

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des Sciences Sociales

**Mémoire de fin de cycle**

**Thème**

**Le travail salarié de la femme et son impact**

**Sur la réalité d'emploi**

**Cas pratique : MAC-SOUM d'Akbou**

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

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

**Réalisé par :**

AIT IKHLEF Samia

**Encadré par :**

AMOUR Mustapha

**Année universitaire 2013-2014**

## REMERCIEMENTS

*Je rends grâce a dieu de m'avoir donné le courage, la volonté et la force pour réaliser ce travail.*

*Je tiens à remercier et à exprimer toute ma connaissance à Mr **Amour Mustapha** pour sont encadrement, son soutien, son sens de relation humaines et le temps qu'il ma accordé afin de mener mon travail à bon port. A fin de réaliser mon mémoire ainsi que je remercie Mr **Oussaidane** qui m'aidé, dirigé et facilité la réalisation de ce travail avec ses précieux conseils et ses orientations.*

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

*Mes vifs remerciements vont également aux membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à ma recherche en acceptant d'examiner mon travail et de l'enrichir par leur propositions.*

*Je remercie aussi tous ceux qui ont contribué de prés ou de loin à la réalisation de ce travail.*

## **Dédicaces**

*Je saisis l'occasion pour offrir ce modeste travail que je dédie aux êtres que je considère la lumière de ma vie et qui m'ont aidé à suivre mon chemin :*

*A **Mon père**, école de mon enfance, qui a été mon ombre durant toutes les années d'études, un grand homme qui fait ma fierté, la lumière de mon existence et qui a veillé tout au long de ma vie à m'encourager et me poussé en avant, à me donner l'aide et à me protéger.*

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

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

*A **mes très cher frères** (Abd arrazek et Nourddine)*

*A **mes très chères sœurs** (Farida, lila, zineb et akila) pour encouragements et soutiens.*

*A **mes ami(e)s** : Samira, hayette, ourida, nounor, moussa, nabil, ghiles, abdenour, hakim, zahir, samir, farouk, sihem, linda, mabrouk, mouloud, qui ont toujours été là quand j'en avais besoin.*

*A tous ceux qui me sont chères.*

## **Liste des abréviations**

**ANEM** : Agence nationale de l'emploi.

**ANSEJ** : Agence nationale soutien emploi de jeune.

**BTP** : Bâtiment, travaux publics.

**CNAC** : La caisse nationale d'assurance chômage.

**MAC SOUM** : Manufacture de chaussure Soummam.

**ONS** : Office national des statistiques.

**SPA** : Société par action.

## La liste des tableaux

N°	Titre	Page
<b>01</b>	La répartition de la population selon la tranche d'âge	<b>60</b>
<b>02</b>	La répartition de la population selon la catégorie professionnelle	<b>61</b>
<b>03</b>	La répartition de la population selon la situation matrimoniale	<b>61</b>
<b>04</b>	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	<b>62</b>
<b>05</b>	La répartition de la population selon la grille du salaire	<b>62</b>
<b>06</b>	La corrélation entre le niveau d'instruction et le les raisons du travail des femmes	<b>63</b>
<b>07</b>	La relation entre le niveau d'instruction et la nécessité du travail féminin	<b>64</b>
<b>08</b>	La corrélation entre les raisons qui déterminent l'accès de la femme au travail et la femme a pris la place de l'homme dans le travail	<b>65</b>
<b>09</b>	Le rapport entre le changement de travail et le niveau d'instruction	<b>67</b>
<b>10</b>	La corrélation entre le nombre de fois que nos enquêtées ont changé de travail et la grille du salaire	<b>68</b>
<b>11</b>	La corrélation entre la satisfaction du salaire et la grille des salaires	<b>69</b>
<b>12</b>	Le rapport entre le niveau d'instruction et les priorités données à l'enquêtée pour l'acceptation d'un travail	<b>70</b>

<b>13</b>	La corrélation entre la situation matrimoniale et le refus d'un travail à cause du salaire	<b>71</b>
<b>14</b>	La corrélation entre le niveau d'instruction et le refus d'un travail à cause du salaire	<b>72</b>
<b>15</b>	La corrélation entre le travail de la femme avec un salaire bas et la situation matrimoniale	<b>73</b>
<b>16</b>	La corrélation entre la situation matrimoniale et l'efficacité de conciliation entre la sphère familiale et professionnelle	<b>74</b>
<b>17</b>	La corrélation entre la situation matrimoniale et les obstacles qui rendent la conciliation difficile	<b>75</b>
<b>18</b>	Le rapport entre l'opinion de la société algérienne à l'égard du travail féminin et le niveau d'instruction	<b>76</b>

## **Introduction**

### **Partie théorique**

#### **Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche**

1. Les raisons du choix du thème.....	03
2. Les objectifs de la recherche.....	03
3. La problématique.....	04
4. Les hypothèses de la recherche.....	08
5. Les définitions des concepts.....	09
6. Les études antérieures.....	13
7. La méthode et technique utilisée.....	16
A. La méthode utilisée.....	16
B. Les techniques utilisées.....	16
8. Le choix de la population.....	17
9. La pré- enquête et le déroulement de l'enquête.....	18
A. La pré -enquête.....	18
B. Le déroulement de l'enquête.....	18
10. Les difficultés de la recherche.....	19

#### **Chapitre II : la femme et le travail**

##### **Section A : l'évolution de l'activité salariale des femmes**

1. Du travail domestique vers le travail salarié .....	21
2. Les instruments de l'émancipation de la femme.....	23
3. Facteurs incitant le travail de la femme.....	26
4. La place du travail féminin.....	27
5. La femme et l'organisation du travail.....	29
6. Activités tertiaire et salarisation des femmes.....	30
a. L'entrée de femmes dans les bureaux.....	30

b. Entre vocation et professionnalisation des métiers féminins...	30
• Enseigner.....	31
• Soigner et assister.....	31

## **Section B : la femme Algérienne**

1. L'évolution de statut de la femme Algérienne.....	32
2. Réalité professionnelle des femmes Algérienne.....	35
3. Taux d'activité féminine en Algérie.....	36
4. La répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité.....	37
➤ La répartition pour l'année 1996.....	37
➤ Répartition pour l'année 2012.....	38
5. Les écarts de salaire.....	39

## **Section C : La femme entre les deux sphères**

1. Formes et modalités de la conciliation vie familiale-vie professionnelle.....	41
2. Vie familiale et activité professionnelle.....	42
3. La femme active et les obstacles rencontrés.....	43

## **Partie pratique**

### **Chapitre III : analyse, interprétation et vérification des résultats**

#### **Section A : la présentation de l'organisme d'accueil**

1. Historique de « MAC-SOUM » d'Akbou.....	47
2. Situation et domaines d'activité.....	48
3. Organisation et fonctionnement de l'entreprise .....	49
4. Mission de l'entreprise.....	53

5. Présentation de la méthode utilisée par l'entreprise MAC-SOUM.....	54
---	----

### **Section B : présentation de résultats obtenus**

1. Variables relative aux données personnelles de la population d'étude.....	60
2. Variables relative au marché de travail et statut de femme.....	63
3. Variables relative au travail de la femme et salaire.....	67
4. Variable relative à la femme et la conciliation entre les deux sphères.....	74

### **Conclusion**

### **Liste bibliographique**

### **Annexe**

# Introduction

---

Le travail salarié de la femme reste un sujet d'actualité même s'il a été déjà traité sous plusieurs aspects, vue l'importance du rôle que joue cette dernière dans la société, que ce soit au sein du foyer ou bien au sein de son milieu du travail.

L'acceptation de notre société aux changements, donne à la femme un moyen pour se libérer et permet une transition d'un statut d'une simple ouvrière qui travaille dans la production familiale à un statut d'une femme qui exerce un travail rémunéré.

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

La problématique de la conciliation travail-famille se rapporte pour la femme à une difficulté de tenir à répondre aux exigences de la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Parfois, les conflits engendrés par cette situation sont de nature urgente mais passagère.

Nous avons structuré notre travail autour de deux parties, chaque partie en chapitre et section.

La première partie intitulée "Partie théorique" qui est divisée en deux chapitres. Le premier chapitre c'est le cadre méthodologique de la recherche qui consiste à étudier : les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, les études antérieurs, la méthode et technique utilisé et enfin les difficultés de la recherche.

## **Introduction**

---

Le deuxième chapitre parle de la femme et travail, qu'on a aussi partagé en trois sections :

La première section intitulée l'évolution de l'activité salariale des femmes. La deuxième section concerne la femme algérienne et la troisième section sur la femme entre les deux sphères.

Pour ce qui concerne la deuxième partie qui est la "Partie pratique", elle contient un seul chapitre qui est partagé en deux sections, présentation de l'organisme d'accueil et la présentation de résultats obtenus.

A la fin de notre recherche, on a donné une conclusion, la liste bibliographique.

**1. Les raisons du choix du thème :**

Les raisons qui nous ont motivés à choisir ce thème sont dues à un penchant personnel, vu le caractère actuel du thème ; nous nous sommes inespéré du fait que le sujet du travail salarié de la femme est devenu un sujet d'actualité.

**2. Nos Objectifs :**

- Connaitre les vraies causes qui poussent les femmes d'aller travailler à l'extérieur.
- Savoir est ce que la femme a pris la place de l'homme dans le secteur tertiaire.
- Connaitre est ce que les femmes acceptent de travailler pour un salaire bas.
- Déterminer les causes qui les conduisent a accepté le salaire bas.
- Savoir si les femmes arrivent t'elle facilement à concilier entre les deux sphères, familiale et professionnelle.

### 3. La problématique:

La seule activité attribuée à la femme était le travail domestique. Elle a toujours travaillé à coté de l'homme mais dans des activités non rémunérés sont destinées à la consommation. Son travail est passé par plusieurs étapes au fil du temps. Elle a travaillée d'abord dans l'élevage et l'agriculture puis des métiers au sein des familles dans des ateliers artisanal, mais l'histoire du travail des femmes a débuté avec l'industrialisation, donc c'est le déplacement du travail au foyer à l'atelier et par la suite à l'usine.

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

L'activité féminine a progressé à la manière d'une lame de fond après la deuxième guerre en 1950 dans les pays occidentaux, les deux tiers des actifs étaient salariés, en 1968 ce chiffre s'élève à trois d'entre eux pour atteindre 89% en 2002. Dans ce mouvement, les femmes ont joué un rôle d'accélérateur depuis le début des années 1960. En effet, la progression de la salarisation a été plus importante et plus rapide pour les femmes que pour les hommes. Entre 1962 et 1982, l'emploi salarié masculin a crû de 16%, l'emploi salarié féminin de 57%. En 2000, 92% des femmes qui travaillent sont salariées contre 86% des hommes<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, Ed la découverte, Paris, 2003, P33.

<sup>2</sup>Ibid, P13.

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

Dans les années 1970, le gouvernement Algérien a aboli les écoles privées et placé toutes les écoles sous son contrôle. L'école est devenue obligatoire pour tous les enfants de 6 à 15 ans et gratuite de la première année d'école jusqu'à l'université. *« La scolarisation parmi les facteurs de changement de rapport de domination existant entre femme et homme en Algérie, parcequ'elle donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parcequ'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 »<sup>1</sup>.*

L'étude de travail des femmes suscite beaucoup d'intérêt dans la mesure où ce phénomène commence à prendre de l'ampleur en Algérie depuis une dizaine d'années, selon les statistiques fournies par l'office national des statistiques montrent que le taux d'activité féminine en Algérie ne cesse d'augmenter, passant de 7.5% en 1977 à 13.9% en 2009<sup>2</sup>.

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

---

<sup>1</sup> KHOJA Souad, *A comme Algériennes*, Ed ENAL, Alger, 1991, p91.

<sup>2</sup> ONS : Spéciale statistique N° 35rétrospective 1991, Alger.

Suite aux changements qu'a connus notre société après l'indépendance dans les différents domaines, tel que l'urbanisation, la croissance démographique, le développement économique et social, les femmes ont commencé à exercer diverses activités salariales.

D'ailleurs on les trouve en particulier dans le secteur tertiaire tel que l'administration, l'éducation et la santé. Leur présence est relativement importante: « la progression de l'emploi salarié et tertiaire a permis l'afflux des femmes sur le marché du travail »<sup>1</sup>.

Ainsi, on peut dire que l'activité féminine se développe à rythme élevé comme l'atteste des données statistiques disponibles. Pour l'année 2008 en Algérie, il y a environ 610 000 qui occupent effectivement de poste de travail, soit un taux d'activité globale de 13.2%. Les femmes actives sont principalement des enseignantes pour 38% des emplois dans ce secteur d'activité, techniciennes de santé pour un taux de 44%, employées d'administration 18% et dans une moindre proportion, cadres moyens 11.8% ou supérieures 7.2%, l'agriculture 3.8% et le commerce 4.6%<sup>2</sup>.

Les facteurs qui encouragent les femmes à travailler à l'extérieur sont d'ordre socio-économique traduisant une relation instrumentale à l'égard du travail, ils se résument comme suit : la nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation d'un but précis.

D'autres facteurs d'ordre personnel et psychologique sont tels que : l'aspiration à une autonomie financière et l'aspiration à se réaliser, à conquérir une place autre que celle que lui donne la société patriarcale.

Par conséquent, cela pousse la femme à mieux travailler, sacrifier et concilier entre deux vies, une privée et une professionnelle, afin d'arracher ses droits et avoir sa place au sein d'une société pleine d'inégalité.

---

<sup>1</sup> MARUANI Margaret, Opcit , P14.

<sup>2</sup> <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc02/FDOC9487.htm>.PDF.

Dans notre société, l'émergence de la femme au travail n'a pas apporté un grand changement car la fonction est fixée sur le travail domestique, cela veut dire qu'il n'y avait pas une répartition du travail à l'intérieur du foyer, pas de partage des tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout. L'extérieur est réservé à l'homme, certainement la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie familiale et sa vie professionnelle car elle vit un cumul fonctionnel puisqu'elle se charge en parallèle des deux tâches domestique et professionnelle, ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel ou bien qu'elles soient engagées dans le monde professionnel, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des tâches ménagères.<sup>1</sup>

De ce constat, nous avons voulu savoir :

Quel est l'impact du travail salarié de la femme au sein de l'entreprise ?

1. Pourquoi les femmes acceptent-elles d'occuper des postes de travail avec un bas salaire ?
2. Quelles sont les répercussions du travail salarié féminin sur la vie familiale des femmes ?
3. Le recours des femmes à travailler en dehors du cercle familial n'engendre-t-il pas certains aspects dans leurs vie personnelle et professionnelle ? Y'avait-il des difficultés à concilier entre vie personnelle et professionnelle ?

---

<sup>1</sup> ADDI Lahouari, Les mutations de la société Algérienne (Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine), édition la Découverte et Syros, Paris, 1999, P175.

#### **4. Les hypothèses :**

En sociologie, l'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux variables ou plus.

Benoit Gauthier : «l'hypothèse est une préposition portant sur un rapport entre des concepts particuliers ou ensemble de concepts particuliers dont on ne sais pas encore si elle est vrai ou fausse, mais au sujet de laquelle on croit que les faits pourront établir soit la vraisemblance ou la fausseté »<sup>1</sup>.

Dune manière générale, une hypothèse est une réponse provisoire à la question de départ qui est issue de la théorie dans une démarche hypothético-déductive (ou de l'observation de la réalité dans une démarche inductive). Cette réponse provisoire sera corroborée ou falsifiée lors de la prochaine étape de la recherche scientifique (les tests empiriques).

Face aux interrogations évoquées précédemment dans notre problématique de recherche, nous donnons les hypothèses suivantes :

1. Le travail salarié de la femme a permis à cette dernière d'acquérir un statut social plus valorisant au sein de la société.
2. Le salaire demeure l'un des facteurs les plus déterminants dans la décision des femmes d'intégrer le marché du travail.
3. La multiplication des tâches dans la sphère professionnelle des femmes, pousse ces dernières à négliger quelques aspects de leur vie familiale.

---

<sup>1</sup> DEELTEAUX François, La démarche d'une recherche en sciences humaines, 4<sup>ème</sup> édition De Boeck, canada, 2005, p162.

## **5. définition des concepts :**

Un concept est une représentation mentale d'un ou plusieurs phénomènes et de leurs relations.

D'après GRAWITZ Madeline : « le concept organise la réalité en retenant les caractères distinctifs des phénomènes, il est aussi le guide de recherche »<sup>1</sup>

Afin de mieux cerner notre recherche et d'expliquer ses différents composants, on doit attribuer une définition à chacun des concepts qui le constitue :

- Travail
- Salaire
- Travail salarié
- Marché de travail
- Statut
- La vie familiale
- La vie professionnelle

### **✓ Le travail :**

Le mot travail vient du latin « tripalium » qui signifie un instrument formé de trois pieux (tri-pal) cet instrument était destiné à immobiliser un animal à ferrer<sup>2</sup>.

D'une autre manière, c'est une activité humaine plus au moins pénible source d'effort et de satisfaction ordonnée à la production des choses utiles.

En sociologie : définition variée, dépend de la conception de l'homme et de son rapport à la nature. Recouvrant des types de travaux très différents : travail intellectuel et manuel.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> GRAWITZ Madeline, Lexique de science sociale, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, France, 2000, p82.

<sup>2</sup>Ibid, P407.

<sup>3</sup> Ibid, P408.

Le travail est considéré comme valeur au plan sociétale et, plus précisément, comme valeur central de la société, fait actuellement l'objet d'une sérieuse remise en question dans cette perspective<sup>1</sup>.

En économie : le travail est considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage .Dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant créer, produire, entretenir des biens et services<sup>2</sup>.

### ✓ **Le salaire :**

Vient du mot latin « salarium » qui désigne solde militaire, argent pour acheter du sel.

En sociologie/Economie : rémunération en argent en contrepartie du travail fournit par un salaire. Le montant du salaire et les conditions de travail dépendent d'un minimum léga, des conventions collectives, d'accord et de pratique<sup>3</sup>.

Le salaire brut et net : c'est la rémunération monétaire d'un salarié fixé dans le contrat de travail et qui sert de base au calcul de salaire net.

Le salaire actif occupe un emploi dont le contrat de travail est fondé sure une relation de subordination à un employeur en échange d'une rémunération appelé salaire<sup>4</sup>.

### ✓ **Travail salarié :**

Le travail salarié est un travail effectué dans des rapports de dépendance et de subordination et échange en principe contre une rémunération forfaitaire<sup>5</sup>.

C'est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production des biens et des services. C'est un facteur de production que les entreprises et les administrations achètent en contre partie un salaire, il mobilise des savoir faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> DE COSTER Michel, Sociologie du travail et gestion de ressources humaines, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck université

<sup>2</sup>BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ed Ellipses, paris, 2005, p665.

<sup>3</sup>GRAWITZ Madeline, Opcit, p364.

<sup>4</sup>BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ed Ellipses, paris, 2005, p413.

<sup>5</sup>ECHAUDEMAISON CD, BAZUREAU Fetal, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ed, Nathan, Paris, 2003, P501.

<sup>6</sup> FERREOL Gille, Dictionnaire de sociologie, 2ème édition, Armand colin, Paris, 1995, p264.

**✓ Marché de travail :**

Marché : lieu de rencontre de l'offre des vendeurs et de la demande des acheteurs dans le but de réaliser un échange.<sup>1</sup>

En économie, le marché de travail c'est un marché qui met en relation les personnes qui offrent leur travail et les entreprises qui proposent une activité. (Offre de travail, notion économique désignant l'ensemble des personnes qui offrent leur travail. Demande d'emploi c'est l'ensemble des emplois proposés globalement dans une économie).<sup>2</sup>

Le marché de travail : c'est où s'échange les services du travail contre des salaires. Historiquement, Adam Smith dans les recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations(1776), propose une théorie du salaire fondée sur une représentation parfaitement concurrentielle du marché de travail. Il suppose que le niveau du salaire permet d'égaliser l'offre et la demande pour chaque type d'emploi.<sup>3</sup>

✓ **Statut** : ensemble des attributs qui permettent à l'acteur de jouer un rôle social. Position occupée dans la division du travail au sein d'un système donné.<sup>4</sup>

**✓ La vie familiale :**

Elle est définie comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors du travail qui s'effectuent spécialement par les femmes dans la sphère domestique « il s'agit de la préparation des repas, les soins, la garde des enfants et les personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace domestique : tache ménagères ».<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> CAPUL Jean-Yves, GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, Ed Hatier, Paris, 2008, P50.

<sup>2</sup> Ibid, P53.

<sup>3</sup> CAHUC Pierre, ZYLBERBERG André, Le marché de travail, Ed De Boeck, Paris, 2001, P10.

<sup>4</sup> FERREOL Gille, Op cit, p201.

<sup>5</sup> BOUTEFNOUCHET BOUTEFNOUCHET Mostapha, La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentes, éd SNED, Alger, 1980, P55.

### ✓ La vie professionnelle :

D'après KLOSI Mohamed et JAMOSSI Dorra<sup>1</sup>, dans leur mémoire ils ont donné trois définitions pour le concept vie professionnelle :

1. « La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins ».
2. « En effet la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions ».
3. « Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail ».

---

<sup>1</sup> KLOSI Mohamed et JAMOSSI Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007, p1.

**6. Les études antérieures :****1ere étude : L'évolution de la structure familiale et du statut de la femme**

Cette étude a été réalisée par le P<sup>f</sup>. BOUTEFNOUCHET<sup>1</sup> dans les trois villes algériennes (Alger, Oran, et Annaba) auprès de 69 familles dans lesquelles la femme exerce un travail salarié, afin de répondre à la question de départ qui comporte les principaux aspects de l'évolution des structures familiales en Algérie.

BOUTEFNOUCHET, a souligné à propos de l'évolution du statut de la femme que celle-ci est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, c'est-à-dire que la femme occupe un statut important au sein de la famille, en plus de son statut de femme au foyer s'ajoute celui de la femme qui travaille.

Dans cette étude BOUTEFNOUCHET a constaté que la plus part des familles comportent des femmes qui travaillent et cela donne une nouvelle image de la femme algérienne dans une évaluation vers le salariat comparativement au statut de la femme dans la famille traditionnelle, qui travaille dans l'agriculture sur des terres familiales.

Selon cette étude, la plus part des femmes interrogées versent entièrement ou partiellement leurs salaires dans le budget familial, voyant une certaine responsabilité économique en aidant leurs familles à subvenir à leurs besoins par contre 8.2% seulement ont déclaré ne pas contribuer préférant garder leurs argents à elles-mêmes.

Dans la structure traditionnelle, la femme, la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice, elle mène une vie propre à elle, dans le monde des femmes marquées de valeurs.

---

<sup>1</sup>BOUTEFNOUCHET Mostapha, Opcit, P45-56.

D'après BOUTEFNOUCHET, il existe deux facteurs qui ont contribué aux changements de la situation féminine en Algérie :

**a. L'éducation :**

L'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est du à la conscience des parents à l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, avec les études (fille/mère) s'impose au sein de la famille et la société en jouant un rôle socioculturelle et socio-économique très important.

**b. L'accès des femmes au monde de travail :**

Le travail salarié permet à la femme de se situer dans la société mais cette dernière ne trouve pas d'encouragement et d'acceptation au sein de sa famille.

Pour BOUTEFNOUCHET, il existe trois niveaux d'introduction de la femme à la vie professionnelle :

- ✓ La nécessité vitale : la femme pour subvenir à ses besoins vitaux avec ceux de sa famille.
- ✓ Par souci de l'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- ✓ Par besoin d'indépendance financière par rapport au budget de la famille.

**2<sup>ème</sup> étude : Travail et emploi des femmes**

Cette étude a été réalisée par **MARUANI Margaret**<sup>1</sup> dans son ouvrage intitulé, travail et emploi des femmes. Elle a montré la situation contradictoire des femmes sur le marché du travail, et la place des femmes dans le salariat ainsi que dans le travail professionnel inégalitaire.

Féminisation du salariat, progression des scolarités féminines, homogénéisation des comportements d'activités masculines et féminin ; tous les ingrédients sont la pour que s'enclenche un processus de réduction des inégalités professionnelle. Mais l'observation des faits et de chiffres invite à un constat tout différent ; en matière de salaire et de carrière, les inégalités les plus traditionnelles résistent, en même temps que le constate entre les transformations de l'activité féminine et la stagnation d'inégalité.

---

<sup>1</sup> MARUANI Margaret, Opcit , P6-15.

L'auteur montre comment les femmes ont imposé leur présence dans le monde du travail salarié, mais quelle distance les sépare encore des hommes. Emplois, salaires, statuts, les femmes sont en position d'infériorité à tous les niveaux. Et l'amélioration demeure bien lente. Comme le note la sociologue, il faudrait un siècle, au rythme actuel, pour atteindre l'égalité des salaires. En outre, *"il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité"*, écrit Margaret Maruani, montrant comment la crise de l'emploi a frappé plus particulièrement les femmes.

Qu'est-ce qui explique le sort réservé aux femmes dans le monde du travail? Et par exemple, que le sur chômage féminin n'apparaît pas comme un enjeu social? Si cet état de fait est accepté, c'est sans doute que, malgré tout, on enregistre des progrès. Mais, au rythme actuel, on arrivera à une égalité (de salaire, de niveau de responsabilité...) sans doute à la fin du siècle prochain! En outre, l'écart va croissant entre l'investissement des femmes dans le monde du travail et la place qui leur est attribuée.

Au moment où l'on discute d'un nouveau projet de loi sur l'égalité hommes-femmes à l'Assemblée nationale, cet ouvrage tombe à pic. La sociologue y note d'ailleurs comment la précédente loi de 1983 sur le même sujet a débouché sur un bilan bien maigre: *"le droit à l'égalité est resté lettre morte."* De quoi se demander si, plutôt que de légiférer encore, il ne serait pas plus urgent de se donner les moyens de faire appliquer la loi qui existe déjà.

**7. La méthode et technique utilisée :****a. La méthode utilisée :**

La méthode de recherche se détermine en fonction de l'objet d'étude, comme notre étude se porte sur le travail salarié de la femme et son impact sur la réalité d'emploi, nous avons fait appel à la méthode quantitative.

D'après ANGERS Mauris : « la méthode quantitative est un ensemble de procédures pour mesurer le phénomène à l'étude »<sup>1</sup>.

La plupart des recherches en sciences humaines utilisent la mesure ; il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement, d'outils que fournit la statistique.

L'analyse quantitative est plus adéquate à notre sujet, puisque elle permet d'établir des relations entre les variables, c'est un moyen efficace pour tester certaines hypothèses de recherches notamment des relations de causalité.

**b. Les techniques utilisées :**

Afin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons utilisé la technique de questionnaire

**Le questionnaire :**

D'après GRAWITZ Madeline « le questionnaire est un ensemble de questions posées oralement par interview ou par écrit »<sup>2</sup>.

D'après COMBESSIE Jean-Claude « le questionnaire a pour fonction principale de donner des statistiques à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations préalablement constituées »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>ANGERS Mauris, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd CASBAH, Alger, 1997, p60.

<sup>1</sup>GRAWITZ Madeline, Opcit, p339.

<sup>2</sup>COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, 4<sup>ème</sup> édition, Repères, Paris, 2003, p33.

○ **Le questionnaire d'entretien :**

Comme notre recherche s'est déroulée dans une entreprise de production, nous avons rencontré des difficultés pour l'application de notre questionnaire vu les différents niveaux d'instruction, et pour expliquer et poser les questions à nos enquêtés on a fait appel au questionnaire d'entretien qui consiste à poser verbalement les questions et à l'enquêté de remplir les réponses.

**8. La population d'étude :**

Notre sujet de recherche n'a pas obligé de cibler une population précise, du fait que notre étude à porter sur le travail salarié de la femme.

On a ciblé tous les travailleurs de notre entreprise pour participer à cette recherche, nous avons distribué nos questionnaires selon la disponibilité des travailleurs.

On a visé la période de changement de poste, et les poses déjeuné. Sans oublier qu'on a fait des questionnaires administrés et face à face. Aussi on a traduit et expliqué le questionnaire en langue maternelle, pour ceux qui ne comprennent pas la langue Française. Parmi nos enquêtés y'on a ceux qui ont rendu le questionnaire le jour même et ceux qui l'on emmené chez eux pour qu'ils le remplissent à la maison.

On a distribué la totalité de 88 questionnaires, et on a récupéré 84 questionnaires, dont on a annulé 4 questionnaires incomplets.

**9. La- pré enquête et le déroulement de l'enquête :****a. La -pré enquête :**

Dans chaque recherche, la pré enquête est nécessaire ; pour éclairer et faire une vue générale sur le terrain, puisque à partir de cette phase qu'on peut poser et rectifier les questions de notre questionnaire.

On a consacré 3 jours de la première semaine de notre durée de stage, dont on a posé 20 questions sur 10 travailleurs, vue le nombre de notre population d'étude qu'est 88 travailleurs.

La pré enquête, nous a aidée dans l'élaboration et la formulation de notre questionnaire, dont on a limité notre étude et formulant des questions qu'on un rapport avec nos hypothèses de recherche.

**b. Le déroulement de l'enquête :**

Nous avons réalisé 80 questionnaires, suffisant pour représenter la population mère qui est de 88 ouvrières.

Notre enquête s'est déroulée du 02/03/2014 au 16/04/2014.

**10. Les difficultés de la recherche :**

- Les difficultés à décrocher un stage pratique au près des entreprises.
- Vu le nombre élevé des étudiants qui ont fait un stage dans la même entreprise rend la tâche difficile et manque d'encadrement sur le terrain.
- La passation du questionnaire dans des conditions difficiles.
- Des difficultés à récupérer les questionnaires au près des enquêtés.
- La difficulté d'interroger toutes les femmes qui travaillent dans cette entreprise à cause de leur occupation.

## Section A : L'évolution de l'activité salariale des femmes

### 1. Du travail domestique vers le travail salarié:

Le travail domestique est donc un travail qui, socialement n'existe pas, car seule 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.<sup>1</sup>

Le travail domestique est un ensemble d'activités qui se réalisent dans le cercle familial afin d'assurer la survie de ses membres dans des conditions d'organisation et d'hygiène. Il concerne en premier lieu la préparation des aliments, la fabrication des vêtements et des instruments de travail, l'approvisionnement en eau, la collecte de bois, la conservation du feu, la garde des animaux domestiques, la vente sur les marchés locaux de produits de la ferme, l'éducation des enfants, la préparation et l'administration de remèdes et de médicaments, le ménage... etc. Représentent autant de tâches productives sans lesquelles aucun groupe humain ne peut se reproduire ou se développer. Cette définition montre clairement que la famille est le lieu exclusif du travail domestique.

Dans ces circonstances, la majorité des femmes étaient exploitées, tant dans leur travail que dans leur capacité de reproduction. Le produit de leur travail et de leur corps était contrôlé par le mari, le père, le tuteur ou le patron. En général, les hommes se chargeaient de la gestion et de l'administration des affaires familiales, grâce au lien marital, parental ou de dépendances, renforcées par leur position publique et politique.

Donc c'est un travail qui est destiné à la femme depuis sa naissance. La mise en évidence de cette oppression l'avait transposée de l'état de fait à celui d'objet d'analyse. DELPHY Carole<sup>2</sup> propose la notion de mode de production domestique dans laquelle les rapports hommes et femmes sont un système à partir de l'exploitation patriarcale des femmes.

---

<sup>1</sup> KHODJA Souad, *Opcit*, P120.

<sup>2</sup> DELPHY Carole, *Libération des femmes*, année zéro, in *Partisan*, Ed Maspero, France, juillet-octobre 1970, n°54-55, P157-172.

Etudier la problématique du travail domestique dans la seule perspective de la sociologie de la famille serait suivre les clivages traditionnels, selon lesquels la sociologie du travail s'intéresse au travail dans sa définition la plus formelle c'est-à-dire lorsqu'il est marchand et la sociologie de la famille uniquement concentrée sur la famille et par ailleurs la question de la distribution des tâches et des rôles ainsi qu'au statut de la femme.<sup>1</sup>

Le travail féminin n'est pas une nouveauté, elle a toujours travaillé dans les exploitations agricoles dans les boutiques ou les ateliers des artisans. Donc les femmes ont de tout temps constitué une source de main-d'œuvre abondante dans laquelle le patronat puise allègrement : « *La nature des tâches dévolues à la domestique dépend du statut social et de l'activité de la famille : fille de ferme, fille de boutique, domestique des grandes maisons ou bonne à tout faire des ménages petits-bourgeois* ». <sup>2</sup>

En effet, la révolution industrielle met l'accent sur la séparation entre foyer et travail, les employeurs établissaient une distinction sexuelle bien précise quant aux capacités de travail et voyaient ainsi dans la femme un moyen de réaliser des économies au niveau de la main-d'œuvre; à travers le recrutement des femmes, il s'agissait alors d'acquérir une « main-d'œuvre bon marché et non réglementée ». L'usine appelle les femmes à travailler, alors qu'en parallèle les employeurs se mettent à sexualiser les emplois. Cette segmentation des tâches va progressivement faire émerger une conception du travail féminin : les tâches nécessitant des doigts délicats et de la patience étaient qualifiés de féminines, tandis que la force musculaire et la vitesse étaient synonymes de masculinité. Cette détermination à employer les femmes sur quelques postes seulement pour conséquence de créer la catégorie de « travail féminin ».

---

<sup>1</sup> BARRERE Marie-Agnes Maurisson in De Coster, M et Pichault, Traité de sociologie du travail, éd PUF, Paris, 1998, P434.

<sup>2</sup> BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, Ed la Découverte, Repère-Paris, 2000, P38.

## 2. Les instruments de l'émancipation de la femme :

### ✓ La scolarisation :

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

Il y avait plusieurs facteurs qui ont permis la croissance de la scolarisation en Algérie comme la participation de la femme dans la guerre de libération et aussi l'éclatement de la cellule familiale puisque on était dans un mode organisé autour de la production agricole où ce n'était pas obligé pour l'homme ni pour la femme d'être scolariser avec niveau, et avec le changement de la société et l'exode rural vers les villes afin d'améliorer des la situation des familles surtout après la guerre cela permet l'émergence d'une nouvelle vision et mentalité vis-à-vis de la scolarisation des filles où les familles envoient leurs filles à l'école et les encourage à avancer dans leurs études, il y avait des femmes qui ont réussit leurs vie sociale, donc elles étaient des exemples pour celles qui n'ont pas eux la chance d'être scolariser et avoir un statut dans la société.<sup>1</sup>

« La première pierre qu'une nation pose pour construire sa liberté c'est l'éducation et l'enseignement de la femme, car la femme est la terre qui donne naissance à tout un peuple. La femme est partenaire de l'homme dans sa lutte pour la vie ».<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> KHODJA Souad, Opcit, P92-93.

<sup>2</sup> MOSTEGHNEMI Ahlem, Algérie Femmes & Ecriture, Edition l'Harmattan 7, Paris, p27.

**✓ Le travail :**

Le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production, puisqu'avant, tous est organisé au sein de la maison, qui est considéré comme unité de production, dans les sociétés patriarcales anciennes comme l'Algérie, c'est le père qui gère tous, il joue le rôle du gestionnaire et divise les tâches et les membres de la famille ils n'ont qu'à exécuter.

Après le changement de quelques paramètres, il y avait une séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparitions d'un marché du travail, cela a donné un autre mode de vie. Les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail, dans ce cas c'est l'identité de l'homme qui est en jeu ce qui donne vision que l'homme est incapable d'assumer son rôle de pouvoir puisque ce dernier construit l'identité de l'homme dans la société traditionnelle, être un homme c'est avoir un pouvoir absolu sur les femmes et son travail à l'extérieur du foyer constitue « Huchma » (la honte).<sup>1</sup>

Donc il y avait l'émergence de quelques éléments qui ont fait changer un peu la vision de la société vers le travail de la femme. « La femme qui travaille à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue, car elle représente la remise en question de l'ordre traditionnel et des formes de pouvoir qui y prévalaient ».<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> KHODJA Souad, Opcit, P113.

<sup>2</sup> Ibid, P113-114.

**✓ L'espace des naissances<sup>1</sup> :**

La femme dans la société traditionnelle utilisait, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille. Avoir beaucoup de garçons c'est une arme pour être entendue au sein de la famille, elle lui donne de l'assurance et l'importance. Une fois la fille est instruite, cela lui permet d'être au courant de sa fécondité, des maladies que peut avoir les femmes qui se mariées à un âge près-cause.

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

Donc la scolarisation des femmes, leur accès à une activité salariale, ont données à cette dernière une vision plus logique car il devient évident que la femme peut pensée à espacer ses naissances et que seul la révision on l'abrogation du code de la famille à permettre réellement de stabiliser la famille algérienne et rendre efficace une politique d'espace des naissances.

---

<sup>1</sup>Ibid, P139.

### 3. Facteurs incitant le travail de la femme :

#### ✓ Le besoin psychologique et social :

Pour BOUTEFNOUCHET<sup>1</sup>, il existe trois niveaux qui expliquent l'introduction de la femme algérienne dans la vie professionnelle :

- La nécessité vitale ; la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille.
- Le souci d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- Le besoin d'indépendance financière par rapport au budget familial.

Dans une enquête effectuée en SUISSE par COENEN-HUTHER Josette a conclu, que la nécessité économique est pour le quart des interviewées, le seul motif de leur activité professionnelle, les trois autres quarts citent d'autres motivations, parfois complémentaires au besoin financier : jouir d'une indépendance financière, généralement par rapport à leur partenaire, mais aussi par rapport à leurs parents, de sortir de la maison pour avoir des contacts, avoir une identité personnelle en dehors de celle que leur confère leur rôle d'épouse et de mère, exister dans la société, être reconnu par elle, il s'agit surtout d'un désir d'intégration, de reconnaissance, de valorisation ou d'utilité sociales.<sup>2</sup>

Aujourd'hui, travailler, c'est exister. Ainsi, à la suite d'une question telle que : « Que faites-vous dans la vie ?, question qui revient rituellement lors d'une première rencontre. On se donne une image de la personne en fonction de sa réponse. Le reflet du travail dans la société mène à exclure « Le chômeur » et « le sans activité » et valorise « l'actif », ces quelques mots montrent à quel point nous avons intégré l'idée que l'emploi est la source de notre identité, et la clé d'une vie autonome et épanouie.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHET Mostapha, Opcit, p244.

<sup>2</sup> COENEN-HUTHER Josette, *Femmes au travail, femme au chômage*, éd L'Harmattan, Paris, 2004, P211.

<sup>3</sup> MICHELET Sylvain, *Ils ont choisi de ne plus travailler*, [Sur le net], www.Psychologies.com, consulté le 02/03/2014 à 22 :05h.

Cependant, ne plus être une simple génératrice, l'algérienne éprouve par son travail, qui se traduit en produits concrets qu'elle verra sur le marché ou dans des foyers, un sentiment d'utilité sociale. Elle a un salaire qui valorise son travail, et pour la première fois de sa vie, sa sueur est récompensée, ceci a une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme, elle a une propriété : sa force de travail et son salaire, alors qu'auparavant, elle possédait au mieux son lignage, et pouvait être répudiée, sur une simple saute d'humeur de son mari.<sup>1</sup>

Le travail permet à la femme non seulement une relative indépendance financière, mais il lui garantit également une certaine liberté de penser et d'agir.

✓ **Le travail des femmes et cycle de la vie familiale :**

Le cycle de vie familiale et certains critères sociodémographiques affectent les motifs d'accès au marché du travail ; par obligation, le fait de vivre seul (célibat, divorce, veuvage) accroît la probabilité d'avoir un emploi, alors que la conjugalité augmente le désir d'être économiquement indépendante, le fait de ne pas avoir d'enfant implique plus fréquemment le souhait de se réaliser, d'être socialement intégrée, d'utiliser ses compétences professionnelles, que ce n'est le cas chez les mères. Quand aux femmes ayant un bas niveau de formation, elles tendent plus souvent à travailler par obligation économique uniquement, tandis que celles qui ont une formation élevée, manifestent d'avantage le désir d'exister pour elles-mêmes et comme membre de la société, ce qu'a révélé menée par Josette COENEN-HUTHER.<sup>2</sup>

#### **4. La place du travail féminin<sup>3</sup>:**

Pour les femmes salariées, le statut professionnel ne dépend plus du statut d'épouse. Professionnellement, les femmes salariées ne sont plus « femmes de » (commerçant, artisan, agriculteur). Pour les hommes, la salarisation signifie un changement de statut professionnel, passé de statut de travailleur indépendant à celui de travailleur salarié. Alors que pour les femmes, il s'agit d'une modification de statut social : Puisqu'elle signifie une autonomie professionnelle et familiale.

---

<sup>1</sup> KHODJA Souad, Opcit, P124.

<sup>2</sup> COENEN-HUTHER Josette, Opcit, P211.

<sup>3</sup> MARUANI Marguerite, Opcit, p14.

Pour les femmes, l'accès à l'emploi représente l'accès à l'autonomie et à la sociabilité. Ainsi la valeur du travail est définie par rapport au travail salarié productif et marchand et élimine la sphère domestique.

Ainsi, selon MARUANI Margaret, la réflexion sur la valeur et la place du travail ne peut se faire que si l'emploi des femmes constitue un élément déterminant<sup>1</sup>.

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 donc la réalité de la situation professionnelle des femmes au niveau du marché du travail incite à relativiser le degré d'émancipation permis par l'accès dans le monde du travail.

Dans les années précédentes, et selon BOUTEFNOUCHET. M : « La femme qui travaille n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir son mari au travail et d'aider à la reproduction de la force du travail ».<sup>2</sup>

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et dans la famille en particulier ; comme le constate BEATRICE Majnoni qui est un sociologue membre du conseil d'analyse économique dans le rapport remarqué sur les questions d'égalité : « Les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité, culture, loisir...etc. ».<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>MARUANI Marguerite, Opcit, p15-16.

<sup>2</sup>BOUTEFNOUCHET Mostapha, Opcit, p229.

<sup>3</sup>LUNGI Christina, Et si les femmes réinventent le travail, Ed Eyroles, Paris, 1999, P67-70.

## 5. La femme et l'organisation du travail :

### Définition du travail partiel :

Il se confond pas avec temps de travail précis, il est toujours relatif à une durée normal, l'égard, conventionnelle ou usuelle, différents acception se côtoient.

Les définitions réglementaires nationales varient très fortement d'un pays à l'autre, même au sein de l'union européenne. En France, la définition du travail à temps partiel à beaucoup évolué dans le temps, on a longtemps considéré que le travail à temps partiel commençait à partir d'un temps de travail inférieur d'un moins un cinquième à la durée l'égale ou conventionnelle du travail. Depuis la loi de janvier 2000 (dit loi « Aubry 2 »), on considère comme salaires à temps partiel concerne donc désormais tous ceux qui ne travaillent pas à temps plein.<sup>1</sup>

### Le travail à temps partiel :

Selon MARUANI M<sup>2</sup> le temps partiel représente la figure emblématique de la division sexuelle du marché de travail. En France le travail partiel est très féminisé est reste très concentré sur un petit nombre d'emploi de services peu qualifié avec des conditions de travail et de rémunération discriminante.

En effet, cette forme de travail ne s'est pas développer par un choix des femmes, du fait qu'elles sont entrées sur le marché du travail à plein temps. Mais parce que ces emplois étaient développés dans des secteurs fortement féminins.

Ainsi le temps partiel dévalorise la main d'ouvre en matière de qualification, rémunération, de profil de carrière. Il est plutôt subit que choisi est devient un facteur qui rend difficile l'insertion des femmes sur le marché du travail. Il présente les lacunes en termes de projection social, le cas des contrats à courtes durées qui contribuent à chasser les jeunes mères du marché du travail et de les inciter à se consacrer à l'éducation de leurs enfants.

En trouves que le temps partiel est proposé aux femmes pour leur permettre une meilleure conciliation entre activité professionnelle et activité domestique. Chose impossible du fait que les horaires sont proposés par les entreprises.

---

<sup>1</sup>MARUANI Marguerite, Opcit, P94-95.

<sup>2</sup>MARUANI Marguerite, Les nouvelles frontières de l'inégalité, (hommes et femmes sur le marché du travail), Ed la découverte, Paris, 1998, P93-100.

## **6. Activités tertiaires et salarisation des femmes :**

### **a. L'entrée des femmes dans les bureaux<sup>1</sup> :**

Durant l'entre deux guerres, la féminisation des emplois administratifs connaît une hausse importante.

Dès le début de la féminisation des administrations à la fin du siècle les femmes sont affectées à des filières d'emploi différentes, exemple des postes de télégraphes, elles sont recrutées parmi les veuves de fonctionnaires. Dans les bureaux de postes urbains et aux services de téléphones, elles sont embauchés comme auxiliaires. Ces emplois précaires se multiplient après la guerre de 1914-1918.

L'exemple de poste pionnière en matière de féminisation en 1921, 52% des emplois y sont des femmes, s'étend aux autres administrations.

Les métiers féminins sont des métiers qui érigent la- féminité- en qualité professionnelle » écrit JOSIANO Pinto (1990) à propos du secrétariat.

### **b. Entre vocation et professionnalisation des métiers féminins :**

Enseigner, soigner, assister, tels que tout d'abord les rôles dévolus à toute mère de famille. Les formations qui y conduisent pourront mener à l'exercice d'une profession socialement considérée ou être utilisées dans le cadre domestique. Exaltant des vertus socialement construites comme féminines, véritable « maternité symbolique ».

Ces fonctions consacrent l'existence d'un univers féminin à part et contribuent à délimiter les domaines légitimes de la professionnalisation des femmes.

---

<sup>1</sup> BATTAGLIOLA Françoise, Opcit, P64-65.

- **Enseigner :**<sup>1</sup>

Devenir institutrice constitue une voie promotionnelle pour les filles des milieux populaire et un métier fort honorable pour celles de la petite ou de la moyenne bourgeoisie. Dès la fin du XIX siècle, les institutions sont de plus nombreuses que les instituteurs : les femmes représentent 54% des enseignants du primaire public en 1880, 59% en 1914, 66% en 1932, proportion qui restera stable jusqu'au milieu des années soixante. Après de nombreux attermolements l'égalité de traitement entre hommes et femmes est acquise en 1919.

- **Soigner et assister :**<sup>2</sup>

Les professions d'infirmière et d'assistante sociale, confondues jusqu'en 1938 ont des origines communs dans la philanthropie et les activités charitables.

Durant les années vingt et trente, l'action publique va tendre à supplanter les œuvres philanthropiques et contribuer à la professionnalisation des activités de soins et d'assistance. En 1922 est institué un diplôme d'état d'infirmière, puis en 1933 un diplôme d'assistance de service social, enfin en 1983 le diplôme d'infirmière visiteuse fusionne avec celui d'assistante de service social.

---

<sup>1</sup>Ibid, P68.

<sup>2</sup>Ibid, P70.

## Section B : La femme Algérienne

### 1. L'évolution du statut de la femme Algérienne :

#### a. Statut familial :

La société algérienne a connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcale obéissant aux conjonctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considéré comme égales, responsables et autonomes<sup>1</sup>.

La femme algérienne avait le rôle de procréatrice, assurant la continuité du nom de la famille, elle se met au service de la famille pour veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein du foyer. La femme algérienne dans la famille traditionnelle « est un élément effacé socialement est confirmé à l'intérieur de la maison »<sup>2</sup>

BOUTEFNOUCHET souligne concernant l'évolution du statut de la femme dont il a présenté les résultats de l'étude qu'il a fait dans les trois villes Algérienne : Annaba, Alger et Oran ; « Le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur du foyer, conditionne le fonctionnement même de la famille ; son statut de femme salariée exerçant un métier dans le monde du travail, donne toute autre image de sa responsabilité familiale que le statut de femme au foyer ne franchissent le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles ».<sup>3</sup>

Pour BOUTEFNOUCHET, le statut de la femme au sein de sa famille a changé vu son entrée sur le marché de travail et sa participation à la subvention aux besoins de la famille.

---

<sup>1</sup> KHOUDJA Souad, Nous les algériennes, la grande solitude, Edition Casbah, Alger, 2002, p205-206.

<sup>2</sup>BOUTEFNOUCHET Mostapha, Opcit, p72.

<sup>3</sup> Ibid, p118.

Il voit aussi que les mutations de la société algérienne sont en évolution cumulative à l'égard du travail de la femme algérienne. « Nous connaissons le monde des femmes dans la structure familiale traditionnelle par sa situation d'effacement par rapport au monde des hommes et pas sa condition féminine de réservé et de modestie qu'elle devait prendre vis-à-vis de l'homme et particulièrement de l'homme étranger à la famille ».<sup>1</sup>

#### **b. Statut économique :**

La femme possède un statut économique qui n'est pas reconnu, en principe, par la société. C'est à l'homme qui est reconnu, dans la société algérienne le pouvoir économique de production et d'achat. Cette autonomie financière n'est pas discuté par le mari, car demeure en minime, mais elle permet à la femme d'avoir un pouvoir d'achat, de s'habiller ses filles et préparer le mariage de ses filles.

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

Cependant, avec le travail, il y a eu un déplacement du statu de la femme au foyer à celui de femme active, son statut est alors devenu valorisant, car à présent l'homme n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille, mais il y a aussi la femme, même si c'est très difficile pour lui d'admettre cette émancipation.<sup>2</sup>

Décidément, la condition des femmes en Algérie a connu un changement important et significatif. Certes, il reste encore énormément de travail à faire pour que la femme joue pleinement son rôle aussi bien dans la famille que dans la société mais on peut affirmer que, pour des raisons économique sans nul doute, bien des tendances générales discriminatoires ont été bannies. De nos jours, la contribution financière de chacun des membres de la famille, sans distinction de sexe, est plus que jamais une nécessité pour subvenir aux besoins de plus en plus nombreux. C'est la raison économique qui prévaut sur les considérations d'ordre morale ou autres.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Ibid, p240.

<sup>2</sup> NAST Mercier et autres, La femme dans le monde contemporain, éd Fernand, Paris, 1971, P143.

<sup>3</sup> KHERBOUCHE Karim, Les femmes et le travail en Kabylie, [Sur le net], chanteuseusekabyles.over-blog.com, publié le7 mars 2008, consulté le 25/12/2013 à 19h :01mn.

**c. Statut social :**

Si c'est en dépit de l'opinion générale, quelques esprits souhaitent que la femme outre sa formation de ménagère, reçoive une bonne instruction, de manière à être une compagne plus utile et plus agréable pour l'homme, l'idée qu'elle pouvait tenir un emploi et jouer un rôle actif dans la société n'est jamais exprimé avant le XIX<sup>ème</sup> siècle. Grâce aux combats féministes qui vont se déclencher au début de ce siècle conduits par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de l'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions.<sup>1</sup>

La femme à présent dans la société ne représente pas seulement une ménagère, reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement et tous les domaines de la société et plusieurs études et recherches confirment qu'aujourd'hui on peut considérer que la femme pourrait être une meilleure force de production et du développement d'une nation.<sup>2</sup>

Sortir du quartier, du foyer, de sa ville et même du continent où elles ont grandi, pour s'ouvrir aux portes de l'éducation ou du travail et représenter leur pays dans toutes les villes du monde dans de nombreux domaines est devenu plus courant : Stylistes, infographes, diplomates, étudiantes, médecins, journalistes... la liste est longue des algériennes qui font notre fierté et celle de leur famille en dépassant les préjugés d'antan.<sup>3</sup>

Malgré toutes les difficultés rencontrées sur le terrain, les algériennes ont su gravir les échelons de la réussite sociale. A l'école, elles sont représentées pratiquement dans toutes les filières, mais au final elles sont moins nombreuses que les hommes à intégrer le monde du travail et surtout à occuper des postes de responsabilités.

---

<sup>1</sup> NAST Mercier et autres, Opcit, P143.

<sup>2</sup> Ibid, P143-144.

<sup>3</sup> AOUM Ibtissem, Ces Algériennes qui ont pris leur envol, [Sur le net], [www.dziriya.net](http://www.dziriya.net), publié le 17/02/2012, consulté le 15/01/2014 à 13h:23mn.

## **2. Réalité professionnelle des femmes algérienne :**

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> MELLAL Nadia, « 45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière », in journal quotidien liberté, n°5953,22/03/2012, p11.

### 3. Taux d'activité féminine en Algérie :

Le tableau ci-dessous montre le taux d'activité féminine et sa progression régulière de 1977 jusqu'au 2000.<sup>1</sup>

Année	1977	1987	1991	1996	1998	2000
Population Féminine	860.500	1.123.000	1.403.600	1.403.600	1.447.100	–
Population Active Féminine	159.944	430.345	466.360	988.000	–	92.687
Taux d'activité	3.5%	7%	6.3%	11.94%	–	–

D'après ce tableau, on remarque que l'évolution de la population féminine est plus rapide que celle de la population active féminine, successivement à savoir que 860.500 en 1977 jusqu'à 1.447.100 en 1998 par rapport 159.944 en 1977 jusqu'à 92.687 en 2000. Ainsi le taux d'activité féminin est en croissance : de 3.5% en 1977 jusqu'à 7% en 1987.

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

<sup>1</sup>ONS Spéciale statistique n° 35 rétrospective 1962-1991.

#### 4. La répartition de la population active féminine en Algérie par secteur d'activité :

Les femmes qui travaillent se caractérisent généralement par leur niveau d'instruction élevé. Elles habitent en majorité les rassemblements urbains qui travaillent généralement dans des administrations. Leur activité est liée à leur situation matrimoniale, sauf quelques exceptions, elle est concentrée essentiellement dans le secteur public et de services. Ce qui va être démontré ci-dessous :

##### ➤ La répartition pour l'année 1996 :

Secteur d'activité	Effectifs occupés	%
Agriculteur	11000	1.76
Industrie	46000	7.36
BTP	12000	1.92
Commerce	29000	4.64
Services	144000	23.04

Source : ONS Spéciale statistique n° 35 rétrospective en 1996.

D'après les données du tableau, on remarque que la plupart des femmes se concentrent dans le secteur de service avec un taux de 23.04%, puis celle du secteur d'industrie avec 7.36% et puis celle du secteur du commerce avec le taux de 4.64%, ainsi le secteur bâtiments et travaux public (BTP) avec 1.92% et enfin le plus faible taux est celui du secteur de l'agriculture avec 1.76%.

« En 1995, la population femme active, qui représente 16.5% de la population total occupée, était concentrée essentiellement dans trois secteurs : l'éducation nationale qui emploie un nombre de 172102 femmes sur 459378, (soit 38%), la santé publique 69.631% femmes sur 180.140 (soit 37%) et l'administration 26% du total ». <sup>1</sup>

<sup>1</sup>BENNOUNE Mahfoud, Les Algériennes victimes de la société néo patriarcale, (une étude socio anthropologique), 1<sup>ère</sup> édition, MARINNOR, Alger, 1999, p94.

➤ **Répartition pour l'année 2012 :**

Selon un article paru sur le journal quotidien l'Expression<sup>1</sup>, du 06 mars 2012 un article de ADOUANE Wafia « **Le chômage baisse chez les femmes** », par l'occasion de l'inauguration de la 8<sup>ème</sup> édition du salon international de la femme Eve 2012. Selon la ministre déléguée chargée de la famille et de la condition féminine, Mme DJAAFAR Noura « le marché d'emploi féminine compte jusqu'au premier trimestre 2012 : 1.5 million de femme contre 1010000 en 2009 ».

Le taux d'activité des femmes en Algérie est de 15.3%. Les femmes occupent actuellement tous les domaines. Selon les statistiques des trois premiers mois de l'année en cours, la femme occupe 19% du secteur de l'artisanat, 22% du secteur des services, 15% de l'industrie et 42% des professions libérales et il y a quelques secteurs où la femme l'occupe timidement à l'instar du secteur de la maintenance qui compte environ 3% seulement.

De plus en plus la femme algérienne occupe de poste de travail qui est dû aux différents nouveaux dispositif de création d'activités et la nouvelle dynamique d'emploi, d'accompagnement, de marketing, citant l'exemple de la CNAC (la caisse nationale d'assurance chômage), et l'ANSEJ (agence nationale soutien emploi de jeune). Ce dernier, a pu uniquement en 2010, réaliser environ 18.000 projets, ce qui a généré près de 550.000 postes d'emploi.

---

<sup>1</sup> ADOUANE Wafia, « le chômage baisse chez les femmes » in journal l'Expression, 06/03/2012, p13

### 5. Les écarts de salaire :

L'écart de salaire entre femmes et hommes est l'autre fait de discrimination à l'égard des femmes. A un niveau de formation, expérience, âge, catégories professionnelle, secteurs d'activités, équivalents les femmes gagnent 10 à 15% moins que les hommes.<sup>1</sup>

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

D'autres explications peuvent être avancées comme l'absence de dynamisme en matière de négociation salariale, mais aussi la sous représentation des femmes dans les instances de négociation, surtout dans les secteurs marqués le modèle industriel et masculin, ou encore le développement des politiques salariales autour de la flexibilité et d'individualisation des rémunérations. De plus, l'attribution des primes se fait davantage en faveur des hommes, dans la mesure où des facteurs de discrimination importants interviennent les femmes : absentéisme plus élevé, absentéisme pour garde d'enfants, ancienneté plus faible, promotion moins fréquentes. C'est tous ces facteurs qui ont conduit aux différences des salaires entre les deux sexes malgré l'équivalence de la tâche exercée.

---

<sup>1</sup> FAGNANI Jean, Du travail et des enfants, petits arbitrages et grands éléments, Ed Bayard, Paris, 2000, P25-46.

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

BECCKER nous explique cet écart de salaire supposons que les hommes et les femmes aient des caractéristiques productives identique, mais que la discrimination réduis de 10% systématiquement le salaire des femmes et puisque ces femmes travaillent à la maison cela leur donne un salaire inférieur et que toutes les taches domestiques sont réalisés par elles, son travail domestique fait diminuer son salaire<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> YVES DE Curraize et HUGOUNENQ Réjane, « de salaire entre femmes et hommes et discrimination », in OFEC revue observation et diagnostic économique, sous la direction de MILEWISKI Françoise et PRIVER Hélène, P199.

## Section C : La femme entre les deux sphères

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

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

✓ **Aménagement du temps de travail et conciliation :** l'aménagement ou la réduction du temps de travail sont au cœur des modalités de conciliation des aspirations des salariés. Mais ce sont le plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui lui déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une question ouverte. Hormis la fonction publique, où le droit des salariés à moduler leurs horaires de travail est plus affirmé, la recherche de flexibilité de la part des entreprises domine en effet la logique d'offre d'emploi à temps partiel. Dans leur forme imposée, les offres d'emploi à temps partiel ne répondent que partiellement aux aspirations des femmes, alors qu'elles sont très majoritairement concernées par ce type d'emploi. Ces emplois à temps partiel subis, souvent peu qualifiés, impliquent des coûts pour celles qui les occupent.

En effet, ils ne débouchent généralement pas sur des filières d'emploi à temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle, de qualification ou de carrière. Ainsi, dans la pratique, ces deux processus conciliation des sphères professionnelle et familiales et développement des formes d'emploi à temps partiel peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories de femmes.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> JAQUELINE Laufer, Les femmes contours et caractères, INSEE, Paris, 1995, P163.

<sup>2</sup>Ibid, P165.

✓ **Libre choix ou choix contraint** : le principe du libre choix est étroitement lié au partage des temps professionnels et familiaux. Au regard de l'importance qu'ils accordent au travail et à la carrière, ou à la famille, les salariés devraient auxquels ils peuvent voir accès. Il est difficile de départager ce qui relève de la préférence des femmes et des hommes, et ce qui résulte de la contrainte.

## 2. Vie familiale et activité professionnelle :

Comme de nombreuses recherches de statisticiens et d'économistes, se sont intéressées au travail des femmes plus précisément à l'emploi des femmes produisant ainsi des données importantes reflétant l'ampleur du phénomène. Toutefois leurs analyses se sont fixées sur l'emploi et la projection dans la sphère marchande et du travail domestique. Rares sont ceux qui ont pris en considération l'articulation entre travail professionnel et travail domestique.<sup>1</sup>

Mais à part, la thèse de C. Sofer<sup>2</sup> fait exception, du fait qu'elle porte sur la division du travail dans la sphère familiale et du marché du travail. Ces deux divisions sont liées à la production d'enfants, cet état de fait à entrainer une infériorité économique de la femme sur le marché de travail qui se constate par l'importance secondaire qu'elle accorde leur insertion professionnelle ; une moindre durée dans le travail, un minimum de mobilité ce qui a engendré des inégalités dans le type d'emploi et de salaire.

L'afflux d'un nombre croissant de femmes sur le marché du travail implique une modification des rapports au sein du foyer. En effet, la féminisation croissante du travail impose une nouvelle répartition des responsabilités au sein des couples. Les rapports homme-femme ne peuvent être identiques selon que les femmes soient des mères au foyer (ce qui fut le cas pendant très longtemps) ou au contraire actives sur le marché du travail. L'exercice d'une activité professionnelle implique que les femmes ne peuvent plus s'acquitter de toutes les tâches qu'elles exerçaient lorsqu'elles étaient majoritairement au foyer. Ceci impose en particulier une meilleure répartition des responsabilités qui incombent à chaque membre du couple notamment en ce qui concerne les tâches ménagères ou l'éducation des enfants.

<sup>1</sup> ETIENNE Jean et autres, Dictionnaire de sociologie, Ed Hatier, Paris, 2004, P21.

<sup>2</sup> SOFER Catherine, La division de travail entre hommes et femmes, Ed Economica, Paris, 1985, P79-98.

Si le principe de « double journée de travail » constitue effectivement une réalité pour une grande partie des femmes exerçant une activité professionnelle, le travail permet aux femmes de se décharger de certaines responsabilités et d'en acquérir des nouvelles. Ainsi, l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée permet-elle à la femme de participer de plus en plus activement à la formation du budget familial.

### **3. La femme active et les obstacles rencontrés :**

#### **✓ Le double effort de la femme salariée :**

Dans notre société, le travail de la femme à l'extérieur n'a pas apporté un grand changement car la fonction est fixée sur le travail domestique, cela veut dire qu'il n'y avait pas une répartition du travail à l'intérieur du foyer, pas de partage de tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout. L'extérieur est réservé à l'homme, certainement la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie familiale et sa vie professionnelle car elle vit un cumul fonctionnel puisqu'elle se charge en parallèle des deux tâches domestiques et professionnelles, ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel et bien qu'elles soient engagées dans le monde professionnel, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des tâches ménagères.

#### **✓ Les difficultés sur le lieu de travail :**

La femme même dans le cadre, subit des contraintes au sein du lieu de son travail et parmi ces contraintes on trouve en premier lieu la violence physique ou sexuelle ressortissent principalement du phénomène de l'harcèlement et selon MARYSE Jaspard « les femmes célibataires ou divorcées sont les plus touchées par cet harcèlement que les femmes mariées, ainsi que ces atteintes et agressions sexuelles augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celle aux quelles une tenue de travail est imposée ».<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> APARD Maryse, Violence contre les femmes, Ed la découverte, Paris, 2005, P66.

Donc on trouve que la femme au travail est obligée de se soumettre à l'autorité de ses chefs hiérarchiques et ces derniers abusent de leur pouvoir sur ces femmes, alors malgré le principe de non discrimination à l'égard des femmes, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelques comportements qui défavorisent la femme et passe en priorité les hommes et cela se voit dans les recrutements et les promotions car les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau même si la loi lui donne cette faveur selon l'article 03 dans la convention sur les droits politiques de la femme en 1952 : « la femme aura le droit d'occuper tout les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques établies en vertu de la législation nationale sans discrimination ». <sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> MOULAY Rachid, La femme et la loi au Maroc, ed bouche ni, Alger, 1991, P33.

## Section A : la présentation de l'organisme d'accueil

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

### 1. Historique :

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

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

La SONIPAC autant que grande entreprise à l'époque elle alignait en son sein plusieurs entreprises telles que : les tanneries, les Unités de distribution et de commercialisation (**DISTRICH**), les maroquineries et les unités de production de la chaussure.

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

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

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

Cette situation a engendré :

- Le délestage des activités annexes (polish, semelles) ;
- La focalisation de l'activité sur le marché des institutions ;
- L'intégration de procédé Goodyear et norvégien par l'acquisition d'un équipement spécifique.

## 2. Situation et domaines d'activités :

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

### ➤ **Domination :**

Manufacture de chaussure Soummam EPE MAC-SOUM SPA.

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

### ➤ **Statut :**

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

✓ Registre de commerce n° :98 B.182313

✓ Date de filialisation février 1998

### ➤ **Actionnaire :**

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

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

### **Activité de MAC-SOUM :**

Les différentes activités de MAC-SOUM sont les suivantes :

#### ➤ **Activité principale :**

Production et commercialisation de chaussure :

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

### **Activité secondaire (a sa création) :**

Production et commercialisation de :

- **Colles** : nécessaire à l'activité de la production et a la commercialisation en tubes et boîtes ;

- **Emportés pièces** : pour les besoins internes et éventuellement ceux des entreprise sous filiation ;
- **Semelle** : à base de PVC, pour les besoins interne ;
- **Polish (teinte)** : pour les besoins interne ;
- **Equipement** :
  - ✓ Mélangeur de colles.
  - ✓ Cabinet a polish.

➤ **Potentiel de production :**

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

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

Aussi que des ateliers secondaires pour :

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

### 3. Organisation et fonctionnement de l'entreprise :

➤ **La répartition de l'effectif de l'entreprise :**

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

**Tableau N<sup>04</sup> : Répartition de l'entreprise MAC-SOUM :**

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

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

➤ **Les différents départements de l'entreprise :**

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

**▪ Direction générale :**

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

**▪ Secrétariat :**

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

**▪ Section moyens généraux :**

La section des moyens généraux et chargée :

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

**▪ Sous-direction hygiène et sécurité :**

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

- Définir les normes de sécurité de chaque poste de travail.
- Veiller à la sécurité et au respect des règles d'hygiène.
- Intervenir à chaque incident.
- Etablissement du rapport mensuel des accidents de travail.
- **Contentieux :** Elle est chargée de :
  - Initier toutes les actions de défenses des intérêts de l'entreprise à l'amiable ou par voie judiciaire.
  - Assainir les dossiers contentieux (fiscaux et parafiscaux) ainsi que l'établissement d'actes notariés relatifs aux terrains d'implantation de l'unité.
  - Suivre l'évolution des litiges financiers et leur règlement avec les tiers (clients, fournisseur, prestataires....).

**▪ Département achats et approvisionnements :**

Ce département se compose d'un service d'achat et un service de gestion des stocks. L'approvisionnement est l'ensemble des opérations par lesquelles sont mises la disposition des divers services de l'entreprise des métiers et fournitures suivant les besoins expriment.

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

**➤ Rôle de l'approvisionnement :**

- L'acquisition des biens et services nécessaires à l'activité de l'entreprise.
- Eviter toute rupture de stock et toutes perturbations dans le bon fonctionnement des services.

**▪ Département production :**

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

**Taches et objectifs :**

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

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

**Tâches et objectifs :**

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

- ✓ Le contrôle de la qualité de production.
- ✓ Coordonner en permanence des applications techniques relatives aux activités de production.
- **Département maintenance :**

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

❖ **Direction commerciale :**

La direction commerciale a pour mission :

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

❖ **Direction finance et comptabilité :**

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

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

❖ **Direction des ressources humaines :**

La direction des ressources humaines a pour mission :

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

- **Service gestion du personnel :**

Ce service s'occupe de :

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

- **Section paie :**

La section de paie est chargée de :

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

#### **4. Mission de l'entreprise :**

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

- **Importance de l'entreprise :**

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

- **Au niveau de l'économie locale :**

L'entreprise **MAC-SOUM** est la première usine dans la région D'AKBOU, elle est le symbole de développement, son rôle consiste à :

- ✓ La diminution du taux de chômage qui est très élevé dans la région.
- ✓ L'amélioration du pouvoir d'achats et les conditions de vie des travailleurs.
- ✓ Contribuer également à l'éducation des travailleurs et de leurs enfants (formation, colonie de vacances etc....).

- **Au niveau de l'économie nationale :**

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

Cette intégration représente 6,25/ du produit national.

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

L'entreprise a deux missions principales :

- **Sur le plan économique :**
  - Satisfaction des besoins et attente du consommateur.
  - Innover la gamme de production.
  - Participer à la croissance économique.
- **Sur le plan social :**
  - Améliorer les conditions de travail.
  - Répondre aux attentes des salariés.
  - Former les salariés aux nouvelles technologies.

## 5. Présentation de la méthode utilisée par l'entreprise MAC-SOUM

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

### ➤ **Le système comptable mis en place**

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

- **Les grandes comptables**

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

Le service de la comptabilité générale de MAC-SOUM constitue la seule structure qui transmet au service contrôle de gestion des informations fiables, et avec plus de détail et de précision, par la distinction des différents comptes des charges et leurs sous-comptes au niveau de la balances comptable, appuyée même des pièces justificatives, afin d'expliquée mieux la nature des charges et faciliter leur traitement.

- **Les grandeurs physiques**

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

- **Atelier de colle :**

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

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

- **Atelier de semelles :**

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

- **Atelier forme :**

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

- **La méthode de calcul des coûts mise en place :**

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

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

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

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

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

1-la nature et la qualité de la matière utilisée ;

2-la nature et la durée des opérations de transformation.

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

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

- **Eléments de calcul des prix de revient**

- **Le coût des matières premières et fournitures consommées**

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

**Coût consommation (CMP)** = somme des coûts des différents matières et  
Accessoires composant le produit.

- **Temps alloué :**

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

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

- **Charge potentielles :**

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

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

▪ **Charges de l'exercice :**

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

❖ **Charges directes :**

C'est les charges induites directement par :

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

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

❖ **Charge indirectes**

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

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

**Application :**

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

- Soit un effectif total de 234 agents, dont 166 agents producteurs directs.
- Un montant des frais de personnel de 7 833 797,68 DA, dont 5 505 122,20 DA concernant les frais du personnel des agents producteurs directs, répartis comme suite :

- Atelier groupe : **1 348 436,67 DA** ;
- Atelier piquer : **1 757 227,07 DA** ;
- Atelier montage : **139 928,75 DA**.

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

- Atelier coupe : **559 715 DA** ;
- Atelier piquer : **419 786,25 DA** ;
- Atelier montage : **139 928,75 DA**.
- Les charges indirectes du moins de mars 2012 sont répartir comme suit :
  - 61- Service extérieur : **516 589,59 DA** ;
  - 62- Autres consommation : **638 699,96 DA** ;
  - 63- Charge du personnel : **2 326 675,42 DA** ;
  - 64- Impôts et taxes et versement assimilés : **543 719,5 DA** ;
  - 65- Autre charge opérationnel : **51 260,00 DA** ;
  - 66- Charge financières : **00 DA** ;
  - 68-Dotation aux amortissements, provisions et pertes : **297 570,00 DA**.
- Charge potentielle de l'entreprise MAC-SOUM pour le moins de mars 2012 sont :
 

**413 mn/jour=480 mn/jour-67 mn** (aléas journalier : pause, besoins personnel, arrêts technique,...etc.).

  - Atelier coupe :  $413 \text{ mn} \times 42 \text{ agents} \times 22 \text{ jours ouvrables/moins} = \mathbf{381\ 612 \text{ mn}}$  ;
  - Atelier pique :  $413 \text{ mn} \times 56 \text{ agents} \times 22 \text{ jour ouvrables/moins} = \mathbf{508\ 816 \text{ mn}}$  ;
  - Atelier montage :  $413 \text{ mn} \times 68 \text{ agents} \times 22 \text{ jours ouvrable/moins} = \mathbf{617\ 848 \text{ mn}}$ .

**Total :  $413 \text{ mn} \times 141 \text{ agents} \times 22 \text{ jours ouvrables/moins} = 1\ 508\ 276 \text{ mn}$ .**

➤ **La mise en place de la méthode ABC au sein de MAC-SOUM :**

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

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

➤ **L'identification des activités de l'entreprise MAC-SOUM :**

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

➤ **L'affectation des ressources aux activités :**

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

➤ **le choix des inducteurs :**

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

➤ **Calcul du coût unitaire des inducteurs :**

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

➤ **Les causes de la différence :**

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

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

➤ **Les limites :**

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

- ✓ L'objet de la comptabilité analytique au sein de cette entreprise est limité au calcul du coût de revient des produits, et ignore de mettre au point le travail d'analyse ;
- ✓ L'utilisation du coût minute de l'entreprise comme seule unité d'œuvre pour déterminer le coût de production d'un produit ne peut pas correspondre à la réalité des

charges consommées, car la durée et le coût de la minute des ateliers ne sont pas égaux ;

- ✓ La demande de ses produits sur le marché est très limitée.

➤ **Les recommandations :**

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

- ✓ L'amélioration de la comptabilité analytique et la mise au point de l'objet d'analyse des coûts ;
- ✓ La comparaison des produits avec ceux des concurrents pour les améliorer et gagner des parts du marché ;
- ✓ La nécessité d'investissement dans le domaine de recherche et développement ;
- ✓ L'implantation de la méthode de détermination des coûts par activité, pour une meilleure maîtrise des coûts.

**Section B : présentation des résultats obtenus :****1. Variables relatives aux données personnels de la population d'étude :**

L'analyse des questionnaires réalisés, nous a permis de répartir dans une analyse quantitative, notre population d'étude selon plusieurs paramètres et critères que nous présenterons sous forme de tableaux.

Premièrement nous allons procéder à une répartition selon les données personnelles qui sont : l'âge, situation matrimoniale, le niveau d'instruction et le salaire.

**Tableau n° 1 : Répartition selon la tranche d'âge**

Tranche d'âge (ans)	Effectif	Pourcentage (%)
[20-30]	23	28.75
[31-40]	38	47.5
[41-50]	17	21.25
51 et plus	02	2.5
Total	80	100

D'après les données relatives à ce tableau nous pouvons constater que la catégorie la plus dominante est celle qui est située entre [30-40] ans avec un pourcentage de 47.5%, suivi de la tranche de [20-30] ans avec un pourcentage de 28.75%, puis celle de [40-50] ans avec un pourcentage de 21.25% et en fin 2.5% pour la tranche de 50 ans et plus.

Donc l'entreprise « MAC-SOUM » recrute beaucoup plus des jeunes femmes dont l'âge varié entre [20-40] car c'est une catégorie dynamique et motivées.

**Tableau n° 2 : Répartition selon la catégorie professionnelle**

Catégorie professionnelle	Effectif	Pourcentage (%)
Cadre	05	6.25
Maitrise	09	11.25
Exécution	66	82.5
Total	80	100

Nous observons d'après le tableau n°2 que la majorité des enquêtées sont des agents d'exécutions avec un pourcentage de 82.5% suivi d'un pourcentage de 11.25% pour les agents de maitrises, et de 6.25% pour les cadres.

D'après ses résultats on constate que le nombre des agents d'exécutions est plus élevé que celui des agents de maitrise et des cadres car l'entreprise a beaucoup besoin de la main d'œuvre pour améliorer la production.

**Tableau n°3 : Répartition selon la situation matrimoniale**

Situation Matrimoniale	Effectif	Pourcentage (%)
Célibataire	65	81.25
Mariée	15	18.75
Divorcée	00	–
Veuve	00	–
Total	80	100

Selon les résultats du tableau ci-dessus 81.25% de nos enquêtées sont célibataire contre seulement 18.75% sont mariées.

Cela explique que la majorité des femmes sont célibataires.

**Tableau n°4 : Répartition selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Moyen	20	25
Secondaire	45	56.25
Universitaire	15	18.75
Total	80	100

A travers le tableau ci-dessus nous constatons qu'un pourcentage élevé de 56.25% de notre population d'étude ont un niveau secondaire, suivi d'un pourcentage de 25% qui ont un niveau moyen, et 18.75% qui ont un niveau universitaire.

On constate que le niveau d'instruction de nos enquêtées est différent et la plus part ont un niveau secondaire et moyen.

**Tableau n°5 : Répartition selon la grille du salaire**

Salaire (DA)	Effectif	Pourcentage (%)
Moins de 18000	46	57.5
18000-30000	04	5
30000-45000	30	37.5
45000 et plus	00	-
Total	80	100

D'après le tableau ci-dessus nous pouvons constater que 57.5% de notre population d'étude leur salaire est moins 18000 DA, suivi d'un pourcentage de 37.5% pour celles qui ont un salaire varie entre (30000-45000 DA) et seulement 5% d'entre elles sont de la catégorie où leur salaire varie entre (18000-3000 DA).

Cela explique que le salaire de notre population d'étude a un salaire qui est moins de 18000DA contre une minorité que sa grille de salaire varie entre (18000-30000) DA.

**Hypothèse n°1 :**

Le travail salarié de la femme a permis à cette dernière d'acquérir un statut social plus valorisant au sein de la société.

**1. Variables liées au marché de travail et statut de femme :**

**Tableau n°6 : La corrélation entre le niveau d'instruction et les raisons du travail des femmes**

Raisons \ Niveau d'instruction	Subvenir à leurs besoins	Subvenir aux besoins de la famille	Etre utile à la société	Etre égale à l'homme	Acquérir un statut social	Autres	Total
Moyen	11 52.38%	7 33.33%	0 -	3 14.28%	0 -	0 -	21 100%
Secondaire	14 30.43%	4 8.69%	0 -	1 2.17%	22 47.83%	5 10.87%	46 100%
Universitaire	6 26.09%	8 34.78%	0 -	1 4.35%	8 34.78%	0 -	23 100%
Total	31 34.44%	19 21.11%	0 -	5 5.55%	30 33.33%	5 5.55%	90* 100%

\*La fréquence de réponse dépasse la taille de notre population car c'est une question avec plusieurs propositions

Selon les résultats, le tableau ci-dessus démontre un pourcentage de 34.44% de notre population qu'a opté pour la première proposition : les femmes travaillent pour subvenir à leurs besoins, ensuite on a constaté un pourcentage de 33.33% pour la cinquième préposition : les femmes travaillent pour acquérir un statut social. Et pour la deuxième préposition : les femmes travaillent pour subvenir aux besoins de la famille, et enfin on a enregistré le pourcentage le plus faible qui est de 5.55% pour la quatrième préposition : les femmes travaillent pour être égale à l'homme et le même pourcentage pour la dernière préposition : l'essentiel est de travailler.

Parmi celles qui ont répondu par la préposition « subvenir à leurs besoins » on a 52.38% ont un niveau moyen, et 30.43% ont un niveau secondaire par contre 26.09% sont des universitaires. Ensuite pour la préposition « acquérir un statut social » on a 47.83% ont un niveau secondaire, dont celles ayant acquises une haute qualification par un niveau d'étude

universitaire avec un pourcentage de 34.78%. Pour la préposition « subvenir aux besoins de la famille » on a 34.78% sont des universitaires, 33.33% ont un niveau moyen et celles qui ont un niveau secondaire avec un pourcentage de 8.69%. Pour la préposition « être égale à l'homme » on a 14.28% pour celles qui ont un niveau moyen, 4.35% sont des universitaires, 2.17% ont un niveau secondaire. Et enfin pour la préposition « l'essentiel est de travailler » on a seulement 10.87% de nos enquêtées qui ont un niveau secondaire.

On déduit que d'après notre population d'étude la cause de travail des femmes est personnel en premier lieu puis pour l'acquisition d'un statut social en deuxième lieu, puisqu'elle veut assurer son indépendance matérielle et avoir une identité sociale. Parmi les déclarations de l'une de ces femmes interrogées : « le travail n'est pas seulement un moyen de gagner d'argent et participer aux dépenses familiales, il est aussi un moyen où la femme peut manifester son existence au sein de son entourage ». Une autre affirme : « le travail pour moi est la façon de montrer que la femme peut contribuer au sein de la société, mon travail me permet d'être libre et indépendante des autres, avec mon travail je ne dois pas me sentir sous l'autorité financière de l'homme que se soit mon époux, mon père, ou mes frères. Donc avec mon travail je me sens respecté par les autres ».

**Tableau n°7 : La relation entre le niveau d'instruction et la nécessité du travail féminin**

Travail féminin (nécessité) Niveau	Oui	Non	Total
Moyen	15 75%	5 25%	20 100%
Secondaire	45 100%	0 -	45 100%
Universitaire	15 100%	0 -	15 100%
Total	75 93.75%	5 6.25%	80 100%

Le tableau n°7 montre que la majorité des femmes enquêtées déclarent que le travail salarié est une nécessité avec un pourcentage élevé de 93.75% contre uniquement 6.25% qui pensent que le travail salarié de la femme ce n'est pas nécessaire.

Comme nous pouvons constater la totalité de nos enquêtées déclarent la nécessité du travail féminin avec un pourcentage de 100% pour les deux catégories (secondaire et universitaire) suivi d'un pourcentage de 75% pour celles qui ont un niveau moyen. Et pour les femmes qui ont répondu que le travail salarié de la femme n'est pas nécessaire, on a 53.33% ont un niveau secondaire et enfin 25% pour celles qui ont un niveau moyen.

Cela explique que la majorité des enquêtées pensent que le travail salarié est une nécessité pour participer dans les charges et les dépenses familiales, l'une des enquêtées nous déclare : « la femme qui travaille doit contribuer aux dépenses et charges familiales, la vie est devenue aujourd'hui de plus en plus chère ».

Et pour la catégorie marié pense que ce n'est pas nécessaire de travailler et l'une de nos enquêté nous déclare que : « Je vois que ce n'est pas nécessaire le travail de la femme dans le cas où le conjoint arrive à satisfaire les besoins de sa famille ».

**Tableau n°8 : La corrélation entre les raisons qui déterminent l'accès de la femme au travail et la femme a pris la place de l'homme dans le travail**

La femme a pris la place de l'homme Les Raisons	Oui	Non	Total
Acceptent n'importe quel poste	14 58.33%	10 41.67%	24 100%
Acceptent n'importe quel salaire	14 41.17%	20 58.83%	34 100%
Niveau d'instruction élevé	1 14.28%	6 85.72%	7 100%
Autre	0 -	15 100%	15 100%
Total	29 36.25%	51 63.75%	80 100%

D'après les données enregistrées de tableau ci-dessus, 63.75% de nos enquêtées ont répondu par Non ; la femme n'a pas pris la place de l'homme dans le travail contre 36.25% pour la réponse Oui ; la femme a pas pris la place de l'homme.

On constate que 100% de nos enquêtées ont répondu que la femme ne remplace pas l'homme dans le travail parce que pour elle l'essentiel est de travailler, 85.72% parce qu'elles ont un niveau d'instruction élevé, 58.83% parce qu'elle accepte n'importe quel salaire, suivi d'un pourcentage de 41.67% pour celles qui ont acceptent n'importe quel poste. Par contre pour celles qui affirment que de plus en plus la femme remplace l'homme dans le travail on a 58.33% des femmes qui acceptent n'importe quel poste, 41.17% dont elles acceptent n'importe quel salaire suivi d'un pourcentage de 14.28% parce qu'elles ont niveau d'instruction élevé.

On déduit que nos enquêtées affirment que la femme n'a pas pris la place de l'homme dans le travail. Selon KHOJA Souad : « l'homme s'oriente de plus en plus vers les filières techniques et scientifiques et la femme vers la filière littéraire ». Aussi selon BATTAGLIOLA Françoise : « Dans le monde de féminisation des emplois administratifs connaissent une hausse importante entre les deux guerres ».

Alors c'est pour ces raisons qu'on trouve plus de femmes dans le travail parce qu'elles ont mérité leurs place.

**Hypothèse n°2 :**

Le salaire demeure l'un des facteurs les plus déterminants dans la décision des femmes d'intégrer le marché du travail.

**1. Variables liées au travail de la femme et salaire :****Tableau n° 9 : Le rapport entre le changement de travail et le niveau d'instruction**

Déjà travailler Niveau	Oui	Non	Total
Moyen	12 60%	8 40%	20 100%
Secondaire	36 80%	9 20%	45 100%
Universitaire	6 40%	9 60%	15 100%
Total	54 67.5%	26 32.5%	80 100%

D'après ce tableau, on remarque que la plus part de nos enquêtées malgré leurs niveaux ont déjà changé de travail avec un pourcentage de 67.5%, contre 32.5% seulement qui n'ont pas changé de travail.

Comme la totalité des enquêtées ont changé de travail, 80% ont un niveau secondaire, 60% ont un niveau moyen, 40% sont des universitaires. Par contre celles qui n'ont pas changé de travail on a 60% sont des universitaires, 40% ont un niveau moyen, et enfin 20% ont un niveau secondaire.

Cela montre que la majorité de nos enquêtées quelque soit leur niveau d'instruction, ont déjà changé de travail pour des raisons différentes comme par exemple le salaire bas, les licenciements, la grande distance entre le domicile et le travail et cela selon les argumentations donnés par nos enquêtées.

Selon l'une de nos enquêtées : « Je travail avec le contrat, j'ai obtenu ce poste de travail par le biais de l'agence nationale de l'emploi (ANEM) après avoir terminé mes études, j'ai cherché un travail mais sans résultat, alors une amie m'a conseillé de contacter l'agence nationale de

l'emploi, j'ai déposé mon dossier au sein de cet organisme, et après quelques mois ils m'ont contacté ».

**Tableau n°10 : La corrélation entre le nombre de fois que les enquêtées ont changé de travail et la grille du salaire**

Nombre De fois Salaire (DA)	1 fois	2 fois	Plus	Total
Moins de 18000	0 —	0 —	0 —	0 —
18000-30000	17 51.51%	14 42.42%	2 6.06%	33 100%
30000-45000	8 47.06%	8 47.06%	1 5.88%	17 100%
45000 et plus	0 —	0 —	0 —	0 —
Total	25 50%	22 44%	3 6%	50* 100%

\*Dans ce tableau on a pris que notre population qui a changé de travail.

On remarque que pour nos enquêtées qui ont changé de travail, 50% l'ont changé une fois contre 44% deux fois et enfin seulement 6% pour celles qui ont changé le travail plusieurs fois.

D'après le salaire, on a 51.51% de nos enquêtées qui ont changé le travail une fois dont leur salaire varie entre 18000 à 30000 DA contre 47.06% où leur salaire varie entre 30000 à 45000 DA. Ensuite pour deux fois on a 47.06% de nos enquêtées ayant un salaire varié entre 30000 à 45000 DA contre 42.42% pour celles qui ont un salaire de 18000 à 30000 DA. Puis pour les enquêtées qui ont changé le travail plusieurs fois on a seulement 6.06% qui ont un salaire varié entre 18000 à 30000 DA contre 5.88% ont un salaire de 30000 à 45000 DA.

On constate que la majorité de nos enquêtées qui ont un salaire qui varie entre 18000 à 45000 DA ont changé de travail une fois et deux fois. Une de nos enquêtées nous déclare : « Le changement du travail est dû aux changements du marché de travail surtout après la restructuration des entreprises publique au milieu des années 1990 qui est marqué par les licenciements ».

**Tableau n°11 : La corrélation ente la satisfaction du salaire et la grille des salaires**

Satisfait Salaire (DA)	Oui	Non	Total
Moins de 18000	1 2.17%	45 97.83%	46 100%
[18000-30000]	1 25%	3 75%	4 100%
[30000-45000]	16 53.33%	14 46.67%	30 100%
45000 et plus	0 -	0 -	0 -
Total	18 22.5%	62 77.5%	80 100%

Ce tableau indique que la majorité de nos enquêtés ne sont pas satisfait de leur salaire avec 77.5% tandis que les nos satisfaites à un pourcentage de 22.5%.

Le pourcentage élevé de 97.83% de nos enquêtées qui ne sont pas satisfait de leur salaire appartient à la catégorie qui a une grille de salaire moins de 18000 DA, contre 75% pour celle de 18000 à 30000 DA et seulement 46.67% pour celle de 30000 à 45000 DA. Par contre pour celles qui sont satisfait les 53.33% appartiennent à la catégorie dont le salaire varie entre 30000 à 45000 DA et 25% pour celles où leurs salaire varie entre 18000à 30000 DA et enfin seulement 2.17% qui ont un salaire moins de 18000 DA.

On constate que la majorité de nos enquêtées ne sont pas satisfaites de leurs salaire surtout celles qui ont un salaire moins de 18000 DA parce qu'elles ont obtenue leur poste de travail par le biais de l'agence nationale de l'emploi.

Une de ces enquêtées déclare : « vu les conditions de vie actuelles, je perçois un salaire minable, je n'arrive même pas à subvenir à mes besoins avec ce salaire, les prix ne cessent d'augmenter jour après jour, la vie devienne de plus en plus chère avec le temps et le salaire reste le même, même les augmentations des alaires ces derniers temps ne suivent pas la cadence des augmentations des prix ».

**Tableau n°12 : Le rapport entre le niveau d'instruction et les priorités données à l'enquêtée pour l'acceptation d'un travail**

Priorité \ Niveau	Diplôme	Endroit	Salaire	Niveau	Autre	Total
Moyen	11 55%	2 10%	2 10%	0 -	5 25%	20 100%
Secondaire	0 -	17 37.78%	28 62.22%	0 -	0 -	45 100%
Universitaire	4 26.67%	1 6.66%	0 -	10 66.67%	0 -	15 100%
Total	15 18.75%	20 25%	30 37.5%	10 12.5%	5 6.25%	80 100%

A travers ces résultats, on constate que 37.5% travaillent dans cette entreprise par rapport au salaire, 25% par rapport à l'endroit, 18.75% par rapport à leurs diplôme, 12.5% par rapport à leur niveau et enfin 6.25% par manque de travail « l'essentiel est de travailler » d'après eux.

Parmi celles qui ont répondu pour le « Salaire » 62.22% ont un niveau secondaire et 10% ont un niveau moyen, suivi par celles qui ont répondu pour « Endroit » qui est tout prêt de chez eux avec un pourcentage de 37.78% ont un niveau secondaire, et 10% qui ont un niveau moyen. Ensuite pour la réponse « Diplôme » on a 55% de la catégorie moyenne et 26.67% des universitaires. Puis par rapport au « Niveau » on a 66.67% sont des universitaires. Et enfin pour la réponse « Manque de travail, l'essentiel est de travailler » seulement 25% pour celles qui ont un niveau moyen.

D'après ces résultats, on déduit que la plus part des enquêtées quelque soit leurs niveaux d'instruction ont accepté leur travail actuel correspond au salaire et l'entreprise qui est prêt de chez eux.

**Tableau n°13 : La corrélation entre la situation matrimoniale et refuser un travail à cause du salaire**

Refuser Situation	Oui	Non	Total
Célibataire	29 44.62%	36 55.38%	65 100%
Mariée	5 33.33%	10 66.66%	15 100%
Total	34 42.5%	46 57.5%	80 100%

On remarque que la plus part de nos enquêtées n'ont pas refusé un travail à cause du salaire avec un pourcentage de 57.5% contre 42.5% de celles qui ont refusé. On constate que 66.66% des enquêtées qui sont mariées n'ont pas refusé de travail contre 55.38% des célibataires. Et pour celles qui ont refusé le travail à cause de salaire on a 44.62% des célibataires et enfin 33.33% de celles qui sont mariées.

Alors on déduit que la majorité de nos enquêtées mariées n'ont pas le choix, elles acceptent le bas salaire car elles ont des familles à nourrir, subvenir à ses besoins et participer aux dépenses du foyer car le seul salaire du mari devenant rapidement insuffisant, ce qui les différent des célibataires qui ont refusé le travail avec bas salaire par ce qu'elles sont libres et n'ont pas des obligations familiales mais ces dernières déclarent que : « Préparant par le biais de leur salaire, leur trousseau de mariage ».

**Tableau n°14 : La corrélation entre le niveau d'instruction et le refus d'un travail à cause du salaire**

Refuser Niveau	Oui	Non	Total
Moyen	2 10%	18 90%	20 100%
Secondaire	20 44.44%	25 55.56%	45 100%
Universitaire	12 80%	3 20%	15 100%
Total	34 42.5%	46 57.5%	80 100%

On constate dans ce tableau que majorité des femmes n'ont pas refusé un travail à cause du salaire avec un pourcentage de 57.5%, par contre 42.5% de celles qui ont déjà refusé un travail à cause du salaire.

On constate que pour celles qui n'ont pas refusé un travail, on a 90% ont un niveau moyen, suivi d'un pourcentage de 55.56% dont elles ont un niveau secondaire et enfin 20% sont des universitaires. Contre celles qui ont refusé un travail à cause du salaire, on a 80% sont des universitaires, 44.44% ont un niveau secondaire et 10% pour celles qui ont un niveau moyen.

Donc on peut dire que les femmes diplômées de l'université qui ont refusé un travail à cause du salaire parce que le salaire ne correspond pas à leurs niveaux. Une de nos enquêtées diplômées a déclaré : « Je perçois 18000 DA comme si on est tous des simples ouvrières qui ont suivi des petites formations en tailleur ».

**Tableau n°15 : La corrélation entre le travail de la femme avec un salaire bas et la situation matrimoniale**

Travail avec un Salaire bas Situation	Oui	Non	Total
Célibataire	56 81.15%	9 13.85%	65 81.25%
Mariée	11 73.33%	4 26.67%	15 18.75%
Total	67 83.75%	13 16.25%	80 100%

Par les données relative à ce tableau, nos enquêtées affirment que la femme acceptent le travail avec un salaire bas d'ont leur pourcentage est 83.75% contre celles qui l'infirmement avec 16.25%. Parmi celles qui l'affirment on constate que 81.15% sont des célibataires et 73.33% qui sont mariées. Quand celles qui l'infirmement 26.67% sont des mariées contre 13.85% des célibataires.

On déduit que la plus part de nos enquêtées ont affirmé que la femme accepte de travailler avec un salaire bas, ce qui explique son entrée massive au marché de travail.

Selon MARUANI Marguerite : « Le travail féminin se qualifie par...l'absence de la dynamique de négociation salariale ».

**Hypothèse n°3 :**

La multiplication des tâches dans la sphère professionnelle des femmes, pousse ces dernières à négliger quelques aspects de leur vie familiale.

**1. Variables liées à la femme et la conciliation entre les deux sphères**

**Tableau n°16 : La corrélation entre la situation matrimoniale et l'efficacité de conciliation entre la sphère familiale et professionnelle**

Efficacité de Conciliation / Situation Matrimoniale	Oui	Non	Total
Célibataire	5 7.69%	60 92.31%	65 100%
Mariée	0 -	15 100%	15 100%
Total	5 6.25%	75 93.75%	80 100%

Selon ce tableau ci-dessus on remarque que la plus grande majorité des femmes questionnées ont répondu que la conciliation entre la vie familiale et professionnelle avec un pourcentage de 93.75%, contre seulement 6.25% pour celles qui ont dit que la conciliation est efficace.

Donc on constate que 100% de notre population d'étude qui est mariée n'arrive pas à équilibrer entre la vie professionnelle et familiale, suivi d'un pourcentage de 92.31% qui sont célibataires. Et enfin pour celles qui arrivent à équilibrer entre les deux sphères on a uniquement 7.69% des célibataires.

On déduit que la majorité de nos enquêtées n'arrivent pas à équilibrer entre la vie familiale et professionnelle car ces dernières n'ont pas trouvé d'aide quelque soit de la part de l'époux ou des autres membres de la famille, alors prennent le sacrifice comme un moyen pour équilibrer les deux sphères.

L'une des enquêtées mariée nous déclare : « Depuis que j'ai mes enfants, j'ai rencontrée assez de difficultés, la souffrance de déplacement chaque jour, en les déposant le matin et en les récupérant fin de journée, ils me prennent tout mon temps. En plus mon mari ne m'aide pas car il a beaucoup de responsabilité que moi ».

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

**Tableau n°17 : La corrélation entre la situation matrimoniale et les obstacles qui rendent la conciliation difficile**

Les obstacles qui rendent la conciliation difficile Situation Matrimoniale	Les charges domestiques	Les Charges professionnelles	Autre	Total
Célibataire	30 42.25%	41 57.75%	0 -	71 100%
Mariée	13 33.33%	16 41.03 %	10 25.64%	39 100%
Total	43 39.09%	57 51.82%	10 9.09%	110* 100%

\* La fréquence de réponse dépasse la taille de notre population car c'est une question avec plusieurs propositions.

D'après les données enregistrées dans ce tableau n°17, 51.82% de nos enquêtées trouvent parmi les obstacles rencontrés pour équilibrer entre famille et profession sont les charges professionnelles, 39.09% pour les charges domestiques, suivi d'un pourcentage de 9.09% qui confirment que la belle famille est un handicap devant la conciliation entre la vie familiale et professionnelle.

On constate que pour celles qui rencontrent les charges professionnelles comme obstacle, on a 57.75% sont célibataires, suivi d'un pourcentage de 41.03% sont mariées. Et pour les charges domestiques on a 42.25% des célibataires et 33.33% qui sont mariées. Pour celles qui pensent que l'obstacle est le manque de temps dont on a 41.02% qui sont mariées et 19.72% des célibataires. Alors celles qui disent que la belle famille fait partie des obstacles qui entravent la conciliation entre famille-travail on a 25.64% qui sont mariées.

L'une des enquêtées nous déclare : le travail pour moi se manifeste aussi par un degré élevé de stress relié avec le sentiment de la fatigue, je commence mon travail à 8h jusqu'à 16h30 donc c'est une autre journée qui commence, pour pouvoir répondre aux besoins de ma famille ».

Ajoute une autre : « A cause du manque de temps, je ne dispose que de la moitié de celui de la femme au foyer, pour cela je me trouve obligée de sacrifier quelques responsabilités familiales au détriment de mon travail, c'est fatiguant et stressant alors je ne suis pas satisfaite de la durée de mon travail, parce que je suis trop chargée et ça m'arrange pas ». A partir de là, nous constatons que l'insatisfaction est due à la charge du planning du travail dictée par le règlement dans l'entreprise, qui ne permet pas à la femme d'avoir plus de temps libre pour ses occupations familiales et personnelles surtout chez les femmes mariées, en lui causant des troubles dans sa vie en général.

Et une autre aussi déclare : « Je travaille beaucoup, mon chef de l'atelier qui est spécialisé de la fabrication de formes et des semelles, me donne beaucoup de travail, je me sens après puisée à cause des efforts que je fournisse pour terminer le travail à temps, de peur que mon chef me sanctionne ou me reproche des choses dont je ne suis pas responsable ».

Pour le reste de nos enquêtées qui pensent que la belle famille est un handicap qui rend la conciliation difficile et parmi eux une nous déclare : « Comme je suis avec ma belle famille j'ai du mal à organiser mon temps, en quelque sorte je dépends d'eux, c'est difficile de cohabiter avec la belle mère et les belles sœurs surtout quand ces dernières ne travaillent pas à l'extérieur elles sont très exigeantes ».

**Tableau n°18 : Le rapport entre l'opinion de la société algérienne à l'égard du travail féminin et le niveau d'instruction**

L'opinion de notre Société à l'égard du Travail féminin	Favorable Pour le Travail de La femme	Défavorable Pour le Travail de La femme	Moyen d'émancipation	Total
Niveau Moyen	6 30%	7 35%	7 35%	20 100%
Secondaire	30 66.67%	13 28.89%	2 4.44%	45 100%
Universitaire	15 100%	0 -	0 -	15 100%
Total	50 63.75%	20 25%	9 11.25%	80 100%

Ce tableau indique que 63.75% de notre population d'étude déclare que l'opinion de la société algérienne à l'égard du travail féminin est favorable, contre 25% de celles qui pensent que la société est contre ce travail suivi d'un pourcentage de 11.25% qui disent que la société algérienne considère le travail salarié de la femme comme moyen d'émancipation où la femme achète leur liberté par le remet du salaire au besoin de la famille.

On constate que 100% de nos enquêtées universitaire confirment que la société est favorable pour le travail féminin, dont 66.67% ont un niveau secondaire, et 30% ont un niveau moyen. Suivi d'un pourcentage de 35% pour celles qui disent que notre société est contre le travail féminin ont un niveau moyen, et 28.89% ont un niveau secondaire. Et enfin celles qui déclarent que notre société considère le travail salarié des femmes comme moyen d'émancipation, on a 35% ont un niveau moyen contre seulement 4.44% qui ont un niveau secondaire.

On déduit que la majorité de nos enquêtées déclarent que la société algérienne encourage leur travail. Une de nos enquêtées dit : « je pense que notre société a vraiment évolué en ce qui concerne le travail salarié de la femme, les mentalités ont changé, c'est rare qu'on trouve ceux qui ont toujours la mentalité primitive. Donc être une femme au foyer ou femme au travail cela ne change rien, y'a aucune différence entre les deux donc la même image pour les deux ».

**Vérification des hypothèses :**

Pour une bonne compréhension des résultats obtenus à partir des tableaux statistiques et leurs relations avec notre première hypothèse « **le travail salarié de la femme a permis à cette dernière d'acquérir un statut social plus valorisant au sein de la société** »

D'après le tableau n°7 nos enquêtées affirment que le travail salarié est une nécessité. D'une part en vue, de satisfaire leurs propres besoins pour assurer leurs indépendances matérielles et d'autre part pour participer dans les charges et les dépenses familiales.

Et d'après les données du tableau n°6, nos enquêtées affirment aussi que le travail salarié de la femme lui permet d'acquérir un statut social, c'est pour cela qu'on trouve que la majorité de nos enquêtées ne sont pas d'accord avec l'idée qu'elles ont pris la place de l'homme, mais bien au contraire d'après elles ont mérité leur place parce qu'elles sont de plus en plus instruites et diplômées et cela qui montre que l'exercice d'une activité salariale pour la femme ne permet pas d'avoir un salaire seulement, mais aussi pour acquérir une place plus valorisante dans la société. Comme le montre le tableau n°8 que la femme n'a pas pris la place de l'homme dans le travail, cela signifie que l'égalité des chances entre hommes et femmes permet dans l'occupation des postes, cette entreprise ne fait pas de différence entre les deux sexes ce qui l'intéresse c'est la formation, le diplôme, la compétence et le sérieux au travail. Le statut de la femme salarié lui garanti son importance, sa place, et le respect des autres envers elle. Donc le fait qu'on est arrivé à parler des femmes qui exercent un travail en dehors du cercle familial cela confirme que notre société à éliminer toute sorte de discrimination, ce qui fait que les hommes maintenant acceptent l'existence des femmes à coté d'eux au travail.

On déduit que notre hypothèse est confirmée, parce que le travail salarié a permis pour la femme d'une part de satisfaire ses besoins et d'autre part pour acquérir un statut social.

En ce qui concerne la deuxième hypothèse qui est: **«Le salaire demeure l'un des facteurs les plus déterminant dans la décision des femmes d'intégrer le marché du travail ».**

D'après le tableau n°15 la majorité de nos enquêtées préfèrent de travailler avec un bas salaire que de rester au chômage suite à la cherté de la vie et l'insuffisance du salaire apporté par le mari, ou le père étant le pourvoyeur initial dans la satisfaction des besoins de la famille, la femme par sa rétribution soulage ce dernier en prenant en charge certaines dépenses c'est pour cela qu'elles acceptent le bas salaire même si la plus part des enquêtées d'après le tableau n°11 ne sont pas satisfait de leurs salaire parce qu'elles ont obtenue leur poste de travail par l'ANEM.

On constate que les femmes travaillent de plus en plus, parce que non seulement elles sont instruites mais c'est celles qui acceptent n'importe quel salaire et elles ne négocient pas le salaire contrairement à l'homme. Surtout le cas de nos enquêtées mariées, le salaire de leur mari devenant rapidement insuffisant d'autant que deux salaire valent mieux qu'un.

On déduit que notre deuxième hypothèse est confirmée, parce que les femmes travaillent pour un bas salaire.

La troisième hypothèse : **« la multiplication des tâches dans la sphère professionnelle des femmes, pousse ces dernières à négliger quelques aspects de leurs vie familiale »**

D'après le tableau n°17 la majorité de nos enquêtées rencontrent que l'augmentation des taches dans la sphère professionnelle est un obstacle majeur pour la femme dans son travail, la lourdeur de ses tâches est due à la charge du planning du travail dicté par le règlement dans l'entreprise qui ne permet pas d'avoir plus de temps libre pour ses occupations familiales et personnelles. En effet cette charge la laisse passée devant certaines de ses obligations familiales tel que ; les taches ménagères, la responsabilité au sein du foyer et aussi la suivi scolaire de leurs enfants.

On peut expliquer ce cas par la charge des responsabilités familiales et le manque d'aide dans la sphère familiale pour la femme.

On peut expliquer cette conception avec l'étude qu'a fait **BOUTEFNOUCHET** sur l'évolution de la structure familiale est du statut de la femme, il reste que son rôle au sein de la famille n'est pas vraiment touché par ces modifications, car l'existence domestique au sein de la maison demeure le lieu féminin par excellence.

Cette hypothèse est aussi affirmée puisque plus de la moitié de notre population d'étude déclare qu'elles ont du mal à trouver du temps pour s'occuper de leurs famille.

## Conclusion

---

La situation actuelle des femmes est marquée par son évolution vers le salariat. Le travail salarié est devenu, ces dernières années une nécessité parce que l'élévation du niveau de vie pousse beaucoup de cas des femmes à chercher un travail salarié pour participer aux dépenses personnelles d'une part, et d'autre part notre enquête a permis de définir que le travail salarié de la femme lui permet à cette dernière d'assurer sa place et d'avoir un statut social, que quoique soit la nature de poste occupé, la catégorie à laquelle peut appartenir, même si cette dernière accepte de travailler avec un salaire bas.

En effet, le salaire est aussi l'un des facteurs qui a favorisé l'accroissement des femmes sur le marché de travail.

Alors la femme qui exerce une double activité se rapporte à la difficulté à composer avec les exigences de la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Les problèmes liés à la conciliation sont vécus de façons très variées d'une travailleuse à l'autre selon la situation de chacune sur le marché du travail et les besoins spécifiques de sa famille.

En fin, nous espérons que notre étude va apporter un plus et des éclaircissements qui permettront à mieux comprendre le phénomène « le travail salarié de la femme et son impact sur la réalité d'emploi ». Notre enquête a suscité de nouvelles problématiques de recherche qui peuvent être l'objet de futures études.

## Références Bibliographiques

### ❖ Ouvrages de méthodologie :

1. ANGERS Mauris, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd CASBAH, Alger, 1997.
2. COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, 4<sup>ème</sup> édition, Repères, Paris, 2003.
3. DEELTEAUX François, La démarche d'une recherche en sciences humaines, 4<sup>ème</sup> édition De Boeck, Canada, 2005.
4. DE COSTER Michel, Sociologie du travail et gestion de ressources humaines, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck université, Paris, 1993.
5. GRAWITZ Madeline, Lexique de science sociale, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, France, 2000.

### ❖ Dictionnaires :

1. BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ed Ellipses, Paris, 2005.
2. CAPUL Jean-Yves, GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, Ed Hatier, Paris, 2008.
3. ECHAUDEMAISON CD, BAZUREAU Fetal, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ed Nathan, Paris, 2003.
4. FERREOL Gille, Dictionnaire de sociologie, 3<sup>ème</sup> édition, Armand colin, Paris, 2004.
5. ETIENNE Jean et autres, Dictionnaire de sociologie, Ed Hatier, Paris, 2004.

## ❖ Livres :

1. ADDI Lahouari, Les mutations de la société Algérienne (Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine), édition la Découverte et Syros, Paris, 1999.
2. APARD Maryse, Violence contre les femmes, Ed la découverte, Paris, 2005.
3. BARRERE Marie-Agnes Maurisson in De Coster, M et Pichault, Traité de sociologie du travail, éd PUF, Paris, 1998.
4. BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, Ed la Découverte, Repère-Paris, 2000.
5. BENNOUNE Mahfoud, Les Algériennes victimes de la société néo patriarcale, (une étude socio anthropologique), 1<sup>ère</sup> édition, MARINNOR, Alger, 1999.
6. BOUTEFNOUCHET Mostapha, La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentes, éd SNED, Alger, 1980.
7. CAHUC Pierre, ZYLBERBERG André, Le marché de travail, Ed De Boeck, Paris, 2001.
8. COENEN-HUTHER Josette, Femmes au travail, femme au chômage, éd L'Harmattan, Paris, 2004.
9. FAGNANI Jean, Du travail et des enfants, petits arbitrages et grands éléments, Ed Bayard, Paris, 2000.
10. JAQUELINE Laufer, Les femmes contours et caractères, INSEE, Paris, 1995.
11. KHODJA Souad, A comme Algériennes, Ed ENAL, Alger, 1991.

- 12.LUNGHI Christina, Et si les femmes réinventent le travail, Ed Eyroles, Paris, 1999.
- 13.MARUANI Marguerite, Les nouvelles frontières de l'inégalité, (hommes et femmes sur le marché du travail), Ed la découverte, Paris, 1998.
- 14.MARUANI Marguerite, Travail et emploi des femmes, Ed la Découverte, Paris, 2003.
- 15.MOSTEGHNEMI Ahlem, Algérie Femmes & Ecriture, Edition l'Harmattan 7, Paris.
- 16.MOULAY Rachid, La femme et la loi au Maroc, ed bouche ni, Alger, 1991.
- 17.NAST Mercier et autres, La femme dans le monde contemporain, éd Fernand, Paris, 1971.
- 18.SOFER Catherine, La division de travail entre hommes et femmes, Ed Economica, Paris, 1985.

### ❖ **Revues et articles :**

1. ADOUANE Wafia, « le chômage baisse chez les femmes » in journal l'Expression, 06/03/2012.
2. DELPHY Carole, Libération des femmes, année zéro, in Partisan, Ed Maspero, France, juillet-octobre 1970, n°54-55.
3. MELLAL Nadia, « 45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière », in journal quotidien liberté, n°5953, 22/03/2012.
4. YVES DE Curraize et HUGOUNENQ Réjane, « de salaire entre femmes et hommes et discrimination », in OFEC revue observation et diagnostic économique, sous la direction de MILEWISKI Françoise et PRIVER Hélène.

### ❖ **Mémoires et thèses :**

1. KLOSI Mohamed et JAMOUSSE Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007.

### ❖ **Webographie :**

1. AOUM Ibtissem, Ces Algériennes qui ont pris leur envol, [Sur le net], www.dziriya.net, publié le 17/02/2012, consulté le 15/01/2014.
2. KHERBOUCHE Karim, Les femmes et le travail en Kabylie, [Sur le net], chanteuseusekabyles.over-blog.com, publié le Vendredi 7 mars 2008, consulté le 25/12/2013.
3. MICHELET Sylvain, Ils ont choisi de ne plus travailler, [Sur le net], www.Psychologies.com, consulté le 02/03/2014.
4. <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc02/FDOC9487.htm>.PDF.