualité, en revanche la femme au foyer, elle est toujours négligée par la société qu'elle est enfermer dans la maison ce qu'il la rend en retard par rapport à la femme qui travail** », cela explique selon elle que le travail permet de développer les connaissances dans le domaine professionnelle de la femme et dans sa vie prive, pour elle le rassemblement de plusieurs mentalités lui permet de changer des idées et d'élargir le domaine des relations des femmes cadres, par contre selon elle la femme au foyer, c'est une personne qui la routine fait souffrir, bien qu'on la trouve toujours fatiguée, stresser et généralement malheureuse car elle ne change pas d'aire ni les idées pour lui donner un peu de raf richement .

A la question quelle sont les contrainte auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **à mon avis c'est le temps car ont cours toujours derrière ce dernier bien que j'ai fait un programme que je suis à la lettre mais parfois je n'arrive pas à m'occuper de mon mari, de ma fille et de ma maison, car il y a des moment c'est mon mari qui m'aide dans les tâches ménagères et même de préparer le diner et surtout dans l'éducation de notre fille** » d'après elle, malgré le programme suivis il existe toujours des empêchements qui viennent nuire sa vie familiale ainsi elle confirme que son mari lui donner main forte et l'aider à faire les tâches ménagères et l'aider dans l'éducation de sa fille.

Il s'agit d'une enquêtée âgée de 36 ans, d'un niveau supérieur, habite dans un milieu rural, elle occupe le poste de comptable dans l'entreprise, d'une ancienne professionnel de 13 ans.

Analyse du 7^{ème} cas :

Concernant la question que représente pour l'enquêtée la profession cadre, celle-ci a répondu « **je voulez exploiter mes études pour satisfaire mes besoins, aussi pour avoir une certaine indépendance dans ma vie**», cela explique qu'elle travaille pour satisfaite ces besoins financières et pour garantir une vie avec un avenir stable, aussi se développer dans la carrière professionnelle.

A propos de la question quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession, celle-ci elle a répondu « **pour exercer cette profession il faut avoir un certain niveau, en plus il faut être respectueux, compréhensif, régulier, discipliné et compétente** », selon l'enquêtée il faut avoir un niveau d'étude supérieur pour être dans cette profession.

A la question qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail, celle-ci a répondu « **la chose qui me motive plus c'est mon salaire, le fait d'être indépendante de mon mari et d'être capable de m'occuper de moi-même et comme ça je n'ai pas besoin de lui demander quoi que ce soit, et j'utilise mon salaire comme je veux et ça c'est très important pour moi** », cela explique qu'une femme salariée indépendante, autonome est capable d'accomplir beaucoup de choses toute seul, donc c'est une femme qu'a du caractère, sûre d'elle et en ces capacités à gérer ces ressources financières son demander l'aide de son mari .

Pour la question est ce que vous êtes satisfaites de votre situation actuelle, l'enquêtée a répondu « **oui je suis satisfaite de mon poste celui de comptable général de l'entreprise, que dieu me donne la santé et les capacités pour continuer à travailler et apporter quelle quelque chose à l'entreprise** », cela explique qu'elle est satisfaite et heureuse de son travail parce que cette dernière lui convient parfaitement, l'enquêtée elle rajoute aussi « **par contre la seul chose qui n'est pas satisfaisante c'est mon salaire qui 'est acceptable mais insuffisant vu que j'ai beaucoup donner pour cette entreprise, et j'aimerais bien que cette dernière augmenter mon salaire** », cela indique que à force d'occuper un poste pendant longue années elle mérite une augmentation du salaire comme un remerciement pour ces sacrifice et pour rajoutée un plus à l'entreprise ainsi son expérience.

A propos de la question, quelle est le niveau que vous voulez atteindre dans votre carrière professionnelle, celle-là a répondu « **je suis satisfaite de mon poste actuel car pour moi c'est le niveau que j'ai toujours souhaitée grâce au bon dieu c'est la limite de mes capacités** », l'enquêtée confirme qu'elle est très satisfaite de son niveau arriver aujourd'hui qui correspond à son diplôme, du moment qu'elle pratique son activité souhaitée.

Concernant sur les difficultés rencontrées dans son travail, cette dernière a répondu « **j'ai eu des difficultés au début de ma carrière avec les collègues, qui ont crié plusieurs conflits entre nous, mais maintenant tout se passe bien** », cela affirme que pour l'enquêtée : l'esprit de compétition peut enjoindez des conflits pour elle au début de sa carrière mais maintenant tout ce passe bien, et selon une étude réalisée par burbigue, l'autonome il faut qu'elle soit réelle et l'activité d'un groupe ne doit pas dépendre de l'autre.

Concernant la question quelle le point de vu de la société sur le travail comme femmes cadres, elle nous a déclaré « **ma société me critique trop, du faite que je travaille beaucoup même si je suis malade, je ne prends pas de pause comme les autres le font et bien plus je ne prends pas de maladie, ce qui est un inconvenant pour ma famille** », cela indique que cette enquêtée donne beaucoup d'importance à son travail et néglige sa famille.

Relativement à la question est-ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et la famille, l'enquêtée a répondu « **je dois accomplir mes devoirs familiaux et professionnelles avec un programme que je ne suis pas totalement** », en remarque que l'enquêtée arrive à concilier entre son travail et ça vie familiale grâce à un programme qu'elle à crier.

A la question est ce que le travail influence t'il sur votre vie familiale, celle-ci a répondu « **oui elle influence, j'ai toujours eu un problème de fatigue qui me suis à la maison, même si j'habite m'maintenant toute seule** », cela indique que la femme a un double rôle, et que sa vie professionnelle rend sa vie familial plus difficile comme le stresse la pression et la fatigue vécu au travail.

A propos la question est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos taches, l'enquêtée a répondu « **ma belle-famille n'est pas contre mon travail mais pendant que j'habitais chez eux, je devais me lever tôt pour faire à manger, nettoyer la maison et m'occuper de mon fils avant d'aller travailler, le soir aussi je dois accomplir mes taches ménagers après mon travail travail, et pour ces dernières ma belle-mère et mes belles-sœurs me donne un coup de main** », cela explique que l'organisation du foyer occupe une place importante dans la vie des femmes, évoque cet aspect c'est s'arrêter sur le

nombre de tâches qui vont de préparer le repas, ménage, à l'éducation des enfants, malgré la nature contraignante de ces travaux la femme doit rester disponible, bien qu'elle reçoive le soutien et l'aide de sa belle-famille.

Concernant la question vous laissez vos enfants avec qui, celle-ci a répondu « **je laisse mes enfant chez ma belle-mère ou ma mère ça dépend de la disponibilité de ces dernières** », cela indique que l'enquêtée reçoit le soutien et l'aide de sa famille et sa belle-famille, ce qui lui donne confiance et être plus sereine dans son travail.

A propos de la question est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants, celle-ci a répondu « **pour le suivi scolaire j'essai au maximum d'être ajours surtout dans la période des examines, mais pour le loisir c'est difficile car j'ai une seul journée de repos et mes enfants réclament souvent sur ça** », cela explique que l'enquêtée essaye de faire de son mieux pour le suivi scolaire de ces enfants, mais elle n'arrive pas à s'occuper de leurs loisirs, car cette femme a beaucoup de difficultés avec sa famille qui lui réclame de ne pas passer beaucoup de temps avec son enfant car ce dernier a besoin de sa mère à ces coté.

Concernant la question quelle est la différence entre la femme qui travail et la femme au foyer, l'enquêtée a répondu « **à mon avis la femme qui travail a plus d'avantage qu'une femme au foyer, vu qu'une femme peut se distraire en sortant de la maison et en s'éloignant un peu des tensions de la maison, bien qu'il y a certaines femmes au foyer qui trouve leurs situations tout à fait normal** », cela explique que l'enquêtée trouve que avec le travail, une femme peut imposer son statut dans la société et à plus d'avantages que la femme au foyer qui reste enfermer dans sa maisons à faire ces tâches ménagère, malgré qu'il y a quelque femme au foyer qui trouvent leurs situations normal .

A la question quelle sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale, celle-ci a répondu « **quand le travail me suis à la maison cela me stresse et je n'arrive pas à me consacrer pour mes enfants et mon mari, car ce dernier ne m'aide pas dans les tâches ménagère et pour tant ont travaillent dans une même entreprise** », cela indique que lorsque le stress ressenti dans un des divers rôle influence la façon de répondre aux demandes dans les autre rôle, et quand une personne doit assumer de multiples rôles dans la vie professionnelle, familiale et sociale qui impose des exigences cumulatives en terme de temps, d'énergie et en terme d'engagement, ainsi la non contribution de son mari malgré sa connaissance de la nature du son travail.

Synthèse des cas :

Pour les femmes cadre cette profession représente beaucoup pour elles car pour la majorité de ces dernière, le travail répond à leur efforts consacrée pendant de longues année d'étude, et trouvent que le travail leurs donnent le sens de responsabilité, et affirme qu'elles sont très satisfaite de leurs travail du fait qu'elles occupent une activité qui leurs convient et adéquat avec leur parcours universitaire, aussi d'avoir une certaine indépendance.

A propos des qualités requises pour être cadre la majorité déclare qu'il faut avoir le niveau supérieur imposé et beaucoup d'entre elles ont fait des formations supplémentaires, en effet les femmes cadre affirment qu'il faut avoir du courage, du respect, compétences au sein de l'entreprise ou certaines d'elles ont fait leur stage pratique au sein de l'entreprise bien que beaucoup de entres elles affirment qu'il faut être discipliné, compréhensive et compétente. On constat que la minorité des femmes cadres déclarent, qu'il faut être discipliné compréhensive et compétente au sein de l'entreprise ou elles ont fait leur stage pratique, aussi certaine ont fait une formation de gestion de ressources humaines et voient qu'il faut être communicatif et viellent.

On ce qui concerne la motivation au sein du travail la majorité des femmes cadres pense que leurs salaire les motives plus et leur donne envie de se donner et d'accomplir leur taches dans leur travail, aussi les encouragements de leur maris, familles et leurs responsable en étant satisfait de leur travail au sein de l'entreprise, et on remarque que la minorité des femmes cadres pensent que le travail c'est comme une recompose pour les études au quelles elles se sont sacrifier.

Notre entretien confirme que la majorité des femmes cadre sont satisfaite de leur travail qui leurs correspond parfaitement avec de bonne conditions, alors que la minorité pense qu'elles sont satisfaite mais rencontre des difficultés dans leurs milieu de travail, tel que le salaire qui pour elle est insuffisant et estime avoir une augmentation.

Concernant le niveau atteindre dans leur carrière professionnelle, la majorité des femmes cadre sont ambitieuses et rêvent d'attendre un poste plus haut que ce qu'elles occupent actuellement comme le poste chargé commercial pour certaine et pour d'autres le poste de directeur de gestion des ressources humaines, alors d'autre aussi rêvé d'attendre le

poste de comptable principale. On constate aussi que la minorité est satisfaite de leur poste qui est pour elles un rêve qui se réalise et qui est bien à la limite de leur capacité.

Pour les difficultés rencontrées au sein du travail, dans ce cas la majorité des enquêtées affirment qu'elles ont rencontrés des difficultés au début de leur carrière du travail tel que les histoires avec les collègues, la charge de l'emploi du temps et sur la manière d'exposer les problèmes et comment diriger les salaries, concernant la minorité des enquêtées pensent avoir des difficultés à satisfaire les clients parce que ce dernier est le roi pour l'entreprise.

Selon certaine de ces femmes cadres le point de vu de la société sur leur travail, on comprend bien que la majorité des enquêtées sont critiquées par la société, du fait que certaines d'elle sont jeunes, par contre la minorité d'entre elles pense être encouragé par la société et la famille ce qui les aident à atteindre leur objectifs, aussi certaine ne recevaient pas de jugement de la part de la société, parce que leurs entourage est très ouvert d'esprit sur le travail de la femme.

Pour ces femmes salaries, la conciliation entre travail et famille la majorité de ces derniers arrivent à concilier entre vie professionnelle et leur vie familiale, mais elles affirment qu'elle rencontre des obstacles et des contraintes, elles déclarent qu'elles réalisent toute seul les taches domestique, ce qui rend l'articulation entre la vie privée et professionnelle plus difficile pour elle. Alors que la minorité n'arrive pas à concilier entre les deux sphères (taches professionnelle et tâches ménagères) et surtout celles qui ont des enfants en bas âge car le travail domestique est conçue par la famille Algérienne comme une taches spécifique pour elles.

A propos de l'influence du travail sur leur vie familiale, la majorité des enquêtées affirment que le travail a des avantages et les incontinents sur leur vie familiale de différend degré que ça soit positif ou négatif, elles déclarent aussi que le travail n'influence pas sur leur vie familiale puisque elles arrivent a bien organiser et elles font la part des choses mais cela reste pour une minorité de ses femmes.

Concernant si la belle-famille accepte leur travail et les aide dans leurs tâches, la majorité de ces femmes cadres disent que leur belle-famille accepte leur travail et les aide dans leurs taches ménagère cela indique que la famille algérienne est devenu moderne et ouverte par rapport à ce sujet au points d'encourager leur belle-fille dérober le monde du travail, a contribuer aux besoins financier à cause de la charité de la vie. Par contre la minorité déclarer que leur belle-famille s'impose à travailler a cause de leur pensée traditionnelle sur la

place de la femme qui doit être à la maison à accomplir ces tâches domestiques sans leur aide de la belle famille.

On constate aussi que la majorité des interviewées confie la garde des enfants pour la majorité de ses femmes cadres affirment qu'elles confieront leurs enfants avec leur famille que ce soit leur mère, belle-mère, tante ou sœur car sa famille lui donne plus confiance pour s'occuper de leurs enfants, sans doute sur eux et pour exercer leurs travaux aisément sans penser que leurs enfants vont bien, cela explique que ces enquêtées préfèrent garder les enfants chez la famille qu'une nourrice.

D'après les déclarations de ces interviewées sur le suivi scolaire et le loisir des enfants, la majorité dit qu'elles arrivent à trouver le temps pour le suivi scolaire de leurs enfants mais pour le loisir elles essaient de faire de leur mieux pour distraire leurs enfants, en revanche pour la minorité des enquêtées trouvent que c'est difficile de trouver le temps pour le loisir pour les enfants car elles ont une seule journée de repos qu'elles consacrent aux tâches ménagères à l'éducation et au suivi scolaire, bien que quelques-unes déclarent que leurs enfants sont en bas âge pour l'école.

À propos de la différence entre la femme qui travaille et la femme au foyer, la majorité des enquêtées déclare que la femme qui travaille a sa place dans la société qui lui permet d'être sociable de sa famille et de son entourage en plus elle a l'avantage de développer ses connaissances et ses compétences professionnelles et en ce qui concerne la femme au foyer la majorité pense que cette dernière rentre dans une routine du monde de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones qui ne s'achève pas, et elle est toujours dépendante de son conjoint et peut-être négligée par la société. Pour la minorité d'entre-elles déclarent qu'il n'y a pas de différence entre celle qui travaille et celle qui est au foyer le plus important c'est la satisfaction de leur situation, aussi le respect de sa famille qui lui donne confiance.

Concernant les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes cadres, la majorité déclare qu'elles ont un problème de satisfaction envers leur mari, qui ne leur donne pas d'aide en ce qui concerne les tâches ménagères. Par contre la minorité n'a aucune contrainte puisque elle concilie et organise très bien entre ces deux sphères (travail-famille), grâce à l'aide qu'elle reçoit de la part de sa belle-famille.

Discussion et interprétation des résultats :

Après avoir analysé les résultats de nos entretiens qui sont effectués au sein de l'entreprise spa chikhoun de Akbou sur Le thème qui est : le travail de la femme cadre entre ambition professionnelle et engagements familiale et à travers l'analyse et l'interprétation des données de notre étude, est suit aux résultats obtenus, nous allons confirmer ou infirmer nos hypothèse émises au début de la recherche.

-Discussion de la première hypothèse :

Notre hypothèse port sur : « La femme cadre assume les engagements professionnelle malgré les obstacles rencontrés dans sa vie familiale ».

Pour les engagements professionnelle des femmes cadres, on constate d'après les résultats obtenus auprès de nos enquêtée sur le terrain, que la majorité de nos inquiétée affirment que la profession cadre représente beaucoup pour ces dernières et répondent à leur niveau d'étude auquel elles se sont consacrées, elles rajoutent qu'elles sont satisfaites de leurs travail qui leur correspond parfaitement avec courage, la volonté, la confiance entre collègues, aussi la reconnaissance de leurs supérieurs hiérarchique, On confirme que la femme cadre donne tout ce qu'elle a comme bagages pour son travail, ces dernière consacre beaucoup de temps dans leurs lieu de travail ce qu'il les éloigne de leurs famille. Malgré ces difficultés familiales (la fatigue et le stress) elle arrive à assumer ces engagements professionnels.

Nous prouvent confirmer que la femme cadre arrive à assumer tous ces engagements professionnelle malgré les tous les obstacles qu'elle a rencontré au sein de sa famille.

-Discussion de la deuxième hypothèse :

Après avoir confirmé la première hypothèse nous passons à la deuxième qui porte sur : « la conciliation entre la vie professionnelles la vie privé est un challenge pour les femmes salariés cadre ».

D'après notre enquête, on constate que la femme cadre arrive à concilier entre vie professionnelle et leur vie familiale, mais elles affirment qu'elle rencontre des obstacles et des contraintes qu'elles réalisent toute seul les taches domestique, ce qui rend l'articulation entre la vie privée et professionnelle plus difficile pour elle. Surtout celles qui ont des enfants en bas âge car le travail domestique est conçue par la famille Algérienne comme une tache spécifique pour elles.

Malgré tous ces obstacles elle continue à se battre pour être indépendants de son mari financièrement ce qui la rend femme cadre libre, satisfaite, indépendants et forte de caractère.

Enfin on affirme que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un vrai challenge par la femme cadre et cela on le voit dans le parcours qu'elle a fait et avec tous les obstacles qu'elle a rencontrés dans son chemin, et elle a su comment être indépendante et subvenir à ses propres besoins financiers, et être fière d'elle.

Conclusion

Conclusion

Conclusions :

A l'issue de notre stage pratique au sein de l'entreprise *au sein de l'entreprise SPA CHIKHOUNE*. Akbou et après les différentes visites effectuées au sein de ce dernier, nous avons pu collecter des informations issues des entretiens que nous avons réalisés auprès des femmes cadres de cette entreprise.

On conclure notre travail, qui est du thème « le travail de la femme cadre entre ambitions professionnelle et engagements familiale », qui est un thème d'actualité qui nous touche de près dans l'avenir, car on estime de faire une carrière professionnelle avec un succès de bien concilier entre la vie professionnelle et familiale.

Nous avons constaté tout au long de ce travail de la femme cadre présente autant d'avantages que d'inconvénients. En effet, la femme qui travaille jouit d'une indépendance, et s'occupe de son épanouissement personnel.

Alors la femme apporte en outre un réconfort moral et matériel à sa famille, aussi aide son mari dans la prospérité du foyer et s'investit dans la réussite de l'entreprise, en revanche tous s'est avantage vu le jour grâce à la scolarisation des filles et le travail salarié ont aidé la femme à avoir une place dans la société, elle a grandement contribué à la socialisation de la société.

Dans notre pays est évoluer vers le travail rémunéré qui devenu une nécessité ces derniers temps, pour qu'elle ressentir valorisée, cela est fait grâce à grand effort et sacrifice de sa parts. Ces femmes trouvent face à une double responsabilité professionnelle et familiale, car elle doit toujours compléter ces tâches domestiques malgré sa profession.

La conciliation entre le travail et la famille, touche la capacité des femmes à concilier entre l'exigence de sa vie professionnelle et ses engagements familiale, et offrir tous les moyens nécessaires qui leur permettront d'avoir un équilibre et un aménagement du temps entre ces deux derniers, et cela fait par la majorité de nos enquêtés par un programme qui leur permettent de mieux s'organiser, en plus ce n'est pas facile d'être femme au foyer et travailler au même temps, parce que c'est une très grande responsabilité de tout planifier et savoir gérer leur temps entre le travail qui demande d'être à jour, bien veillant, respectueuse, ponctuel et discipliner, et les tâches ménagères comme nettoyer, faire à manger s'occuper de ces enfants leurs scolarités, leur loisirs mais aussi la femme s'occupe de son mari et d'elle-même.

Conclusion

Donc la femme est à su imposer sa place au sein de la société algérienne qui est très importante aussi, elle est d'une très grande ambition à vouloir donner plus à la société et à l'entreprise ou elle travail, Comme elle fait face à tous les obstacles qu'elle rencontre dans son parcours, et géré les difficultés avec maitrise .

En effet, la femme cadre joue un rôle très important dans la société car ces efforts mènes au développement de la société et à l'économie du pays. La femme à changer aujourd'hui l'idée de la société et la famille traditionnelle qui considérait que la place de la femme est à son foyer, et elle a su planter ce grain de courage et d'ambition au sein de cette société qui donne un pouvoir pour toutes les femmes, sans oublier les efforts de la femme au foyer qui fait des efforts énormes pour gérer son foyer.

Enfin la conciliation entre les ambitions professionnelles et les engagements familiales qui constituer la conscience et l'importance de leur obligation, donc en affirme d'après notre recherche du terrain qu'il existe une conciliation entre ces deux sphère (travail-famille)

Malgré tous les difficultés rencontra au sein de ce parcours, elle a pu réussir et faire la part des choses entre ces deux dernier, avec le bien être.

En effet, la femme travaille même si elle est déjà épuiser en exerçant ses tâches domestiques et s'occuper de sa famille, ces enfants et faire son possible pour le satisfaire, néanmoins elle arrive à réussir son carrier professionnel malgré les contraintes.

Liste bibliographique

La liste bibliographique

I. Les ouvrages méthodologiques :

1. AKTOUF Omar, **la Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative en science humaines, organisations**, les presse de l'université du Québec, 1987.
2. ALAIN Blanchet, Anne Gotman, **l'enquête et ses méthodes, l'entretien**, 2^{ème} édition refondue, Armand colin, France, 2010.
3. ANGERS Maurice, **initiation à la pratique a la méthodologie des sciences humaines**, éditions, casbah, Alger, 1997.
4. GILLES Quellet, Dominic Roy, Alain Huto, **Méthodes qualitative, quantitatives et mixtes**, presses de l'université du Québec, Canada, 2014.
5. GILLES Quellet, Dominic Roy, Alain Huot, **Méthode quantitaive en sciences humaines**, 3^{ème} édition, Québec, Canada, 2011.
6. GRAWIZ Madeline, **lexique des sciences sociales**, éditions DOLLAZ, Paris, 2000.
7. MADELINE Grawitz, **lexique des sciences sociales**, 7^{ème} édition, DOLLAZ, Freance, 2000.
8. ROMY Sauvayre, **les Méthodes de l'entretien en sciences sociales**, Dunod, Paris, 2013.

II. Les ouvrages thématiques :

1. CLAUDE Lévy-l'eboyer, **l'ambition professionnelle et la mobilité sociale**, 1^{er} édition, PUF, Paris, 1971.
2. CRISTINA Lunghi, **Et si les femmes réinventaient le travail, éd d'organisation**, Paris, 2002.
3. DIANE-Gabrielle tremblay, **Conciliation emploi-famille et temps sociaux**, 3^{ème} éd, Québec, 2011.
4. FRANCOISE Battagliola, **Histoire du travail des femmes**, édition la découverte, Paris, 2000.
5. MARGARET Maruani, **Travail et emploi des femmes**, Ed la découverte, Paris, 2000.
6. MICHEL De coster, **sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, 3^{ème} édition de Beock, université bruxelles, 1999.
7. PAUL Bouffartingue, Charles Gadea, **Sociologie des cadres**, édition la découverte, Paris, 2000.

Liste bibliographique

8. SOPHINE Boutillier, Brigitte L'estrade, **le travail des femmes axe d'émancipation**, éd le harmattan, Paris, 2004.
9. SOUAD Khoja, **A comme algérienne**, éd Enal, Alger, 1991.

III. Dictionnaires :

1. GULLES Frréol Autre, **Dictionnaire de sociologie**, 3^eème édition, ARMAND COLIN, Paris.

IV. Revues, Rapports :

1. M-A. Frison-Roche et R. Sève, Autre, **Droit au féminin**, IN l'année sociologique, Paris, 2003.
2. Ministre de la fonction publique et de modernisation de l'administration

V. Références électroniques :

1. TREMBLAY, **Conciliation emploi famille**, dans le coté et f savard, le dictionnaire en cyclopédique de l'administration publique, www, Dictionnaire, enap. Ça.
2. [https:// www. La rousse. Fr. / ambition](https://www.Larousse.fr/ambition).
3. [https:// www. Persee. Fr](https://www.Perseel.fr) (la femme algérienne face au travail industriel).
4. [https:// www. ilo. Org](https://www.ilo.org) (l'office national des statistiques).
5. [https:// www. Cairn. Info/ sens-de-la-vie-sens-du-travail-9782100793198](https://www.Cairn.info/sens-de-la-vie-sens-du-travail-9782100793198), p 199.
6. <https://journals.openedition.org>.
7. <https://tpe-professionnelle-homme-femme.e-mo>.
8. [https://-egalite-professionnelle-homme-femme.e-mo](https://egalite-professionnelle-homme-femme.e-mo).
9. <https://fr.M.wikipedia.org>.
10. [https://halshs. Archives-ouvertes. Fr](https://halshs.archives-ouvertes.fr).
11. <https://www.etuder.com>.
12. <https://www.rsearchgate.net>.
13. H Garner Méda, C Senik-travail et emploi, 2005-travail-emploi.gouv.fr.
14. G Déplanques-revue **des politiques sociales et familiales**, 1994-presse.fr.
15. D Cherifait- merabtine-les cahiers du cread, 2005-asip.cerist.dz.
16. C Senik, H Garener, D Méda-2004-basepub.Dauphine.psl.eu.

Liste bibliographique

17. Belghit-Mahut-RIMHE : Reveue interdiscipliner Management, homme, 2015-
cairn.info.
18. <https://www.ouvrage.cracs.dz>.
19. <https://www.cairn.info>.
20. <https://www.etudier.com>.
21. DG tremblay-2020-books-google.com.

Annexes

Guide d'entretien :

Les données personnelles :

- Quelle est votre âge ?
- Quelle est votre niveau d'instruction ?
- Quelle est votre catégorie professionnelle ?
- Quelle est votre ancienneté professionnelle ?
- Quelle est votre lieu de résidence (urbain /rural) ?

Les ambitions professionnelles :

- Que représente pour vous la profession cadre ?
- Quelle sont les qualités requises pour être dans cette profession ?
- Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail ?
- Vous êtes satisfaites de votre situation actuelle ?
- Quelle est le niveau que vous voulez attendre dans votre carrière professionnelle ?
- Quelle sont les difficultés rencontrées dans votre travail ?
- Quelle est le point de vue de la société sur votre travail comme femme cadre ?
- Est-ce que vous arrivez à concilier entre votre travail et votre famille ?

Les engagements familiales :

- Le travail influence t'il sur votre vie familiale ?
- Est-ce que votre belle-famille accepte votre travail, et vous aide dans vos tâches ?
- Vous laissez vos enfants avec qui ?
- Est-ce que vous arrivez à trouver le temps pour le suivi scolaire et le loisir des enfants ?
- Quelle est la différence entre la femme qui travail et la femme au foyer pour vous ?
- Quelle sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes au sein de la vie familiale ?

Résumé:

Notre thème de recherche est intitulé « le travail de la femme cadre entre ambitions professionnelles et engagement familial » notre choix du thème est de connaître l'activité des femmes mariées dans leur travail et comment peut-elle organiser, concilier entre les deux sphères.

Notre question de départ nous a aidé à mieux comprendre notre recherche : « comment les femmes peut-elle concilier entre le travail et la vie familiale »

Nos hypothèses sont comme suite: la première hypothèse: la femme cadre assume les engagements professionnels malgré les obstacles rencontrés dans sa vie familiale,

La deuxième hypothèse : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un challenge pour les femmes salariées cadres.

Dans notre travail on a opté pour la méthode qualitative et l'entretien semi directif comme technique de recherche pour recueillir les données nécessaires qui conviennent à notre population d'études.

On est arrivé à aux résultats de nos recherches obtenus de celle-ci : dans la première hypothèse, nous prouvons confirmer que la femme cadre arrive à assumer tous ses engagements professionnels malgré tous les obstacles qu'elle a rencontrés au sein de sa famille.

Dans la deuxième hypothèse on constate que la femme cadre arrive à concilier entre les deux sphères, malgré les contraintes elles réalisent les tâches domestiques toute seule, ce qui rend l'articulation entre les vies privée et professionnelle plus difficile.

Abstract:

Our research theme is entitled «the work of the woman framework between professional ambitions and family commitment» our choice of theme is to know the activity of married women in their work and how it can organize, reconcile between the two spheres. Our initial question helped us to better understand our research: “how women can reconcile work and family life”

Our hypotheses are as follows: the first hypothesis: the female manager assumes the professional commitments despite the obstacles encountered in her family life, The second hypothesis: the reconciliation between professional and private life is a challenge for women salaried executives.

In our work we have opted for qualitative method and semi-directional maintenance as a research technique to collect the necessary data that suits our population of studies. We arrived at the results of our research obtained from it -- here, in the first hypothesis, we confirm that the executive woman manages to assume all her professional commitment despite all the obstacles she encountered within her family.

In the second hypothesis it is found that the female manager manages to reconcile between the two spheres, despite the constraints they carry out the domestic tasks on their own, which makes the articulation between private and professional lives more difficult.