

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**Les Représentations Sociales du Travail
chez les Femmes**

Etude pratique : Le CHU de Bejaia,
Unité hospitalière de Targa Ouzemmour.

MÉMOIRE DE MASTER

En vue de l'obtention du diplôme de master en sciences sociales
Option : Sociologie du travail et gestion des ressources humaines

Réalisé par :

M^{elle} MERZOUGUI Katia

M^f YAHIAOUI Yanis Sayes

Encadré par :

ALLOUANE Farida.

Année universitaire: 2013/2014

Remerciement:

Au terme de notre travail, nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères au bon Dieu pour la patience et la santé dont il nous a dotés et qui nous ont été utile tout au long de notre parcours.

Dans le cadre de ce travail on tient à remercier profondément notre encadreur de recherche Mme: ALLOUANE FARIDA, qui nous a tant aidé de par ses qualités d'encadrement, sa patience, sa rigueur scientifique et son soutien affectif dont elle nous a fait bénéficié tout au long de la période d'élaboration de ce travail.

Nous remercions vivement le personnel du CHU de Bejaia ainsi que Mr MEHDI ATMANE qui nous a permis d'effectuer notre stage dans les meilleures conditions et avec beaucoup de sérénité.

Sans oublier Mme YAHIAOUI NASSIMA qui nous a apporté son aide durant notre stage pratique.

Comme on remercie chaleureusement notre université ABDERAHMANE MIRA et tous les enseignants qui ont contribué à notre formation tout au long de nos études. Ainsi que toutes les personnes qui nous ont aidés de loin ou de près afin de réaliser ce travail dans les bonnes conditions.

Enfin, sans oublier le soutien affectif et matériel de nos familles, qu'elles trouvent ici l'expression de notre attachement.

Dédicace :

*Ce modeste travail est le fruit de mes efforts que je tiens à
dédier à:*

*Mes très chers parents qui ont attendu et espérés ma
réussite, je leurs témoigne mon profond respect et beaucoup
de reconnaissances pour tout ce qu'ils ont fait pour moi et à
qui je ne rendrai jamais assez.*

À mes très chers frères et sœurs : SOPHIA ET LOTFI

À toute la famille MERZOUGUI et DJATOUDI

À tous mes amis (es)

KATIA

Dédicace :

*Ce modeste travail est le fruit de mes efforts que je tiens à
dédier à:*

*Mes très chers parents qui ont attendu et espérés ma
réussite, je leurs témoigne mon profond respect et beaucoup
de reconnaissances pour tout ce qu'ils ont fait pour moi et à
qui je ne rendrai jamais assez.*

*À mes très chers frères et sœurs: ARSELEN SAMIR, RIDA
TARSINAS et LYCIA OULIA.*

À toute la famille YAHIAOUI et HOCINI

À tous mes amis (es)

A ma très chère LYNDA

YANIS SAYES.

Liste des tableaux

N° du tableau	Titre du tableau	N° de la page
01	Répartition de la population d'étude selon la catégorie d'âge.	61
02	Répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale	62
03	Répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction.	62
04	Répartition des salariées selon la catégorie professionnelle.	63
05	Répartition des salariées selon leurs degrés d'ancienneté.	63
06	Relation entre la catégorie professionnelle et la correspondance du travail au niveau d'instruction.	65
07	Relation entre la catégorie professionnelle et le travail avec un bas salaire.	67
08	Relation entre la catégorie professionnelle et la satisfaction du salaire.	69
09	Relation entre la catégorie professionnelle et la correspondance du salaire à l'effort effectué au travail.	70
10	Relation entre la situation matrimoniale et la contribution aux dépenses familiales.	72
11	Relation entre la nature de la contribution et la situation matrimoniale.	74
12	La situation matrimoniale et la préférence de nos enquêtées à leur situation financière.	76
13	Relation entre la situation matrimoniale et le fait d'avoir un autre travail.	78
14	La situation matrimoniale et l'aide d'autrui aux dépenses familiales.	79

15	Relation entre la catégorie professionnelle et le fait de se sentir sous-estimé avant de commencer à travailler.	81
16	Relation entre la catégorie professionnelle et la valorisation du travail par nos enquêtées.	84
17	Relation entre la catégorie professionnelle et le fait d'avoir de l'assurance en soi.	86
18	Relation entre la catégorie professionnelle et le fait de se forger une nouvelle identité en travaillant.	88
19	Relation entre la situation matrimoniale et l'émancipation féminine par le travail.	90
20	La catégorie professionnelle de nos enquêtées et leur libération de la domination familiale par le travail.	92
21	Relation entre la catégorie professionnelle et la libération de la femme de la domination sociale par le travail	94
22	Relation entre la catégorie professionnelle et le fait de contribuer moins aux tâches domestiques.	96
23	Relation entre la catégorie professionnelle et l'épanouissement au travail.	97
24	Relation entre la situation matrimoniale et le sentiment de liberté pour nos enquêtées.	99
25	Les représentations sociales du travail chez les femmes.	101
26	La façon dont nos enquêtées effectuent leur travail.	102
27	L'avis des salariées sur le droit du travail féminin.	104
28	Le moment où les enquêtées se sont rendues compte que le travail est indispensable.	106
29	Relation entre la catégorie professionnelle et la nature de la fatigue générée par le travail.	108
30	Relation entre l'ancienneté et le fait de vouloir arrêter le travail.	109

Liste des abréviations

N°	Abréviations	Sens
01	AMAR	Auxiliaire Médicale Anesthésiste en Réanimation.
02	ASSP	Assistante Sociale de Santé Publique.
03	CHU	Centre Hospitalo-universitaire.
04	CSP	Catégorie Socioprofessionnelle.
05	DRH	Direction des Ressources Humaines.
06	EHS	Etablissement Hospitalier Spécialisé.
07	EPH	Etablissement Publique Hospitalier.
08	EPSP	Etablissement Public de Santé de Proximité.
09	IB	Infirmière Breveté.
10	ISP	Infirmière de Santé publique.
11	LSP	Laborantine de Santé Publique.
12	NC	Noyau Central.
13	OP	Ouvrière Professionnelle.
14	PSA	Praticien Sociale Assistant.
15	RS	Représentation Sociale.
16	SP	System Périphérique.
17	TO	Targa ouzemmour.
18	TSI	Technicien Supérieur en Informatique.

SOMMAIRE

Introduction

PARTIE THÉORIQUE

CHAPITRE I : Le cadre méthodologique

1. Les raisons du choix du sujet.....	05
2. Les objectifs de la recherche.....	05
3. La problématique.....	06
4. Les hypothèses.....	10
5. Définition des concepts.....	10
6. Les méthodes et les techniques utilisées.....	12
7. La population d'étude (échantillon).....	14
8. La pré-enquête.....	15
9. Le déroulement de l'enquête.....	16
10. Les problèmes rencontrés.....	16
11. Les avantages de la recherche.....	17

CHAPITRE II : Généralités sur les représentations sociales.

I. Histoire et évolution du concept de représentation sociale.....	19
II. Le regard de la sociologie.....	20
III. La construction d'une représentation sociale.....	23
IV. Les mécanismes essentiels de la représentation sociale.....	24
1. L'objectivation.....	24
2. L'encrage.....	26
V. Les fonctions de représentation sociale.....	27
VI. Les constituants de la représentation sociale.....	28
1. La communication.....	28
2. Reconstruction du réel.....	28
3. La maîtrise de l'environnement par le sujet en est l'enjeu.....	29

VII.	Structure des représentations sociales.....	29
1.	La théorie de noyau centrale.....	29
2.	Le système périphérique.....	31

CHAPITRE III : Statut et travail féminin

Section I : La femme européenne.

I.	Le statut des femmes dans la société européenne.....	33
1.	Au XVII siècle.....	33
2.	Au XVIII siècle.....	34
3.	Au XIX siècle.....	35
4.	Au XX siècle.....	35
5.	Au XXI.....	36
II.	La progression de la scolarité des jeunes filles.....	37
III.	Le travail féminin.....	38
1.	Les activités indépendantes.....	38
2.	L'entrée des jeunes filles dans le monde du travail.....	40
3.	Développement des activités tertiaire et salarisation des femmes.....	40
4.	Les femmes dans les professions supérieures.....	41

Section II : La femme algérienne.

I.	Statuts et rôles de la femme algérienne.....	45
1.	La femme traditionnelle.....	45
2.	La femme contemporaine.....	46
II.	Scolarisation féminine en Algérie.....	48
III.	Le travail féminin en Algérie.....	50

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV : Présentation de l'organisme d'accueil, analyse de données et interprétation des résultats

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

I.	Historique du CHU de BEJAIA.....	56
1.	Les composantes du CHU de BEJAIA.....	56

II.	Présentation de l'unité hospitalière de T O, lieu du stage.	58
1.	Missions de chaque service.	58

Section II : Analyse des données et interprétations des résultats.

1.	Caractéristiques personnelles de la population d'étude.....	61
2.	Analyse et interprétation des données.....	65
3.	Vérification des hypothèses.	111

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction :

Même si les femmes ont toujours travaillé, ces dernières avaient comme unique tâche de, s'occuper de leur foyer et parfois travailler aux côtés de leurs époux; artisans, commerçants, agriculteurs ou autres. Durant les guerres ; au moment où les hommes s'engageaient dans l'armée, les femmes devenaient chef de famille. Elle est passée de femmes au foyer sans utilité, sans statut, dépendante, illettrée ..., à une femme, scolarisée, salariée, quelque soit le travail qu'elle faisait, utile et valorisée dans la société.

Puis au fil des décennies et avec la lutte des féministes qui a été faite durant le XIX, celles-ci finissent par arracher beaucoup de droits.

De ce fait, les femmes commencent à être scolarisées ; certaines atteignent un niveau élevé allant jusqu'au haut niveau universitaire, et s'insèrent dans le marché du travail et en intégrant différents secteurs d'activités.

Reste que le travail a pris plusieurs significations qui se différencient d'une femme à une autre, suivant son statut, son âge. Ces représentations peuvent toutefois être rattachées à l'autonomie, l'indépendance financière, le statut, ou autres.

À cet effet, nous avons voulu étudier les représentations sociales du travail chez les femmes du CHU de bejaia unité de T. O de différentes catégories, ainsi notre travail est divisé en deux parties, la première est théorique, comportant trois chapitres. Le premier chapitre se base sur le cadre méthodologique de la recherche; qui consiste à déterminer les méthodes et les techniques utilisées dans notre recherche, la problématique qui nous a permis de spécifier notre sujet et de dégager nos hypothèses, définir nos concepts.

Le second chapitre porte sur les généralités sur les représentations sociales, où on a traité les points suivants; histoire et évolution du concept de représentation sociale, le regard de la sociologie sur les représentations, sa construction, ses mécanismes essentiels, ses fonctions, ses constituants, et ses structures.

Le troisième chapitre aborde, le travail féminin, qui est décomposé en deux sections, la première se rapportant à la femme européenne; statut de la femme dans la société européenne, de la progression de la scolarité des jeunes filles, et du travail féminin. Quant à la deuxième section elle se rapporte à la femme algérienne dans la famille, de son rôle, de son statut, de la scolarisation féminine et de son travail.

En ce qui concerne la partie pratique on a un seul chapitre décomposé en deux sections, la première concerne la présentation de l'organisme d'accueil qui est le CHU de Béjaia unité hospitalière de T.O, la seconde section concerne l'analyse de données, l'interprétation des résultats et la vérification de nos hypothèse émises au début de la recherche, et enfin, nous avons clôturé notre recherche par une conclusion.

Partie Théorique

Chapitre I

Cadre Méthodologique

1. Les raisons du choix du sujet :

Chaque recherche scientifique doit avoir un objectif principal, de plus, en sociologie tous les thèmes sont importants. D'après MAURICE Angers « le choix du sujet et l'évolution de la faisabilité d'une recherche représentent le premier moment de la formulation du problème de recherche. »¹

Cependant, notre intérêt pour notre sujet de recherche a été véhiculé par différentes sources d'inspirations, mais la plus importante est comme qui suit:

- ✓ L'observation de notre entourage féminin qui s'insère dans le monde du travail, et qui constitue notre intérêt personnel pour le sujet.

2. Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche est véhiculée par des objectifs, les nôtres sont :

- ✓ Vu le nombre important de femmes qui s'accroît sur le marché du travail, cela nous incite à connaître les raisons de leur insertion professionnelle.
- ✓ Identifier les différentes représentations sociales du travail chez les femmes salariées.
- ✓ Donner un sens sociologique à ce sujet.
- ✓ Contribuer à l'enrichissement de notre bibliothèque via notre recherche.

¹ ANGERS Maurice, Initiation Pratique à la Méthodologie des Sciences Sociales, édition CASBAH, Alger, 1997, P : 78.

3. La problématique :

Durant des années, les hommes n'ont cessé de travailler et coordonner leurs activités pour pouvoir vivre en communauté, et contribuer à l'évolution de leur société, mais celle-ci change et évolue par la transformation de la forme d'activité ; elle est passée d'une société primitive, traditionnelle à solidarité mécanique où l'activité qui importait était l'artisanat, l'agriculture et autres activités, à une société moderne, industrielle à solidarité organique nécessitant une création de main d'œuvre.

Ainsi, le travail est l'une des premières formes d'activités sociales, c'est une activité qui permet la production de biens et de services. Le travail est important dans la vie de chacun ; il permet à l'homme d'appartenir à une société, d'assurer sa survie ainsi que son confort que ce soit sur le plan matériel, intellectuel ou autre.

Les femmes font aussi partie de la société, qu'elles soient des jeunes filles, des épouses ou des mères, elles contribuent d'une manière ou d'une autre aux différentes activités salariales et à l'économie du pays.

Autrement dit, les femmes ont toujours travaillé. Au moyen âge, par exemple, la plus grande partie d'entre elles aidaient leur mari agriculteurs, artisans ou commerçants ; tout en s'occupant de leurs enfants ainsi que de leur foyer. Hormis ce travail domestique, il existait d'autres métiers qui leur étaient réservés tel que fileuse, couturière, dentellière, femme de chambre, sage-femme, etc.

Puis, et avec les mouvements féministes qui ont apparu au XIX siècle dans les pays occidentaux, les femmes ont mis en avant leurs revendications concernant leurs droits à la scolarisation, au travail salarié et même au droit de vote. Seulement, il fallait attendre de longues décennies pour que leurs revendications aboutissent à la scolarisation des premières femmes françaises en 1850 avec un accès limité.

Par la suite, il y a eu l'arrivée de la révolution industrielle qui a touché les

pays d'Europe et d'Amérique du Nord, caractérisée par le développement de la machine ainsi que de la création de besoins de main-d'œuvre, et c'est là que les femmes ont commencé à exercer une activité salariale hors de la famille. À ce moment elles ont commencé à travailler soit dans les usines alimentaires, soit dans les fabriques de textile, d'habillement, etc. Mais les premières femmes avocates, médecins, professeurs, ou autre travail de qualité et de valeur n'apparaissent qu'en 1906, dont Marie Curie fût la première femme professeur à la Sorbonne.

En ce qui concerne notre société, on ne peut parler de la femme sans parler de la famille algérienne, qui est un lieu de création de solidarité et d'intégration sociale, réunissant les individus par les liens de parenté, une famille patriarcale dominante dans la société traditionnelle algérienne, où les membres qui la composaient obéissaient au doigt et à l'œil aux ordres du père ; une famille où le monde de production et le lieu de résidence ne sont pas séparés ; où l'éducation des enfants se faisait par les membres constituant le groupe de la famille (les personnes âgées) et qui tourne au tour de l'enseignement des valeurs, des normes de solidarité, de sentiments d'honneur, du respect ainsi que de la peur de l'opinion des autres. Malgré tout cela, la femme algérienne est définie par les sociologues comme étant « l'épine dorsale de l'éducation familiale autour de laquelle continue à s'articuler l'organisation traditionnelle de la société. »¹Déjà étant petite fille, a été élevée dans la soumission et devait servir sa famille, mais une fois l'âge de se marier est atteint ; elle passe de la domination de sa famille à la domination de sa belle famille, car dans la famille traditionnelle la fille n'a qu'une seule vocation qui est d'être épouse et mère où son rôle se résume en : une mère génitrice et s'occuper des tâches ménagères sous la supervision de la belle mère.

Or, avec la participation active des femmes dans la guerre de libération nationale «où elles montrent leurs capacités de courage, d'abnégation,

¹ MEDHAR Slimane, Tradition Contre Développement, édition EN.A.P, Alger, 1992, P : 128.

d'intelligence et surtout leurs volontés d'engagement dans un processus de changement progressiste de la société »¹, ce qui nous amène à croire que la famille traditionnelle a disparu au profit d'une famille dite « moderne », tout en adoptant un nouveau mode de vie ayant une relation avec l'urbanisation, l'exode rural ainsi que l'éloignement des pressions de la famille traditionnelle ; car « Les paramètres du schéma évolutionnaire sont délimités par la croissance démographique, l'émancipation de la femme, la scolarisation généralisée, le salariat, le développement industriel et le système des valeurs. »²

Parmi les facteurs de changements déjà cités, et qui ont contribué au développement de cette nouvelle société, on retrouve aussi la scolarisation et le travail salarié des femmes. Le fait que les femmes soient scolarisées et sachent lire et écrire leur a permis de bâtir une image positive d'elles-mêmes, de s'intégrer dans le milieu du travail en exerçant une activité salariée qui contribue à leur bonne insertion dans la société tout en les valorisant et en leur procurant un statut ; « elles ne doivent plus attendre d'avoir le statut de grand-mère, belle-mère, et veuves pour influencer sur les prises de décision. »³

Dans les années 1977, le niveau de scolarité féminine était moyen, mais cela n'a pas empêché leur insertion dans le milieu du travail ; beaucoup d'entre elles exercent des métiers tels qu'éducatrice d'école, secrétaire, couturières, etc. Mais de nos jours avec le changement social, le développement technologique, informatique, etc. Les femmes détenant un diplôme universitaire occupent de nouveaux postes tels que chargé d'étude, comptable, architecte, interprète, officière de police, etc.

Selon des informations fournies par l'ONS concernant le taux d'activité féminine en 2011, est comme qui suit: « le taux d'activité des femmes universitaire dépasse 43%, mais atteint 67,9% auprès de celles qui détiennent un

¹ KHODJA Souad, A Comme Algériennes, édition E.N.A.L, Alger, 1991, P : 8.

²BOUDEFNOUCHET Mostefa, La Famille Algérienne (évolution et caractéristiques récentes), 2^{me} édition, S.N.E.D, Alger, 1982, P : 201.

³ MEDHAR Slimane, Op Cit, P: 158.

diplôme universitaire, la part de la population active féminine sur la population active totale ne fait qu'augmenter passant de 5,2% en 1977 à 17,7% en 2011. »¹

Le travail féminin à présent n'est plus une nouveauté dans notre société ; la plus part des femmes exercent une activité salariée dont la signification de ce travail varie d'une femme à une autre, selon Abric Jean-Claude« la représentation sociale est le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe, reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique »², mais qu'est ce qu'il en ait de la représentation de la femme envers son travail, ça peut être vu comme un moyen de subvention aux besoins économiques de la famille, moyen de sortir du monde clos de la maison, moyen d'affirmation de soi, moyen avoir une liberté financière, moyen d'émancipation, ou autres.

Cependant, notre étude sur le travail féminin effectué au sein du CHU de Bejaia sur un échantillon réunissant les différentes catégories de femmes salariées ; nous mène a poser quelques questions sur la représentation sociale du travail chez ces femmes.

- ♦ Quels sont les facteurs les plus importants qui poussent les femmes à vouloir travailler ?

Pour appuyer notre question principale, par nous proposons quelques questions secondaires :

- 1- Que représente le travail pour la femme algérienne ?
- 2- Est-ce pour être indépendante financièrement ?
- 3- Est-ce pour avoir un statut dans la société ?
- 4- Est-ce pour s'émanciper ?

¹<http://www.liberte-algerie.com/actualite/plus-de-femmes-sur-le-marche-du-travail-une-enquete-de-l-ons-le-revele-184381>. 28/11/2013. 20h55.

² <http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations.html>. 23/02/2014 21h34.

4. Les hypothèses :

Selon QUIVY Raymond l'hypothèse est: « une proposition qui anticipe une relation entre deux termes, qui selon les cas peuvent être des concepts ou des phénomènes, une hypothèse est donc une réponse provisoire, une préemption qui demande à être vérifiée. »¹

Suit à notre pré-enquête et observation participante, on propose une hypothèse principale suivie de trois autres hypothèses secondaires:

- ♦ Les représentations du travail chez les femmes dépendent de son statut social (situation matrimoniale, situation professionnelle).

1- Le manque financier est un facteur important qui pousse la femme à travailler.

2- Le fait que la femme se sente sous-estimée (par la famille et/ou la société) la pousse à s'insérer dans le monde du travail.

3- Le monde extérieur (travail) est un moyen d'émancipation pour la femme.

5. Définition des concepts :**L'autonomie :**

Liberté de se gouverner par ses propres lois, indépendance, possibilité de disposer librement de soi.²

Capacité de quelqu'un à être autonome, à ne pas être dépendant d'autrui.³

L'émancipation :

Libération de la tutelle d'une autorité supérieure.⁴

¹ QUIVY Raymond, Campenhoudt Luc Van, Manuel de Recherche en Science Sociale, 3^{me} édition, DUNOD, PARIS, 2006, P : 126.

² DICTIONNAIRE de FRANÇAIS, édition LAROUSSE, Paris, 2011, P:31.

³ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/autonomie/6779?q=autonomie#6751>, 12/04/2014, 14h30

⁴ GRAWITZ Madeleine, Lexique des Sciences Sociales, 8^{me} édition, Dalloz 2004, P:145.

La représentation sociale :

Les représentations sociales (RS) sont des schèmes cognitifs (ou une des formes du savoir, socialement élaboré et partagé) qui nous permettent de penser, de nous représenter la réalité, d'orienter et d'organiser nos comportements.¹

Selon Claude Flament et Michel-Louis Rouquette, la représentation sociale peut être définie comme « un ensemble de connaissances, d'attitudes et de croyances concernant un « objet » donné. Elle comprend aussi des savoirs, des prises de position, des applications de valeurs, des prescriptions normatives, etc. »²

Le statut :

Le statut est l'ensemble des positions qu'un individu occupe sur une des dimensions du système social comme la profession, le revenu, le niveau d'instruction, le sexe ou l'âge [...] il définit donc l'identité sociale.³

Une autre définition peut être avancée concernant le statut qui désigne un « ensemble d'attributs qui permettent à l'acteur de jouer un rôle social. »⁴ Ou encore c'est la : « Position occupée par un individu dans un espace sociale donnée. Cette position génère un ensemble de comportements de la part d'autrui. Chaque individu peut occuper plusieurs statuts, il pourra par exemple être père de famille, salarié d'une entreprise ou militant politique. Chacun de ces statuts lui confère un certain nombre de rôles. »⁵

Le travail :

Le travail est défini comme un « facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et

¹ <http://www.europsy.org/marc-alain/represoc.html>, 16/03/2014, 15 h 30.

² FLAMENT Claude, ROUQUETTE Michel-Louis, Anatomie des Idées Ordinaires (comment étudier les représentations sociales), édition Armand Colin/VUEF, Paris, 2003, P:13.

³ BOUDON Raymond, BESNARD Philippe, CHERKAOUI Mohamed, LECUYER Bernard-Pierre, Dictionnaire de Sociologie, édition Larousse, Paris, 2005, P:226.

⁴ FERREOL Gilles, C P, D J-M, G N, S M, Dictionnaire de Sociologie, 3^{me} édition, Armand Colin, Paris, 2004, P201.

⁵ Alp Yves et autres, Lexique de Sociologie, 3^{me} édition, Dalloz, Paris, 2010, P : 322.

contribue ainsi à la création des richesses. »¹

6. Les méthodes et les techniques utilisées :

Lors de l'élaboration de toute recherche, il est propice d'utiliser au moins une méthode et une technique appropriée au sujet d'étude, permettant ainsi au chercheur d'arriver à l'objectif visé.

6.1. La méthode utilisée :

La méthode est définie selon Madeleine GRAWITZ comme, « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie... permet de la considérer comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche visant surtout des processus et formes des raisonnements et de perception, rendant accessible de réalité à saisir. »²

Les méthodes les plus utilisées dans les recherches sociologiques sont la méthode qualitative et la méthode quantitative.

Concernant notre étude sur les représentations sociales du travail chez les femmes, effectuée au sein du CHU de Bejaia unité hospitalière de Targa Ouzemmour, nous avons constaté que la méthode la plus adéquate qui nous permettra de réaliser notre étude et de viser par la même occasion toutes les catégories de notre population mère ; est la méthode quantitative, selon Maurice Angers « Les méthodes quantitatives visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. »³

6.2. La technique utilisée :

Il existe plusieurs techniques qui permettent au chercheur de mener son enquête, il lui est recommandé de choisir une ou plusieurs, tout dépend de la nature de sa recherche.

¹ FERREOL Gilles, C P, D J-M, G N, S M, Op Cit, P: 209.

² GRAWITZ Madeleine, Méthode des Sciences Sociales, 11^e édition, DALLOZ, Paris, 2001, P:351.

³ ANGERS Maurice, Op Cit, P : 60.

Pour notre part, on a opté pour l'utilisation du questionnaire, et de l'observation participante, car ces techniques conviennent beaucoup plus que l'entretien à notre population d'étude.

6.2.1. La technique du questionnaire :

Afin de recueillir des données quantitatives, on a distribué des questionnaires aux salariées du CHU de Bejaia unité hospitalière de Targa Ouzemmour.

D'après M. Angers le questionnaire est une « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. »¹

Concernant les questions utilisées ; on a des questions fermées, questions à choix multiples et questions ouvertes.

- ♦ Les questions fermées sont définies selon Maurice Angers comme des « questions obligeant l'enquêté à effectuer un choix parmi un certain nombre de réponses plausibles fournies. »²
- ♦ Question à choix multiple est celle qui offre un éventail de réponses plausibles à l'enquêté, questions a choix multiple et à une seule réponse permise et question à choix multiple à plusieurs réponses permises.³
- ♦ Questions ouvertes « question n'imposant aucune contrainte à l'enquêté quant à l'élaboration de sa recherche. »⁴

Notre questionnaire a une totalité de 30 questions, regroupées en (05) axes :

- ♦ **Axe N° 1 :** Les données personnelles (sociales).
- ♦ **Axe N° 2 :** Le manque financier.
- ♦ **Axe N° 3 :** Le sentiment de sous estimation.
- ♦ **Axe N° 4 :** L'émancipation féminine.

¹ ANGERS Maurice, Op Cit, P: 146.

² Ibid, P: 181.

³ Ibid, P: 181.

⁴ Ibid, P: 183.

- ♦ **Axe N° 5** : Les représentations que les femmes donnent à leur travail.

6.2.2. La technique de l'observation :

Durant notre enquête on a eu recours à l'observation participante qui est définie par ANGERS comme une « situation dans laquelle l'observateur se mêle à la vie des personnes observées. »¹, où on a remarqué que certains médecins n'ont pas de bureaux comme la psychologue, l'assistante sociale et d'autres, manque de personnel, mauvaise condition de travail pour quelques salariées notamment la secrétaire médicale, on a remarqué aussi qu'il y a certaines infirmières qui font la tâche de secrétaire pour accélérer le travail et le faire avancer, conflits entre les salariées, on a remarqué que certaines se plaignent de leurs salaire qui ne correspond pas à leur niveau d'instruction, manque d'hygiène...

7. La population d'étude (l'échantillonnage).

L'échantillonnage est défini selon Angers comme « un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon. »²

Au départ, on a voulu cibler toute notre population mère qui est constituée de (160) salariées, cependant, après avoir distribué nos questionnaires sur la totalité de la population d'étude, et récupéré 108 questionnaires, on a eu recours à l'utilisation d'un échantillon accidentel, que Angers M le définit comme un « prélèvement d'un échantillon de la population de recherche à la convenance du chercheur. »³

Concernant la population d'étude, elle est définie selon Maurice Angers comme « un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lequel porte l'investigation. »⁴

¹ANGERS Maurice, Op Cit, P: 130.

²Ibid, P: 229.

³Ibid, P: 236.

⁴ Ibid, P: 226.

Notre population d'étude est constituée uniquement de femmes, qui sont au total 108, ces femmes sont réparties en quatre catégories socioprofessionnelles, dans chaque catégorie on trouve les différents grades de ces femmes.

En premier lieu on retrouve les cadres supérieurs composés de 10 salariées dont: 08 PSA, 01 Médecin généraliste principale et 01 Pédiatre.

En deuxième lieu on a les cadres qui sont composés de 27 salariées dont: 15 ISP, 02 AMAR, 01 ASSP, 02 Psychologues, 04 Médecins généralistes, 01 Archiviste documentaliste, 01 Surveillante médicale et 01 Pharmacienne généraliste.

En troisième lieu, les agents de maîtrise qui comptent 41 salariées dont: 09 Aides soignantes, 03 TSI, 01 Comptable, 01 Attaché de laboratoire, 03 Agents d'administration, 18 sages femmes, 02 LSP et 04 IB.

En dernier lieu, les agents d'exécution comprenant 30 salariées dont: 01 secrétaire médicale, 01 secrétaire de direction, 06 Agents de service et 22 OP.

8. La pré-enquête :

Avant de débiter notre recherche définitive, on a eu recours à une pré-enquête qui s'est déroulée durant le moi de février, et qui a duré une semaine du 11/02/2014 au 18/02/2014, la pré-enquête « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyses de documents) prévus pour effectuer l'enquête »¹, car elle permet de découvrir et d'être en contacte directe avec le terrain, recueillir des informations concernant notre population d'étude et le choix de la technique à utiliser, tester nos hypothèses et nos questions du questionnaire sur 10 salariées de différentes catégories, ce qui nous a permis d'apporter quelques modifications aux questions posées en les reformulant afin qu'elles soient plus compréhensibles pour tout type de femmes.

¹ GRAWITZ Madeleine, Op Cit, P: 550.

9. Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée au sein du CHU de Bejaia unité hospitalière de Targa Ouzemmour, qui a duré (01) mois allant du 11/02/2014 au 10/03/2014, durant cette période (le 19 février) 160 questionnaires ont été distribués.

Concernant l'administration de notre questionnaire, on a eu recours à l'utilisation du questionnaire auto-administré qui est défini par MOSCOVICI comme étant: « généralement présenté au sondé par un interviewer. »¹ Vu qu'une partie de nos questionnaires a été distribués par l'ASSP pour les salariées du bloque opératoire, concernant la partie qui reste, on a dû utiliser le questionnaire administré qui est un « questionnaire administré en groupe est très semblable au questionnaire auto-administré, sinon qu'on le donne à des groupes de sujets rassemblés dans un même lieu.»²

10. Les problèmes rencontrés :

Au cours de notre recherche on a été confronté à un ensemble d'obstacles, qui ont freiné notre recherche qui sont :

- ♦ Le fait que l'administration du CHU nous ait changés de date de stage et qu'elle nous ait obligés à effectuer un stage bloqué pour (au final, avoir une attestation de stage).
- ♦ Difficulté à distribuer nos questionnaires pour certaines salariées (les sages femmes, les LSP et quelques infirmières.)
- ♦ Conflit avec le chef de service de maternité, vu que cette dernière nous a formellement interdit de distribuer notre questionnaire pour les sages femmes de son service sous prétexte qu'on va les perturber.
- ♦ Le faible niveau de certaines salariées qui a causé une difficulté pour comprendre leurs réponses.
- ♦ La non-fiabilité de certaines réponses.

¹ MOSCOVICI Serge et BUSCHINI Fabrice, Les Méthodes des Sciences Humaines, P.U.F, Paris, 2003, P: 50.

² Ibid, P: 51.

- ◆ La récupération de nos questionnaires qui s'est faite de manière discontinuée, qui nous a fait perdre du temps.
- ◆ La perte d'un nombre important de questionnaires « 52 ».
- ◆ Grande difficulté d'avoir des informations concernant notre terrain (lieu du stage).

11. Les avantages de la recherche.

Mis à part les problèmes rencontrés durant la réalisation de notre recherche, cette dernière nous a été bénéfique :

- ◆ Nous a permis d'apprécier le travail de recherche.
- ◆ Avoir un aperçu sur le monde du travail.
- ◆ Apprendre comment se déroule le travail dans un CHU, notamment d'apprendre à effectuer les tâches d'une secrétaire.
- ◆ Nous a permis de mûrir.
- ◆ Faire des connaissances des connaissances amicales avec quelques salariés.

Chapitre II

Généralités sur les représentations sociales

Préambule :

La notion de représentation sociale d'une manière ou d'une autre est incarcérée dans la mentalité de chacun d'entre nous, elle porte sur le matériel, le milieu géographique, l'emploi, le statut, ou sur les normes.

C'est dans ce sens que nous allons illustrer les points essentiels de la représentation sociale.

I. Histoire et évolution du concept de représentation sociale.¹

Le concept de représentation sociale a été introduit en psychologie sociale par S.MOSCOVICI en 1961 dans son ouvrage intitulé *La psychanalyse, son image et son public*. Contrairement à ce que le titre pourrait laisser entendre. Il se consacre plutôt à l'étude de l'« image de la psychanalyse dans le grand public (français) ». De cette recherche fondatrice est ouvert tout un champ d'étude autour du concept de représentation sociale. En témoignent les recherches sur les domaines comme « [...] le langage des femmes (Aebischer, 1985), le savoir économique (Vergès), l'intelligence (Mugny et Carugati, 1985) [...] »

Plus illustrative encore est la bibliographie de près de 600 ouvrages et articles scientifiques autour du concept, présenté par D.JODELET sous le titre de « Bibliographie générale sur les représentations sociales » dans son ouvrage intitulé « *Les représentations sociales* ». Aussi, S.MOSCOVICI déclare que « s'opère autour des représentations sociales une convergence remarquable entre les diverses sciences psychologiques et sociales. »

En réalité, MOSCOVICI s'est beaucoup inspiré du concept de « Représentations collectives » d'E.DURKHEIM pour élaborer le concept de représentation sociale. C'est pourquoi D.JODELET eut à déclarer que « le concept de représentation sociale - ou plutôt collective - apparaît en sociologie où il connaît une longue éclipse. Mais sa théorie va s'esquisser en psychologie sociale [...] »

¹ http://www.memoireonline.com/05/09/2092/m_De-la-representation-du-franais-et-du-creole-dans-le-cinema-haïmilitien-le-cas-du-film-barika7.html, 14h13.

Serge Moscovici lui-même se prononce sur le rapport existant entre le concept durkheimien et celui qu'il a forgé.

Il précise que, la notion de représentation collective a subi une éclipse qui a duré près d'un demi-siècle [...] C'est vers le début des années 60 de ce siècle qu'il m'a semblé possible de renouer avec l'étude des représentations (MOSCOVICI, 1961) et de susciter l'intérêt d'un petit groupe de psychologues sociaux, faisant ainsi revivre la notion.

Ce pour dire que le concept n'est pas nouveau et que certains changements ont été opérés au cours de son évolution. Cette évolution dans le sens du concept est présentée plus loin dans le travail

I. Le regard de la sociologie :¹

La sociologie se donne pour objet de recherche l'organisation et le fonctionnement des sociétés. Elle s'intéresse aux structures et aux fonctions des formes sociales telles que les institutions (politiques, juridiques, etc.), les structures économiques (associations, syndicats, etc.) et les classes sociales, ainsi qu'à leur évolution.

En sociologie, l'idée d'une représentation, connaissance ou savoir spécifique, fait son chemin depuis plus d'un siècle. Le sociologue Émile Durkheim (1895, 1898) l'aborde dans une analyse sociologique qui place au-dessus des individus ou des faits individuels les faits sociaux, selon lui plus capitaux pour l'être humain. L'unité de base sociologique est incontestablement le groupe social (la société), régi, pour Durkheim, par une sorte de système ou de spiritualité: la conscience collective. Il s'agit d'une instance de contrôle qui posséderait une vie propre et rassemblerait, en un tout unifié et cohérent, des croyances (c'est-à-dire des attitudes à la fois mentales et sociales, qui vont de la simple opinion « croire que » à une connotation religieuse proche du mot « foi » « croire en »), des sentiments, des souvenirs, des idéaux ou aspirations, et bien sûr des représentations qui sont partagées par tous les membres de la société.

¹ BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, *les Représentations Sociales*, Dunod, Paris, 1999, P: 11-13.

Cette conscience collective, érigée en système, transcende les divisions sociales pour former le ciment de la communauté, et en assurer la pérennité. On peut dire que cette conscience collective est de nature spirituelle, mais elle est également contraignante. Elle impose à l'individu des manières de penser et d'agir et se matérialise dans les institutions sociales (par le moyen des règles sociales, morales, juridiques ou politiques), comme dans la vision religieuse (à travers des croyances ou des rituels collectifs tels que les cérémonies religieuses qui rythment la vie d'une communauté).

La conscience collective suscite des représentations (collectives elles aussi) diversifiées par leurs objets (techniques, économiques, politiques, moraux, religieux...) et par leur nature (matérielle ou immatérielle). Elles sont des formes mentales socialisées qui regroupent de nombreux éléments (mythologies, visions de l'espace et du temps, etc.). Enfin, elles sont en rapport avec les pratiques et les comportements quotidiens (individuels et collectifs) en ce sens qu'elles les légitiment. Pour toutes ces raisons, ces représentations collectives forment la base fondamentale des jugements humains.

Comme la conscience collective, les représentations sont durables, au-delà même des générations. Mais on dira d'elles qu'elles sont plus une forme de vérité sociale, qu'une vérité en soi: qu'elles soient justes ou fausses dans l'absolu importe peu, du moment que la société qui les véhicule les considère comme telles.

Durkheim situe à un niveau différent les représentations individuelles, qui forment la base de la conscience individuelle. Elles sont pour lui différentes des représentations collectives. Il admet leur existence, mais en même temps les juge peu importantes, d'une part, parce que leur durée de vie est limitée (elles disparaissent au même temps que leurs concepteurs), et, d'autre part, parce qu'elles reflètent assez mal des représentations collectives qui, elles, obéissent à des lois collectives différentes. On retiendra donc chez Durkheim l'idée d'une

supériorité des éléments sociaux (conscience collective et représentations collectives) sur les individuels, au moins attachée à leur durabilité.

Cependant, nous savons qu'une société évolue au fil du temps et que les représentations collectives sont en nombre limité, puisque c'est là le gage de leur efficacité et de leur partage par les membres de la société. Vient forcément un temps où la diversification sociale s'accélère (par exemple, avec la division du travail) et où de nombreux secteurs de la société finissent échapper aux régulations sociales traditionnelles. Les progrès sociaux rapides, caractéristiques des sociétés occidentales modernes, font perdre du terrain à des régulations sociales telles que la morale ou la religion. Leur rayon d'emprise s'amenuise, c'est-à-dire qu'elles ne servent plus à comprendre et à expliquer ce qui se passe dans la société, donc les représentations qui les sous-tendent perdent de leur efficacité ; elles vont en s'indéterminant et finissent à terme par disparaître.

Logiquement, on assisterait alors dans de telles sociétés à une fin programmée des représentations (et de la conscience) collectives, et conséquence inévitable pour les sciences de l'homme, à l'inutilité de leur étude. Vision pessimiste, ce point de vue durkheimien n'a pas fait l'unanimité parmi les sociologues, lesquels ont conservé un grand intérêt pour les représentations collectives (Maître, 1972 ; Michelat et Simon, 1977 ; Bourdieu, 1982). Ils les étudient en gros suivant deux perspectives (Ramognino, 1984). L'une, objectiviste, largement redevable au marxisme, voit dans les représentations collectives à la fois « un système cohérent de croyances et d'idées »¹ et un système utile au niveau des pratiques sociales. Les représentations reflètent toujours le réel social et non l'activité individuelle, le sujet humain est quant à lui caractérisé par une certaine passivité. L'autre perspective, subjectiviste, utilise la notion sans trop la définir, mais considère que les représentations collectives appartiennent à des unités sociales limitées, telles que les groupes ou les classes sociales.

¹ RAMOGNINO, in BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P:13.

II. La construction d'une représentation sociale:¹

- Une première optique s'attache à l'activité purement cognitive par laquelle le sujet construit sa représentation. Deux dimensions rendent la représentation sociale. Une dimension du contexte : le sujet est en situation d'interaction sociale ou face à un stimulus social, la représentation apparaît alors comme un cas de la cognition sociale, tel que l'aborde la psychologie sociale. Une dimension d'appartenance : le sujet étant un sujet social. Il fait intervenir dans son élaboration des idées, valeurs et modèles qu'il tient de son groupe d'appartenance ou des idéologies véhiculées dans la société. Les études expérimentales de la représentation dans ses rapports à la conduite se rangent pour la plupart dans cette optique (J. C. Abric, 1971, 1972, 1982 a et b; E. Apfelbaum, 1967; J. P. Godol, 1969, 1970 a et b; C. Flament, 1971, 1979, etc.).
- Une seconde approche met l'accent sur les aspects signifiants de l'activité représentative. Le sujet est considéré comme producteur de sens, il exprime dans sa représentation le sens qu'il donne à son expérience dans le monde social. Le caractère social de la représentation découle de l'utilisation de systèmes de codes et d'interprétation fournis par la société, ou de la projection de valeurs et d'aspirations sociales. En ce sens, la représentation est aussi considérée comme l'expression d'une société donnée.

Quand elle est propre à des sujets partageant une même condition ou une même expérience sociale, la représentation est souvent rapportée à une dynamique faisant intervenir l'imaginaire. Située au carrefour des contraintes sociales pesant sur le sujet et des désirs ou manques y faisant écho, la représentation exprime et permet de dépasser leurs contradictions (C, Herzlich, 1969; M. J. Chombart de Lauwe, 1971, 1976; R. Kaes, 1968, 1976).

¹ MOSCOVICI Serge, *Psychologie Sociale*, QUADRIGE/PUF, Paris, 2003, P: 371, 372.

- Un troisième courant traite la représentation comme une forme de discours et fait découler ses caractéristiques de la pratique discursive de sujet socialement situés. Ses propriétés sociales dérivent de la situation de communication, de l'appartenance sociale des sujets parlants, de la finalité de leur discours (E. Lipiansky, 1979; U. Windsch, 1978, 1982).
- Dans la quatrième optique, c'est la pratique sociale du sujet qui est prise en considération. Acteur social, inscrit dans une position ou une place sociale, le sujet produit une représentation qui reflète les normes institutionnelles découlant de sa position ou les idéologies liées à la place qu'il occupe (M. Guilly, 1980; M. Plon 1972).
- Pour le cinquième point de vue, le jeu de relations intergroupes détermine la dynamique des représentations. Le développement des interactions entre les groupes infléchit les représentations que les membres ont d'eux-mêmes, de leur groupe, des autres groupes et de leurs membres. Il mobilise une activité représentative destinée à réguler, anticiper et justifier les relations sociales qui s'établissent ainsi (J. P. Di Giacomo, 1980; W. Doise, 1972, 1979).
- Enfin, une dernière perspective, plus sociologiquement, faisant du sujet le porteur de déterminations sociales, base l'activité représentative sur la reproduction des schèmes de pensée socialement établie, de vision structurée par des idéologies dominantes, ou sur le redoublement analogique de rapports sociaux (L. Botlanski, 1971; P. Bourdieu, 1980; J. Maitre, 1975; P. Robert, C. Faugeron, 1978).

III. Les mécanismes essentiels de la Représentation sociale :

1. L'objectivation¹

Deux processus fondamentaux gouvernent l'émergence et l'organisation d'une représentation sociale : *l'objectivation* et *l'encrage*. Une RS se constitue en *éléments*, résumant l'objet qu'elle appréhende, dans une nouvelle pensée qui

¹ SECA Jean-Marie, Les Représentations Sociales, Armand colin, Paris, 2005, P: 62- 64.

le double en le transformant. L'*objectivation* (ou *réification*) permet à un ensemble social d'édifier un savoir commun minimal sur la base duquel des échanges entre ses membres et des avis peuvent être émis. Elle caractérise l'un des aspects de la construction représentative et se déroule en plusieurs phases :

- La sélection ;
- La formation d'un schéma figuratif ;
- La naturalisation.
- ◆ La *sélection* implique un *filtrage* de l'*information* disponible sur l'objet de représentation, donnant lieu à des distorsions, des inversions, des réductions, des rajouts de certaines données et/ou à des évaluations, des éliminations, des rétentions et des suppressions d'attributs. Ces altérations, ou biais cognitifs, résultent de l'intervention du mode de pensée, de l'idéologie, du cadre culturel et des systèmes de valeurs de ceux (groupes et/ou individus) qui accueillent un objet ou un phénomène nouveau ou réévaluent un domaine familier.

Une *décontextualisation* des informations se rapportant au référent originel des RS accompagne cette appropriation. Il s'agit, par exemple, de dépouiller une science ou un phénomène d'actualité de ce qui les rend inaccessibles ou non adaptés à l'échange.

- ◆ Dans le même temps se forme un *schéma figuratif*, c'est-à-dire une image qui fait sens et est cohérente pour l'acteur. Cette structure, nouvelle par rapport à l'objet, est à l'origine de/et cristallise le processus représentatif. Il donne lieu à la *matérialisation* et à la *simplification* du phénomène représenté. Ainsi, la complexité conceptuelle est ajustée à la pensée des acteurs.
- ◆ Par la *naturalisation*, les idées psychanalytiques sont traduites en outils de communication entre les acteurs. Le concept ou la théorie

scientifique, après avoir été transformés en image et en *éléments faisant sens* dans l'esprit du sujet, perdent leur caractère de reconstruction et sont apparentés à des entités autonomes, naturelles, objectives. Celles-ci deviennent la *réalité* sur laquelle et à partir de quoi on agit et communique. L'appropriation de notions psychanalytiques, telles que « complexe » ou « inconscient », se fait sous cette forme. Le premier terme se transforme, par exemple, en qualificatif (« untel est complexé ») ou en caractéristique personnelle que l'on croie localiser dans la position du corps ou la timidité de tel ou tel ami. Désigné comme le noyau figuratif de la RS de la psychanalyse, il reçoit le premier rang de fréquence auprès des sujets interrogés.

2. L'ancrage¹

Il préside à la formation d'une représentation en donnant une efficacité concrète au noyau figuratif créé dans le mouvement d'objectivation. Grâce à lui, l'objet de la représentation pourra s'intégrer dans le système de valeur du sujet. Cela se produit dans une sorte de comparaison des informations nouvelles au déjà là, au stock de catégories familières et fonctionnelles que le sujet possède déjà et qui sont aisément accessible en mémoire. L'objet nouveau se trouvera ainsi appartenir à l'une des catégories existantes, moyennant quelques adaptations indispensables. Il sera alors ancré. On pourrait dire de ce processus qu'il : [...] permet d'incorporer quelque chose qui ne nous est pas familier et qui nous crée des problèmes dans le réseau de catégories qui nous sont propres et nous permet de le confronter avec ce que nous considérons un composant, ou membre typique d'une catégorie familière.

Le processus d'ancrage produit donc également l'insertion sociale et l'appropriation par les groupes sociaux d'une représentation, parce que celle-ci

¹ BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 24, 25.

s'élabore dans un environnement social avec tous les conflits sociaux et culturels dont cet environnement est perpétuellement le lieu d'expression.

Sans beaucoup de peine et sans travail d'expertise, nous sommes ainsi à même de dissenter et de nous positionner par rapport à la plupart des phénomènes, groupes et faits sociaux qui émergent dans notre monde quotidien. Une connaissance dite de sens commun (Moscovici et Hewstone, 1984) se crée ainsi, devient une constitution autonome, distincte de la réalité qu'il la suscitée et redue possible, l'ensemble de toutes ces connaissances relatives aux objets sociaux pouvant former la base de ce que l'on nomme la pensée sociale.

IV. Les fonctions des représentations sociales :¹

Les représentations sociales servent aux individus à expliquer, à comprendre et à avoir des actions concrètes et cohérentes sur le réel (*fonction de savoir*). D'une certaine façon, elles orientent les pratiques sociales et les discours idéologiques des sujets et de leurs groupes d'appartenance. On peut dire que les représentations prescrivent des pratiques-dans la mesure où elle précèdent et déterminent le déroulement d'une action -, et sont conditionnés par l'évolution des pratiques dans une société. Cette *fonction d'orientation* dépend non pas des caractéristiques objectives de la réalité, mais de la représentation que l'on a (Abric, 1987). La *fonction identitaire* des représentations s'entend, elle, en termes de cohésion groupale. En tant que produit collectif, les représentations permettent de définir et de distinguer le groupe qui les produit des autres groupes. Elles lui donnent une identité, donc lui permettent (ainsi qu'aux individus qui en sont membres) de justifier après coup leurs comportements (*fonction de justification*).

¹ BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 25.

V. Les constituants de la Représentation sociale :

1. La communication :¹

Communication puisque les représentations sociales offrent aux personnes « un code pour leurs échanges et un code pour nommer et classer de manière univoque les parties de leur monde, de leur individuelle ou collective. »² On peut donc dire que les représentations sociales sculptent ma pensée sociale, actualisent des connaissances spécifiques et, en assurant la communication entre les individus, orientent leurs conduites. Cet apport réciproque des communications aux représentations et des représentations aux communications peut être rendu tout simplement en posant que la communication, dans ses différentes formes sociales (institutionnelle, intra- ou interindividuelle, médiatique) est un lieu d'élaboration des représentations (Trognon et Larrue, 1988). Elle régule une dynamique sociale dans laquelle se lisent aussi bien les convergences que les conflits dans le mouvement qui mène au changement social.

2. Reconstruction du réel :³

La dynamique communication-représentations permet un incessant travail de reconstruction de la réalité quotidienne :

Les représentations [...] nous guident dans la façon de nommer et définir ensemble les différents aspects de notre réalité de tous les jours, dans la façon de les interpréter, statuer sur eux et, le cas échéant, prendre une position à leur égard et la défendre.⁴

C'est-à-dire qu'il n'y a de réalité sociale que dans l'interaction entre individus et groupes à propos d'objets sociaux, qu'il n'y a pas « [...] de groupe entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu (ou du groupe) »⁵. L'individu apparaît ici comme un acteur qui remodèle et catégorise les

¹ BONARDI Christine et ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 21.

² MOSCOVICI, in BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 21.

³ BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, Pp: 21, 22.

⁴ JODELET Denise, in BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 21.

⁵ MOSCOVICI Serge, in BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 21.

informations auxquelles il est confronté, et il le fait dans le contexte d'un ensemble de relations avec les autres individus, et bien sûr à propos d'objets « socialement importants » pour lui.

3. La maîtrise de l'environnement par le sujet en est l'enjeu :¹

L'ensemble de ces représentations ou connaissance pratique permet à l'être humain de se situer dans son environnement et de le maîtriser. Il s'agit là d'une dimension plus concrète que les précédentes parce que la maîtrise de l'environnement nous renvoie en partie à l'utilité sociale de la notion de représentation, c'est-à-dire à ses différentes fonctions (Abric, 1994). Le nombre des recherches qui répondent à ce souci d'utilité sociale est à ce titre parlant ; on y traite, par exemple, du concept de travail (Salmaso et Pombeni, 1986), du sida (Markova et Wilkie, 1987), de la radioactivité (Galli et Nigro, 1987, 1990), de la drogue (Echebarria, Guede, Guillen et Garate, 1992), de l'informatique (De Grada, Ercolani, Areni et Sensales, 1987), etc.

VI. Structure des RS :

1. La théorie du noyau central (NC).²

L'approche structurale du système organisateur des RS vise à favoriser une plus grande opérationnalisation des enquêtes dans ce domaine et un meilleur contrôle de la consistance de la notion. Abric rappelle que Fritz Heider parlait, dès 1927, de « noyaux unitaires, conditionnés de façon interne », de centres de texture causale du monde » ou de « noyau causal de l'environnement. »³ Son origine se situe aussi dans la définition de *l'objectivation* et du *schéma figuratif*, émergeant lors de la construction d'une représentation. Ce modèle reproduit l'objet de RS de façon sélective et remplit trois fonctions :

- *Jonction* entre l'objet de connaissance, par exemple la théorie psychanalytique, et sa représentation ;

¹ BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Op Cit, P: 22.

² SECA Jean-Marie, Op Cit, P 72-74.

³ ABRIC, in SECA Jean-Marie, Op Cit, P:71.

- *Traduction immédiate* du réel et passage de l'abstrait au directement accessible : le complexe joue un rôle *illustratif* dans l'élaboration de la RS de la psychanalyse ;
- *Élimination ou minoration* des éléments qui entrent en opposition avec les systèmes de valeurs des sujets (la libido est fréquemment évacuée de la schématisation de Freud).

Le *schéma figuratif* est un « cadre de référence stable » à partir duquel les informations sur l'objet de RS vont être filtrées, organisées, interprétées en éléments de sens.

Abric, dans sa thèse de doctorat d'État en 1976, puis dans d'autres écrits, va reprendre cette notion et la généraliser, en privilégiant une définition de la « représentation » en tant que « système sociocognitif ». Un tel ensemble est alors hiérarchisé en élément du noyau central (NC) et du *système périphérique* (SP).

« L'analyse de noyau central et des éléments qui le constituent sont donc à même de révéler le type d'implication du sujet dans la réalité. C'est dans ce sens que la représentation est, en elle-même, un signe, un indicateur, qui témoigne de la relation du sujet à son environnement, de sa nature et de ses connotations affectives, cognitives et idéologiques. »¹

Le NC, ou système structural, est « l'élément fondamental de la représentation, car c'est lui qui détermine à la fois sa *signification* et son *organisation*. »² Lié aux normes, aux valeurs, aux attentes, à l'implication personnelle, aux finalités fonctionnelles d'une pratique, à la mémoire et à l'histoire collective, il favorise le consensus et l'homogénéité culturelle et psychologique d'un groupe ou d'un individu.

Les éléments du noyau central sont définis par deux attributs. Premièrement, ils peuvent avoir une utilité pratique (référence fonctionnelle pour l'action).

¹ ABRIC, in SECA Jean-Marie, Op Cit, P: 73.

² Ibid. P: 73.

Deuxièmement, il se caractérise par une dimension prescriptive (*normativité*), du fait de leurs liens avec l'affectivité, l'idéologie, les stéréotypes et les croyances du groupe où ils sont actifs.

1. Le système périphérique (SP) :¹

Les éléments du SP n'en sont pas moins importants dans une telle conception. Ils sont dits « périphériques » parce qu'ils sont rapportés à l'emprise du noyau central et sont déterminés par lui dans leur sens, leur degré de centralité, leur valeur et leurs fonctions. Mais on devrait plutôt les qualifier de « schèmes de concrétisation » ou d'« illustration » de la représentation, car, contrairement aux unités du système central, ils semblent, du fait de leur diversité et de leur flexibilité, présents en plus grand nombre dans les discours.

En fait, les éléments de ce système forment la partie quantitativement la plus notable des énoncés discursifs et des symboles par et dans lesquels peuvent se développer les représentations. Ils se différencieront selon leur place hiérarchique ou leurs fonctions homologiquement similaires à celles à l'œuvre dans le NC. On parle, à leur propos, d'un rôle d'« interface » entre le système central et les situations concrètes. Ces cognitions favorisent essentiellement l'expression et l'intégration individuelle et permettent à l'hétérogénéité d'un groupe d'être viable. Plus aptes à évoluer, sensibles au contexte immédiat, elles peuvent, à un certain degré, entrer en contradiction avec le *fondement* d'une représentation et favoriser sa transformation. C'est d'ailleurs souvent par l'introduction de nouveaux éléments à la périphérie d'une RS que cette dernière peut changer.

Conclusion :

Grâce à ce chapitre, nous pouvons dire que les représentations sociales sont présentes dans la vie de chacun d'entre nous, vu qu'elles permettent de mieux comprendre les individus et les groupes en analysant la façon dont ils se représentent eux-mêmes, les autres et les choses qui les entourent.

¹SECA Jean-Marie, Op Cit, P: 75, 76.

Chapitre III

Statut et travail féminin.

Préambule :

Que ce soit dans la société occidentale ou algérienne, au fil du temps la femme a occupé différentes places dans la société, en passant d'une femme au foyer analphabète et dévalorisée, accomplissant des tâches ménagères, à une femme scolarisée, salariée et donc plus valorisée qui a une place considérée dans la société.

Ainsi nous allons démontrer dans ce chapitre les moyens qui ont permis la scolarisation et le travail féminin.

Section I : La femme européenne.**I. Le statut des femmes dans la société européenne.¹****1. Au XVII Siècle**

À l'époque il y avait deux modèles, la dignité de la fonction et la richesse. La société était divisée en trois classes apparentes : la noblesse, le clergé, et le tiers état

Au niveau de la noblesse, les femmes étaient considérées comme «précieuse», ce qui veut dire qu'elles s'élevaient au-dessus du vulgaire par la dignité des mœurs, l'élégance de la tenue, la pureté du langage.

En France, et contrairement à d'autres pays européens en raison de la loi salique, les femmes ne portaient pas de titres "en propre", il y a certes le titre de princesse, considéré alors non comme un titre, mais comme le témoignage de leur qualité. De ce fait, on remarque que l'importance des femmes dans leur société est réduite.

Le clergé était un milieu pratiquement réservé au milieu masculin, les femmes tolérées étaient les Sœurs. Néanmoins, elles ne participaient pas activement aux prises de décisions et avaient une place secondaire.

¹ <http://femme-et-sciences.e-monsite.com/pages/la-place-des-femmes/la-place-des-femmes-dans-la-societe.html>, 09/02/2014, 20 h 16.

Enfin pour le tiers état, elles ne recevaient pas beaucoup d'estimes! La plus grande partie avait un rôle maternel. Aucune ne travaillait si ce n'est que dans les champs au côté de leurs maris.

Les avis sur la place de la femme restent partagés ! L'Église veut que la jeune femme fonde un foyer en apprenant les futures tâches familiales dans un couvent, tandis que les moralistes (auteurs qui écrivent sur les mœurs) veulent qu'elles soient présentes dans les salons, les réunions... et qu'elles apprennent à recevoir du monde, les bonnes manières, à danser, à jouer un instrument de musique...

Les femmes les plus instruites et les plus fortunées créent des salons afin de parler de curiosités et de disciplines intellectuelles. On y fait des débats philosophiques, scientifiques, mathématiques... Elles s'intéressent de plus en plus aux sciences, aux inventions, aux découvertes..., assistent à des conférences scientifiques et veulent devenir savantes, et cherchent beaucoup la liberté dans la famille par rapport à leur mari, malheureusement les hommes ne les prennent pas au sérieux ; vu qu'elles sont soucieuses d'être l'égale de leur mari et pouvoir faire ce qu'elle souhaite.

2. Au XVIII siècle

Avant tout, il est essentiel de rappeler que la société occidentale du 18^e siècle est chrétienne. Les mentalités sont forgées de croyances anciennes, sur les femmes notamment au 18^e siècle, même si la société chrétienne européenne a quelque peu évolué depuis le Moyen-âge, il est des mythes qui perdurent. Ainsi qu'en est-il du mythe de la femme créée non en même temps que l'homme, mais à partir de l'homme... Sur ce mythe repose l'essentiel du comportement des hommes à l'égard des femmes : la femme doit tout à l'homme, elle lui est soumise...

Les lieux communs sur la nature des femmes sont nombreux. Littérature, philosophie et médecine ont croisé leurs approches afin de " naturaliser " à

l'extrême la féminité : " constitution délicate ", " tendresse excessive ", " raison limitée ", " nerfs fragiles "...

L'accent est mis sur l'infériorité intellectuelle et physiologique de la femme. Diderot, dans son essai de 1772 sur les femmes, écrit sur cette infériorité physiologique. Les femmes ne sont pas considérées comme de vrais individus pour les hommes de 1789. Elles doivent se contenter d'une activité domestique, extérieure à la société civile, et sont donc considérées comme des mères ou ménagères, loin des fonctions sociales que certaines désirent. Cette identification de la femme à la communauté familiale dépouille la femme de son individualité. La femme est le principal pilier du foyer, l'homme en est le principal jury.

3. Au XIX siècle

C'est à ce siècle que les femmes commencent à s'exprimer, lors des premiers jours de la Révolution française. Montées sur les barricades en 1830 pour renverser Charles X, les femmes n'acquièrent aucun nouveau droit. Seuls les utopistes, et les tout premiers journaux féministes envisagent l'égalité entre sexes. Les femmes doivent se contenter d'être les modèles d'allégories symbolisant sur les peintures, les fontaines, les fresques vertus et muses inspiratrices, de la Liberté notamment. En 1848, les femmes sont écartées du rétablissement du suffrage universel, malgré les efforts des femmes de 1848 et le droit au divorce qu'elles reçurent en 1792 va leur être retiré en 1816.

4. Au XX siècle

En 1906, le travail des femmes est une réalité massive : elles forment 38% de la population active. Plus de la moitié sont encore dans des secteurs traditionnels (domesticité, travail à domicile). Mais les premières avocates, médecins, professeurs agrégés, dont Marie Curie qui est la première femme professeur à la Sorbonne en 1906, apparaissent. Sur le plan des mœurs, les mentalités évoluent. Le modèle bourgeois de la femme au foyer s'effrite. Un cinquième des femmes mariées travaille.

Les femmes jouent un rôle important dans cette mutation de la société. Pendant les années de guerre, elles remplaçaient les hommes dans les industries (exemple : Les Munitions nettes qui remplaçaient les hommes dans les usines de fabrication d'armements), elles étaient devenues les "chefs de famille", elles ont acquis une indépendance sans précédent. Elles ont appris à se passer de leur mari, et à la fin de la guerre elles ne veulent pas de retour en arrière.

Dans les années 30 on va commencer à intégrer les femmes au monde du travail même si beaucoup d'hommes restent retissant.

En 1936 le Front populaire gagne les élections et le Président Léon Blum va mettre pour la première fois des femmes à des postes ministériels. C'est donc à ce siècle là que les femmes commencent réellement à s'intégrer dans tous les secteurs de la société.

5. Au XXI siècle

L'évolution des sociétés modernes a modifié les rapports familiaux avec le développement de travail salarié féminin et des exigences de mobilité professionnelle. Le cadre familial actuel est différent de celui que nous connaissions il y a une génération.

Pourtant, au-delà de ces évolutions, un constat demeure. La mère joue un rôle essentiel, voire primordial dans l'éducation des enfants. Certaines femmes peuvent véritablement choisir entre la poursuite d'une activité professionnelle valorisante et rémunératrice, d'autres en revanche sont contraintes pour des raisons purement économiques de subir une activité professionnelle.

Cette situation est d'autant plus paradoxale que la tâche de mère au foyer est une véritable activité demandant un investissement de tous les instants, souvent supérieur à celui d'une activité professionnelle à l'extérieur, sans toutefois rassembler l'ensemble des avantages que cette dernière peut procurer en terme de retraite et de couverture sociale, car la présence de la mère au foyer est

structurante pour la famille : elle permet une véritable continuité du lien affectif et permet un suivi personnel de l'éducation des enfants.

On observe certains déséquilibres au niveau des salaires dans certaines entreprises, car l'égalité des sexes même au XXI^e siècle n'est pas acceptée chez tout le monde même si les progrès des mentalités sont impressionnants.

Pour conclure cette partie, entre le XVII^e et le XXI^e siècle, la mentalité dans les foyers a réellement progressé au niveau de la situation des femmes. Même si celle-ci est essentielle pour l'éducation d'un enfant, et garde le travail ménager qui lui a toujours été consacré.

II. La progression de la scolarité des jeunes filles.¹

Durant l'entre-deux-guerres, la scolarisation des filles tend à rattraper celle des garçons. Mais bien que l'enseignement secondaire féminin s'aligne sur celui des garçons en 1914[Mayeur, 1977], c'est surtout dans l'enseignement primaire supérieur que les jeunes filles progressent.

Un tel succès de l'enseignement primaire supérieur tient, selon Briand et Chapoulié [1992], tout d'abord à l'organisation propre de cet enseignement, particulièrement adapté à sa population issue des milieux populaires ou des classes moyennes: gratuité et cursus prolongeant sans discontinuité l'enseignement primaire élémentaire. L'influence des instituteurs et institutrices est aussi déterminante pour encourager les meilleurs élèves des milieux modestes à poursuivre une scolarité prolongée dans le cadre primaire. Le moindre investissement des familles dans la scolarité des filles a certainement joué en faveur de leur orientation vers le primaire supérieur plutôt que vers le secondaire ; ainsi que l'offre scolaire régionale: là où n'existe pas d'établissement secondaire féminin.

Les fins affichées de l'enseignement primaire supérieur sont, pour les filles, l'acquisition de connaissances utiles à une Bonne Mère et épouse. Ce discours connaît un regain particulier dans les années trente sous l'influence des

¹ BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du Travail des Femmes*, édition la Découverte et Syros, Paris, 2000, p:59, 60.

mouvements catholiques. Linda L. Clark [1984] montre son omniprésence dans les livres de textes utilisés dans les écoles publiques de filles. Cléricaux et républicains anticléricaux partagent la même vision de la place des femmes, en priorité au foyer, et mettent l'accent sur l'enseignement ménager. Mais ces sections sont boudées par les familles qui attendent d'un enseignement prolongé une formation professionnelle. De leur côté, les administrateurs de l'enseignement, même s'ils le déplorent, se rangent à une vision réaliste de la situation des jeunes filles, dont la plupart seront amenées à exercer un métier. Le premier débouché est l'enseignement primaire, qui répond dans un premier temps à un besoin d'institutrices dans les écoles publiques. En 1930, le nombre d'élèves dans les écoles normales d'institutrices dépasse celui des futurs instituteurs. Le primaire supérieur prépare également à divers concours administratifs (postes, contributions...). Les établissements se dotent d'enseignements techniques, comptabilité, dactylographie, éventuellement sanctionnés par le CAP, permettant aux jeunes filles de prétendre aux emplois de bureau ou à ceux du secteur commercial, qui se multiplient dans les années vingt.

III. Le travail féminin:

1. Les activités indépendantes des femmes¹ :

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

¹ BATTAGLIOLA Françoise, Op Cit, P:8-10.

indépendante [Truant, 1966]. Dans les corporations mixtes ou féminines, les femmes ont librement accès à la maîtrise et forment des apprenties, mais elles sont souvent exclues de la fonction de juré permettant d'exercer le pouvoir de direction de la corporation, qui reste alors aux mains des hommes.

La notion de métier dans le sens corporatif impliquant un savoir-faire et la possession d'un outil de production, reconnu de façon institutionnelle, ne s'applique qu'à une partie des activités féminines. Les travaux multiples effectués par les femmes peuvent-ils être qualifiés de métiers ?

À la campagne comme à la ville, dans les familles dénuées de bien, les femmes se livrent à de multiples activités. Filent, cousent, tricotent, cultivent des potagers, élèvent des volailles et vendent leur production du marché. Autour des villes, elles deviennent aussi nourrices, accueillant les enfants des urbaines occupées dans l'atelier familial ou la boutique. Cette pratique, de plus en plus controversée, se maintient cependant tout au long du XIX^e siècle parmi les familles d'artisans ou de boutiquiers, alors que les familles plus aisées recourent plus volontiers à des nourrices à domicile [martin-fugier, 1978].

Les villes offrent de nombreuses opportunités de travail aux femmes. Certaines tiennent de petits commerces, d'autres sont charretières, démarcheuses, marchandes ambulantes, blanchisseuses, tenancières de pension, etc. Ces « petits » métiers exercés par les femmes des milieux populaires dans les villes du XVIII^e siècle survivent au siècle suivant. Dans la confection, le travail à domicile continue de s'étendre au XIX^e siècle avec la machine à coudre, suscitant des formes particulières d'exploitation : les rythmes de travail des ouvrières en chambre sont soumis aux impératifs de la production pour de très faibles rémunérations (ce qui a été qualifié de *sweating-system*). Les activités de la ménagère débordent l'espace exigü du logement et utilisent toutes les opportunités de la ville et du quartier. Les réseaux d'interconnaissance et d'entraide entretenus par les femmes constituent une ressource indispensable.

Comme le souligne M. Perrot [1979], « glaneuses éternelles », les femmes sillonnent les quartiers, souvent accompagnées et aidées par leurs enfants.

2. L'entrée des jeunes filles dans le monde du travail¹

À partir d'une étude des mariages à Orléans en 1991. Antoine Prost [1981] montre que la majorité des filles de journaliers, d'ouvriers ou de petits employés travaillent au moment de leur mariage. En revanche, le modèle de la jeune fille oisive domine largement dans la bourgeoisie – neuf sur dix des filles de membre des professions. Dans la petite-bourgeoise de l'artisanat et du commerce ou dans le monde des employés qualifiés, moins d'une jeune mariée sur deux déclare une activité professionnelle.

Pendant l'entre-deux-guerres, les jeunes filles sont de plus en plus fréquemment actives au moins jusqu'à leur mariage. Un quart des femmes nées en 1917 n'ont pas exercé d'activité professionnelle avant leurs trente-cinq ans, cette proportion ne cesse de décliner pour atteindre 18 % parmi les jeunes femmes nées en 1930². Ce sont les jeunes filles de la petite bourgeoisie salariée qui sont le plus fréquemment actives. La proportion d'inactives est plus importante dans les milieux de l'artisanat, du commerce ou de l'agriculture. Mais il est probable que nombre de jeunes femmes travaillent comme aides familiales, sans avoir déclaré de profession. Dans les milieux aisés, les jeunes filles demeurent encore fréquemment inactives, mais des générations de l'après-guerre à celles des années trente, l'habitude de travailler à l'extérieur, du moins avant le mariage, ont gagné ces milieux [Battagliola et Jaspard, 1990].

3. Développement des activités tertiaires et solarisations des femmes³

Selon Yves lequin⁴, c'est au développement des activités tertiaires que s'alimente le renouvellement des classes moyennes, à la faveur des nouveaux emplois engendrés par la complexité grandissante de l'économie. De nouvelles

¹ BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, P 61.

² Desplanques, in BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, P:62.

³ BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, p: 62-64.

⁴ LEQUIN Yves, in BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, P:62.

filières d'emploi s'affirment ainsi, essentiellement dans les métropoles. Ajoutons que ce renouvellement des classes moyennes se produit en partie par le recours au travail des femmes, aspect souvent négligé par l'historiographie jusqu'aux années récentes. Sous quelles formes s'effectue l'appel au travail des femmes ?

On observe le recul du service domestique, une stagnation des effectifs féminins dans l'industrie, les transports et la manutention (alors qu'ils augmentent parmi les hommes), enfin un essor des services et des emplois administratifs parmi les femmes. Un partage de la main-d'œuvre des deux sexes en parts quasi égales entre les trois grands secteurs d'activité se réalise dans l'entre-deux-guerres.¹ Le salariat augmente après la Grande Guerre surtout parmi les femmes, qui sont moins fréquemment « petites patronnes et travailleuses isolées », mais viennent augmenter la proportion des employées.

Comment se recompose la division sexuelle du travail dans ce contexte de transformation des filières d'emploi et des formes de travail ? Quels emplois, métiers, professions s'ouvrent aux femmes, lesquels leur demeurent fermés ? Pour saisir ces processus, il est nécessaire de désagréger cette nébuleuse hétérogène du tertiaire.

4. Les femmes dans les professions supérieures²

Contrairement à l'évolution de la scolarisation des filles, qui a suscité de nombreux travaux, l'entrée des femmes dans les professions supérieures (nécessitant généralement un niveau d'études supérieur et regroupées dans les rubriques « cadres et professions intellectuelles supérieures » de la nomenclature de l'Insee de 1990) n'a fait jusqu'à présent l'objet que d'études éparées.

Il est vrai que face au phénomène massif de la concentration des femmes dans un nombre restreint d'emplois généralement peu qualifiés, la féminisation très relative de professions supérieures a pu être perçue comme un

¹ Marchand et Thélot, in BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, P:63.

² BATAGLIOLA Françoise, Op Cit, P:93- 97.

épiphénomène. Tout n'avait-il pas été dit lorsqu'Évelyne Sullerot associait dès 1968 féminisation et dévalorisation des professions ?

Les professions supérieures apparaissent comme un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation du travail, des métiers, des carrières entre hommes et femmes. Car qu'il s'agisse des processus de ségrégation horizontaux (différenciation des emplois et des métiers) ou ne peut incriminer ni le type ni le niveau de la formation de femmes, souvent plus diplômées que leurs collègues. Quels sont alors les mécanismes en jeu si, comme le note Michèle Ferrand [1993], « à chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers une plus grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence » ? Il s'agit de rompre, comme le suggère Johanne Collin [1992], avec une approche statique de la reproduction des rapports de sexe pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les clivages entre les sexes, déplacent les limites du masculin et du féminin, ou tendent à estomper les différences.

L'entrée des femmes dans les professions supérieures a accompagné la progression de leur scolarisation dans les années soixante-dix. Ainsi les ingénieures, qui ont longtemps plafonné autour de 1 % à 4 % des diplômés chaque année, représentent-elles 20 % des nouveaux ingénieurs en 1990 [Marry, 1992 a]. Dans le cas de la magistrature, ouverte aux femmes depuis 1946, les femmes sont restées minoritaires jusqu'à la fin des années soixante. En 1998, les trois quarts des candidats sont des candidates et les femmes constituent la moitié des magistrats [Boigeol, 1996,1997].

Les modes de recrutement jouent un rôle prépondérant: le passage d'un recrutement par la profession à un recrutement appuyé sur les performances scolaires favorise l'entrée des filles. C'est le cas dans la magistrature lorsque, en 1958, est créée une école à laquelle on accède par concours. Une comparaison de la féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne

montre que la féminisation plus précoce et plus soutenue en France s'appuie sur le rôle « du levier » des diplômés [Le Feuvre et Walters, 1993]. De même, la pharmacie au Québec a attiré un grand nombre de femmes dès qu'un cursus universitaire long et sélectif s'est substitué à la sélection par la profession [Collin, 1992].

Le cas des ingénieurs est plus complexe, car plusieurs filières coexistent, plus ou moins sélectives, et qui se sont ouvertes aux filles à des périodes différentes. Elles ont particulièrement bénéficié du développement des écoles d'ingénieurs au sein des universités au cours des années soixante-dix, ces filières étant plus mixtes et moins sélectives que les « grandes écoles ». Aurai-elles alors profité de filières dévalorisées ou dédaignées par les garçons ? Ce n'est pas le cas des ingénieurs, affirme Catherine Marry, car les écoles d'ingénieurs qui attirent le plus de filles ne conduisent pas à des diplômés dévalués et sont aussi fréquentées par les garçons. En outre, les filles progressent aussi dans les grandes écoles: de 3 % à polytechnique en 1972, année où l'école devient mixte, elles passent de 12 % en 1990. Mais elles sont quasi absentes des écoles occupant le bas de la hiérarchie, recrutant, au niveau du baccalauréat technique, essentiellement des garçons qui se dirigent vers la mécanique, les fonctions d'encadrement des services de fabrication ou d'entretien industriel, spécialité et filière d'emploi où les garçons demeurent largement majoritaires.

L'orientation des filles suit une logique de spécialité plutôt que de niveau: ainsi, quel que soit le niveau de l'école, elles optent de plus en plus souvent pour l'agronomie ou la chimie, elles s'orientent également vers des disciplines nouvelles et en fort développement, comme l'informatique.

En revanche, la féminisation de la magistrature dans les années soixante-dix a été favorisée par la désaffection des jeunes gens, elle a aussi accompagné l'évolution des conditions d'exercice de la fonction: rémunération et conditions matérielles de travail peu attrayantes, avènement d'une justice « de masse »,

perte de statut du juge. Mais Anne Boigeol [1997] se refuse à voir dans la dévalorisation de la profession d'une cause de sa féminisation, car les femmes n'occupent pas systématiquement des fonctions dévalorisées. L'entrée des femmes aurait eu lieu de toute manière la part des filles dans les études de droit augmente très régulièrement depuis le début du siècle, l'exemple de l'Italie montre que pouvoir considérable de la magistrature et féminisation élevée peuvent aller de paire.

Section II : La femme algérienne.**I. Statuts et rôles de la femme algérienne.****1. La femme traditionnelle :**

Le premier type de femme, ou type traditionnel est bien la femme marquée par la manière de s'habiller (port de la gandoura, du foulard sur la tête, port du voile) et par la manière de se comporter (vie interne au foyer, attitude d'effacement et de réserve face aux hommes) de la structure familiale traditionnelle. La femme traditionnelle est celle de la génération précédente ; mère, grand-mère tante, ou celle de la génération présente n'ayant pas profité de l'alphabétisation ou d'une scolarité poussée et connue, peu ou prou, le monde professionnel.¹

La femme dans la structure traditionnelle était aussi, une fille de famille, d'abord sous l'autorité de son père et de sa mère, ensuite sous l'autorité de son mari et de sa belle mère²; ce n'est qu'une fois âgée et belle-mère que les femmes accèdent au pouvoir de dominer et diriger les belles-filles et les petits enfants.³

La femme dans la société algérienne traditionnelle est avant tout effacement, réserve, discrétion, secret par rapport à l'homme qui lui est apparat, prestige, honneur, fierté.⁴

Pour cela, elle a un rôle très précis à jouer, en dehors de ce que sa personnalité propre peut apporter de positif à l'honneur de la famille :

- ◆ Elle doit préserver son intégrité physique d'abord, morale ensuite: ceci la gardera pure et gardera même toute sa famille pure de toute souillure ;
- ◆ Elle se doit une existence domestique: elle doit assurer l'important fonctionnement et entretien de la grande maison où vivent plusieurs dizaines de personnes (jusqu'à 60 personnes parfois) ;

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op Cit, Pp:247, 248.

² Ibid, P: 224.

³ Khodja Souad, Op Cit, p: 30.

⁴ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op Cit, p:70.

- ♦ Elle a un rôle économique à jouer: ceci par la gestion des réserves alimentaires et la préservation de ces réserves en le faisant durer le plus longtemps possible ;
- ♦ Elle doit, enfin, jouer son rôle de mère: d'abord en étant féconde, ensuite en donnant à sa fille la meilleure éducation, puisqu'elle se charge elle-même de cette éducation, et à son fils la plus grande affection et la meilleure protection maternelle.¹

Tout semble indiquer que le statut de la femme dans le groupe sociofamilial traditionnel est, théoriquement, toujours valable, à savoir : existence privée et effacée, intégrité physique et procréation, existence domestique, femme entretenue, sans pouvoir économique important dont la situation idéale est celle de vieille mère.²

2. La femme contemporaine³ :

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

Nous pouvons avancer que la femme de type contemporain garde des valeurs traditionnelles :

- ♦ Une existence privée encore apparente : ses biens n'ont pas pour cadre des lieux publics, ou si c'est le cas, cela demeure marginal ;
- ♦ Une intégrité physique essentielle : les jeunes filles « modernes » enceintes sont l'exception que la règle, ce qui confirme la règle de l'intégrité physique sauvegardée ;

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op Cit, p: 72.

² Ibid, p: 249.

³ Ibid, p: 250-252.

- ♦ Existence domestique, maitresse de maison, la femme contemporaine assume toujours le rôle féminin au foyer dans la gestion de domestique ;
- ♦ Statut de la femme entretenue : même lorsque la femme possède salaire professionnel, c'est le pouvoir économique de l'homme qui est prépondérant pour le foyer lorsque la femme, une fois mariée, ne travaille plus le mari subvient à tous ses besoins ;
- ♦ Situation idéale : vieille mère, belle-mère, veuve, ces situations féminines gardent toujours leurs valeurs au sein de la famille contemporaine.

Parallèlement, la femme de type contemporain acquiert quelques avantages de caractère aussi bien économique, social que psychologique, en relation directe avec son évolution vers la « modernité » ;

- ♦ Une existence publique naissante, une attitude moins effacée : de par son accès à la scolarisation et ses possibilités d'aboutir aux études supérieures, de par son introduction au monde du travail, la femme entre dans la vie publique et affirme sa personnalité.

Une intégrité physique, mais alors une procréation planifiée : l'espacement des naissances n'a plus de secret pour la femme de type contemporain, ceci n'est pas sans faciliter l'éducation des enfants, peu nombreux ;

- ♦ Une existence domestique moins contraignante : partager avec le travail rémunéré ou la responsabilité de l'approvisionnement du marché par la femme ; facilitée par l'apport technique et de l'appareillage électroménager ;
- ♦ Une marge de pouvoir économique : le fruit du travail rémunéré ou la dotation par le mari d'une part du budget alimentaire (au moins) donne à la femme une marge de pouvoir économique ;
- ♦ Situation idéale : épouse et jeune mère est de plus en plus une situation favorable à la femme contemporaine, de par le principe nouveau du

mariage fondé sur le choix des parents, mais sur une harmonie effective entre les époux.

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

À l'avantage de la femme de type contemporain, il faut inscrire dans le changement de la structure familiale traditionnelle les points suivants :

- Autonomie de foyer, par la vie en appartement, éloigné des parents du mari et des siens propres,
- meilleur équilibre aussi bien affectif que social entre la femme et l'époux, d'où un rapport égalitaire meilleur,
- meilleure maîtrise de l'éducation des enfants, du fait qu'elle est seule responsable, avec le mari, de leur éducation,
- meilleur équilibre dans les relations interfamiliales, entre la famille de l'époux et la famille de l'épouse,
- enfin, explosion du cadre de vie domestique de la femme en un cadre de vie externe au foyer, par le travail rémunéré et la responsabilité des démarches de toutes sortes.

La femme sans arriver à concurrencer l'homme dans ses secrets d'activité, atteint un niveau d'intégration à la société globale de plus en plus positif et de plus en plus utile au fonctionnement des différents secteurs et de différents domaines sociaux de la vie de la nation, et en tout état de cause, elle se place comme un complément perfectible de l'Homme algérien pour le développement de la société globale.

II. Scolarisation féminine en Algérie¹:

Parmi les facteurs importants de changement du rapport de domination/ relégation existant entre homme et femmes, en Algérie, on peut citer le travail

¹ KHODJA Souad, Op Cit, P: 91- 94.

salarié et la scolarisation parce qu'elle donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. D'une certaine manière, on peut parler de dignité et d'intégration sociale acquise par la femme, lorsqu'elle est au moins capable de comprendre les prix affichés, une adresse, de lire le journal, de suivre un film à la télévision, ou d'écrire une lettre, ou une requête. L'alphabétisation lui permet d'établir une relation avec le réel, lequel est organisé sur la base de la scolarisation supposée des individus. En lui permettant de sortir de son isolement social, de sa relégation, l'alphabétisation lui rend sa dignité d'être social, base essentielle dans la constitution du moi et de l'identité personnelle. La scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur, par les débouchés culturels et professionnels qu'elle ouvre, constitue un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits.

En effet, les causes de cette entrée en masse des femmes à l'école sont l'éclatement des structures familiales traditionnelles, il l'exode vers les villes. Éloignés des contrôles sociaux familiaux et tribaux, certains parents installés en ville ont plus tendance à envoyer leurs filles à l'école, et à leur permettre de prolonger leur cursus scolaire. C'est donc l'expérience professionnelle du père, devenu en ville, manoeuvre, ouvrier, ou employé de service, qui lui fera prendre conscience de l'importance de la scolarisation dans la nouvelle société qui se met en place.

Éloigné de son milieu d'origine, et donc de la pression sociale du groupe, qui se tend à faire respecter sa cohésion en faisant respecter ses valeurs, le père est plus à même de prendre la décision de faire un acte peu traditionnel, celui d'envoyer, comme les garçons, ses filles à l'école.

C'est pourquoi beaucoup de pères finissent par arrêter rapidement la scolarisation de leurs filles qui ont atteint l'âge de la puberté. L'école produit une fissure dans l'imaginaire social ancien, basé sur la séparation des sexes, et leur éducation différenciée, dans la mesure, où garçons et filles y accèdent sur la base des mêmes critères et y reçoivent le même traitement. Ce qu'on peut finalement constater, c'est que l'école a déjà commencé un travail de sape profond des rapports existant entre homme et femmes.

Toute l'organisation du travail est à revoir, tout le système juridique aussi, par un travail d'éducation profond. Car on constate aujourd'hui que, souvent, malgré les changements observés dans les rapports entre jeunes, peu de choses ont changé réellement. Un nombre important de femmes vont à l'école, et même à l'université, exercent parfois une activité salariée.

Il est vrai, une augmentation certaine du nombre de femmes scolarisées ; la scolarisation des femmes joue un rôle important dans la redéfinition progressive que font certaines femmes, aujourd'hui, de leur statut dans le couple. Dans une société en pleine mutation, cherchant encore son identité, la revendication des femmes d'accéder à un statut plus digne, ne va certainement pas sans provoquer des remous profonds et des conséquences importantes au niveau social.

III. Le travail féminin en Algérie :

Afin de comprendre la place occupée par la femme dans la société algérienne via le travail, nous tentons d'abord de comprendre sa place dans la famille puis dans son travail comme le mentionne KHODJA Souad dans son ouvrage intitulé « A Comme Algériennes »¹

Ainsi la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle algérienne, correspond aux formes collectives d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production étant en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, les membres de la

¹ KHODJA Souad, Op Cit, P: 111-117.

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

Cependant, la colonisation d'abord, et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement algérien ont largement participé à la destruction de ces formes de production et de vie. La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition du marché du travail... ont été les quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle.

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme. Cette dernière implique que l'homme réussisse à construire de nouvelles valeurs plus humaines pour constituer son identité d'homme. Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin continue à constituer une « huchma » (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire 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 s'y prévalaient. Par conséquent, elle est amenée à subir toutes les vexations qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservée, et ont donc mis à bas l'honneur des frères ou époux.

En effet, les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, une bataille menée par les femmes, et elles seules, contre toute une série de blocage, où le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale. Les femmes devenues travailleuses salariées se trouvent soumises à deux systèmes de

normes, celui de la société industrielle, au travail, et celui de la société traditionnelle, au foyer. Ceci explique les incohérences culturelles nées du passage d'une société à une autre, c'est-à-dire d'anciennes formes de rapports de domination existant entre hommes et femmes à de nouvelles relations entre ces derniers. Cette phase transitoire nécessite tout un travail d'éducation, basé sur l'obligation de dépasser les anciennes valeurs morales, tel que le sentiment de l'honneur, qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidait à maintenir sont en voie de disparition.

La destruction progressive des liens communautaires traditionnels, qui aboutit à la famille nucléaire, fait peser sur la femme travailleuse salariée le poids du travail domestique et du travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les tâches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes vivant sous le même toit, l'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ces tâches.

Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activités, anciennement réservées au mari, comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin.

Les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas nécessitant une longue et minutieuse préparation, l'utilisation de repas tout prêts, l'aide des enfants et du mari étant pratiquement inexistantes. Ainsi, outre les tâches professionnelles, les femmes qui travaillent s'occupent de certaines tâches du mari et du ménage. C'est pourquoi «la double journée de travail» déjà dénoncée par les femmes travailleuses, dans les sociétés industrielles, est chez nous plus lourde qu'ailleurs.

La femme algérienne a réussi à s'imposer à tous les échelons de la vie professionnelle en se frayant un chemin vers tous les métiers notamment ceux réputés exclusivement pour les hommes, selon le ministre du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale, Mohamed Benmeradi, « la femme est présente dans tous les secteurs d'activité ; affirmant que l'encadrement féminin s'élève à

65 % dans le secteur de la santé, à 62 % dans l'éducation et à près de 42 % dans le corps de la magistrature (2.064 femmes magistrats) tandis que la Fonction publique compte plus de 607.000 femmes soit 31,8 % des travailleurs. »¹

Conclusion :

Ce chapitre nous a permis de comprendre que la scolarisation et le travail salarié ont aidé la femme à avoir un statut et une place dans la société; en se frayant une vie pour lequel elle s'est tant battue pour pouvoir avoir les mêmes droits que les hommes.

¹ <http://www.aps.dz/fr/economie/2566-l-alg%C3%A9rie-s-attelle-%C3%A0-promouvoir-le-r%C3%B4le-de-la-femme-pour-une-contribution-efficace-au-d%C3%A9veloppement-%C3%A9conomique-benmeradi>, 09/04/2014, 15 h 57.

Partie Pratique

Chapitre IV
Présentation de l'organisme d'accueil
analyse des données
et interprétations des résultats.

Section I : Présentation de l'organisme d'accueil.

Les informations concernant la présentation de notre terrain nous ont été fournies par l'administration de la DRH du CHU de Bejaia.

I. Historique du CHU de Bejaia.

Le CHU de Bejaia a été créé par le décret exécutif N° 09-319 du 06.10.2009. Les structures hospitalières qui le composent aujourd'hui, sont celles composant l'ex secteur sanitaire de Bejaia réorganisées ensuite, avec la mise en place de la nouvelle carte sanitaire depuis janvier 2008 en EPSP, EPH et EHS.

Le CHU de Bejaia est le fruit de différentes réorganisations des structures hospitalières en un temps très réduit. De l'organisation en secteur sanitaire jusqu'à 2007, à l'organisation en EPH et EHS de 2008 à 2009 et enfin en CHU à partir de 2011, sachant que les missions de ces établissements sont différentes.

Cette transition de l'organisation du secteur sanitaire à celles de l'EPH et ensuite à un CHU s'est traduite par des changements profonds dans le fonctionnement, l'organisation, la vocation et la diversité des activités et des missions assignées. D'où l'inadaptabilité des structures actuelles (EPH) aux missions du CHU notamment, les soins de haut niveau, la formation et la recherche. Ajouter à cela, l'étendue de la carte géo-sanitaire à couvrir ainsi que les soins intermédiaires qui relèvent de la compétence des EPH et qui sont aujourd'hui assurés par le CHU.

1. Les composantes du CHU de Bejaia :

Le CHU de Bejaia est un CHU à unités éclatées, composées de :

1. HOPITAL KHELLIL AMRANE:

- ✓ Hôpital de type 240 Lits monobloc, mis en service en 1990.
- ✓ Siège de la direction générale du CHU

Composé de:

- Six services d'hospitalisation

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

- Un service des U.M.C (pédiatriques et adultes)
- Un plateau technique (Laboratoire Central, Bloc opératoire, Imagerie médicale, Exploration endoscopique et Pharmacie).

2. HOPITAL FRANTZ FANON:

Type pavillonnaire de l'ère coloniale, composé de :

- Un service d'ORL
- Un service de Maxillo-faciale
- Un service de Néphrologie
- Un service d'Hémodialyse un service de Psychiatrie
- Un service d'Ophtalmologie
- Un service de Pneumo-phtisiologie
- Un service de Maladies infectieuses
- Un service d'Hématologie
- Un service de Médecine légale
- Un service de Médecine du travail
- Un Laboratoire d'Anatomo-Cytopathologie
- Un plateau technique (Laboratoire, bloc opératoire, radiologie, exploration médicale et pharmacie).

3. LE CENTRE DE WILAYA DE TRANSFUSION SANGUINE (CWTS):

Assure la collecte, le contrôle et l'approvisionnement des établissements de santé (publics et privés) de la wilaya en produits sanguins et dérivés.

4. SAMU (06), Service d'Aide Médicale d'Urgence et dérivés:

- ✓ Assure la couverture de la circonscription géo-administrative de la wilaya de Bejaïa en matière d'évacuation sanitaire médicalisée des patients.
- ✓ Assure des interventions de secours dans les situations d'urgence.

5. HOPITAL AIT MOKHTAR- Hôpital Mère –Enfant de T.O:

- ✓ Type maternité urbaine de 64 Lits
- ✓ Organisée actuellement en 80 Lits

Composée de :

- Un service de gynécologie
- Un service de maternité
- Une unité de néonatalogie
- Un centre de dépistage du cancer du col
- Une PMI
- Un plateau technique (Laboratoire, bloc opératoire, échographie, colposcopie et pharmacie).

II. Présentation de l'unité hospitalière de T.O, lieu du stage :

L'unité hospitalière de Targa-Ouzemmour a été créée en 1991, appelé clinique AIT MOKHTAR contenant 64 lits monobloc, en 2007 on lui changea d'appellation et est devenu un E.H.S Mère et Enfant, ensuite, en 2009 elle est devenue une composante du CHU de Bejaia.

Cette unité est composée de 03 services d'hospitalisation et d'un plateau technique (Laboratoire, bloc opératoire, échographie, colposcopie et pharmacie) avec 98 lits.

1. Missions de chaque service de l'unité de Targa-Ouzemmour :

1. Le service de gynécologie :

L'unité de gynécologie relève du service Gynécologie-Obstétrique et regroupe :

- un secteur d'hospitalisation
- un secteur d'accueil des urgences gynécologiques et obstétricales (moins de 6 mois de grossesse) fonctionnant (24 h/24 et 7j/7)
- un secteur de soins externes (Pansements, bilans sanguins, petites interventions, etc.)

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Le service de gynécologie obstétrique s'occupe de :

Prendre en charge les urgences gynécologiques, le traitement de l'incontinence urinaire, les cures de prolapsus (descente d'organes), les pathologies des ovaires (kystes...), les ligatures des trompes (notamment avec la méthode « Essure »), les douleurs pelviennes, les saignements, les lésions du col de l'utérus, le diagnostic de stérilité, le traitement de l'endométriose et des infections génitales (salpingites...), s'occupe aussi de chirurgie gynécologique, uro-gynécologique, mammaire, cancérologique et reconstructrice. Surveillance et accouchements des grossesses normales et à risque, échographie, diagnostique, anténatale, stérilité, urgences, etc.

2. Le service de Néonatalogie :

Le service de néonatalogie accueille les bébés qu'ils soient des prématurés, malades et/ou hospitalisés, nés trop petits (c'est-à-dire qu'ils n'ont pas assez grandi dans le ventre de leur maman) ou nés à la date prévue (à terme), mais malades, notamment avec l'aide de pédiatre, d'infirmières puéricultrices.

Ce service comporte trois secteurs,

- ***Le secteur de la réanimation néonatale*** : les bébés prématurés ou malades y sont soignés.

L'équipement médical peut paraître impressionnant lors des premières visites
- ***celui des soins intensifs***: lorsque le bébé est transféré dans ce service c'est qu'il va mieux, même s'il a encore besoin d'une surveillance et de soins importants.

- ***Le secteur de pré-sortie*** : c'est la dernière étape avant le retour à la maison, les soignants s'assurent ici pour le bon développement du bébé qu'il est prêt à quitter l'hôpital pour découvrir son nouvel environnement.

3. Le service maternité :

Ce service accueille des patientes pour des surveillances de grossesses, et les accouchements dans le cadre de l'urgence ou programmées. L'équipe est composée de médecins, d'internes en médecine, de sages-femmes, d'aides-soignantes, d'infirmières, etc. Présents pour accompagner au mieux les patientes en pré et en poste natal.

L'équipe de ce service collabore avec les différents partenaires nécessaires à l'accompagnement en gynécologie et en obstétrique (psychologues en périnatalité, assistantes sociales, sages-femmes libérales...).

Section II : Analyse des données et interprétations des résultats.

1. Caractéristiques personnelles de la population d'étude:

Tableau n°1 : Répartition de la population d'étude selon la catégorie d'âge.

Catégorie d'âge	Effectif	Total
[20-30] ans	34	31,48 %
[31-40] ans	38	35,18 %
[41-50] ans	28	25,92 %
[51 ans et plus	8	7,40 %
Total	108	100%

D'après les données mentionnées dans ce tableau, on constate que la catégorie d'âge la plus élevée est celle de [31-40] avec un taux de 35,18% suivi par la catégorie âgée entre [20-30] avec 31,48%, ensuite on retrouve la catégorie moyenne qui est celle de [41-50] et qui est représentée par un pourcentage de 25,92%, et enfin vient la catégorie la plus minime [51ans et plus avec un taux de 7,40%.

On remarque d'après nos données que la majorité de ces salariées sont âgées entre [20 et 40 ans] ; cette majorité est due au fait que le CHU préfère recruter de jeunes salariées actives pour répondre aux besoins de ce dernier et garantir son bon fonctionnement.

Tableau N° 2 : Répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Effectif	Total
Célibataire	32	29,62%
Mariée	61	56,48%
Divorcée	10	9,25%
Veuve	5	4,62%
Total	108	100%

Selon les informations recueillies, on remarque que la grande majorité de notre population d'étude est celle des femmes mariées représentées par un taux de 56,48%, suivie par 29,62% de celles qui sont célibataires, et le reste des taux faibles sont relatifs aux femmes divorcées avec 9,25% et aux veuves avec 4,62%.

Tableau N°3 : Répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Effectif	Total
Aucun niveau	4	3,70%
Primaire	2	1,85%
Secondaire	15	13,88%
Moyen	26	24,07%
Universitaire	61	56,48%
Total	108	100%

D'après les données de ce tableau, on peut dire que 56,48% de nos enquêtées ont un niveau universitaire, suivi de 24,07% qui ont un niveau moyen, ensuite 13,88% qui ont un niveau secondaire, et enfin une faible présence de celles qui n'ont aucun niveau (3,70%) et (1,85%) qui ont un niveau primaire.

On remarque d'après ce tableau que ; plus les taux montent plus, le niveau d'instruction s'élève. Allant de 1,85% pour le niveau du primaire jusqu'au niveau universitaire.

Tableau N°4 : Répartition des salariées selon la CSP

CSP	Effectif	Total
Cadres supérieurs	10	9,25%
Cadres	27	25%
Agents de maîtrise	41	37,96%
Agents d'exécution	30	27,77%
Total	108	100%

Le tableau ci-dessus indique une forte présence de 37,96% d'agents de maîtrise suivie par la catégorie d'agents d'exécution avec un taux de 27,77%, ensuite on retrouve 25% des cadres et enfin une faible présence des cadres supérieurs avec un taux de 9,25%.

Les agents de maîtrise sont constitués d'IB, d'agents d'administration, d'Attaché de laboratoires, de sages femmes, d'LSP, etc. Les agents d'exécution sont constitués d'OP, d'agents de service, de secrétaire de direction, de secrétaire médicale, etc. Quant aux cadres ils sont constitués d'ISP, AMAR, ASSP, Médecins généralistes, psychologues, etc. quant aux cadres supérieurs sont tous des PSA, un pédiatre et un médecin généraliste principal.

Tableau N°5 : Répartition des salariées selon leurs degrés d'ancienneté.

Ancienneté	Effectif	Total
[-1] an	13	12,03%
[1-5] ans	41	37,96%
[6-10] ans	28	25,92%
[11-15] ans	10	9,25%
[16-20] ans	6	5,55%
[21 ans et plus	10	9,25%
Total	108	100%

D'après ces données, on relève 37,96% des salariées qui ont entre [1-5] ans d'ancienneté dans ce travail, suivie par 25,92% de celles qui ont entre [6-10] ans, ensuite vient le taux de 12,03% pour ceux qui ont moins d'1ans ; quant à

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

celles qui ont entre [11-15] ans et [21ans et plus d'ancienneté sont représentés par 9,25% et enfin on a 5,5% de ceux qui ont entre [16-20] ans d'ancienne.

On remarque une faible présence des salariées ayant une ancienneté entre [16-20] ans et celles qui ont [21 ans et plus, et une forte présence de celles qui ont une ancienneté variant entre [1-5] ans et [6-10] ans, vu que la majorité des salariées sont des jeunes âgées entre [20- 40] ans.

2. Analyse et interprétation des données :

2.1. La première hypothèse: « Le manque financier est un facteur important qui pousse la femme à travailler. »

Tableau N°6 : Relation entre la CSP du travail au niveau d'instruction.

Correspondance du travail avec le niveau d'instruction CSP	Oui	Non	Total
Cadres supérieurs	9 90%	1 10%	10 100%
Cadres	23 85,18%	4 14,81%	27 100%
Agents de maitrise	34 82,92%	7 17,07%	41 100%
Agents d'exécution	21 70%	9 30%	30 100%
Total	87 80,55%	2 19,44%	108 100%

D'après les données inscrites dans ce tableau, on constate que la majorité des enquêtées ayant répondu par oui à notre question sont représentés par un pourcentage de 80,55% contre 19,44% qui ont répondu par non.

Pour la correspondance du travail avec le niveau d'instruction, on retrouve en premier lieu la catégorie de cadres supérieurs qui sont représentés par un taux de 90%, suivi de la catégorie des cadres et d'agents de maitrise dont les chiffres sont approximatifs (85,18%, 82,92%), et enfin, on retrouve la catégorie d'agents d'exécution avec un taux de 70%.

En revanche, pour nos enquêtées qui ont répondu par non a notre question concernant la correspondance du travail avec le niveau d'instruction, on retrouve d'abord la catégorie d'agents d'exécution avec 30%, suivie par la catégorie d'agents de maitrise et de cadres dont les pourcentages sont approximatifs (17,07% et 14,81%), et enfin un faible taux de 10% pour la catégorie de cadres

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

supérieurs. Plus on passe de la catégorie de cadres supérieurs à la catégorie d'agents d'exécution, on remarque que les taux sont en ordre décroissant pour la modalité de réponse « oui » et pour la modalité de réponse « non » elle suit un ordre croissant.

À partir de ces données, nous pouvons dire que la majorité des nos enquêtées ayant affirmé que leur travail correspond a leur niveau d'instruction sont représentée par 80,55% et que cela est dû au fait que la plus part d'entre eux ont continué leurs études ; certaines même allant jusqu'à l'université et occupent des postes qui leur correspondent et qui conviennent à leur niveau d'étude ou à leur situation de femmes analphabètes comme le cas de certaines « femmes de ménage ». Or celles dont le travail ne correspond pas à leur niveau d'instruction, à leur savoir , savoir faire... on a 19,44% de notre population d'étude, cela peut s'expliquer par le fait qu'elles occupent des postes qui sont inférieurs à leur qualification, et que certaines sont contraintes de travailler afin de survivre et d'aider leur famille, pour se sentir indépendantes financièrement, pour bénéficier d'une expérience professionnelle afin de pouvoir atteindre un autre poste qui conviendrait mieux à leurs qualifications et surtout à leur niveau d'étude.

Tableau N° 7 : Relation entre la CSP et le travail avec un bas salaire.

Travailler avec un bas salaire CSP	Oui	Non	Total
Cadres supérieurs	0 0%	10 100%	10 100%
Cadres	3 11,11%	24 88,88%	27 100%
Agents de maîtrise	7 17,07%	34 82,92%	41 100%
Agents d'exécution	15 50%	15 50%	30 100%
Total	25 23,4%	83 76,85%	108 100%

D'après les données du tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité de nos enquêtées ont répondu par non à la question posée sur le fait de travailler avec un bas salaire, qui est représenté par un taux de 76,85% contre 23,14% de celles qui ont affirmé qu'elles acceptent de travailler avec un bas salaire.

On constate que la totalité des cadres supérieurs (100%) ont répondu par non à notre question, puis on retrouve la catégorie de cadres et d'agents de maîtrise dont les taux sont approximatifs avec 88,88% et 82,92% pour chacune d'entre elles.

Par contre pour celles qui ont affirmé qu'ils acceptent de travailler avec un bas salaire, on a tout d'abord la catégorie d'agents d'exécution avec 50%, ensuite on a la catégorie d'agents de maîtrise avec un taux de 17,07% et enfin on a la catégorie de cadres qui sont représentés par 11,11%.

On remarque également que les pourcentages suivent un ordre croissant pour la modalité de réponse « oui »; en passant de 0% pour les cadres supérieurs à 50% pour les agents d'exécution. Par contre, pour la modalité de réponse

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

« non » elle suit un ordre décroissant, en passant de 100% pour les cadres supérieurs à 50% pour les agents d'exécutions.

À partir de ces données, nous pouvons dire que la grande majorité des salariées du CHU de Bejaia unité de Targa Ouzemmour n'acceptent pas de travailler pour un bas salaire, dont la totalité des cadres supérieurs, cela reviendrait à une dévalorisation du diplôme obtenue, notamment pour celles qui ont fait de longues études, or pour celles qui ont des niveaux d'études inférieurs aux cadres supérieurs et aux cadres on peu relier leur refus a la précarité de l'emploi qui ne leur permettrait pas de vivre dans de bonnes conditions, de plus, la majorité refuse de travailler pour un salaire inférieur au SMIG.

Cependant, celles qui acceptent de travailler pour un bas salaire, sont généralement des femmes qui n'ont guère le choix que de travailler afin de satisfaire le minimum de leurs besoins, se prendre en charge et se sentir libre comme le cas de certaines femmes de ménage, c'est dû aussi au faible revenu familial, à une approbation de la femme célibataire qui se justifie par la nécessité de se constituer son trousseau de mariage.

Tableau N°8 : Relation entre la CSP et la satisfaction du salaire.

Satisfaction du salaire \ CSP	Oui	Non	Un peu	Total
Cadres supérieurs	5 50%	3 30%	2 20%	10 100%
Cadres	7 25,92%	10 37,03%	10 37,03%	27 100%
Agents de maîtrise	8 19,51%	17 41,46%	16 39,04%	41 100%
Agents d'exécution	3 10%	23 76,66%	4 13,33%	30 100%
Total	23 21,29%	53 48,14%	32 29,62%	108 100%

Selon les données recueillies, on remarque qu'il y a une majorité de nos enquêtées qui ne sont pas satisfaites de leur salaire, elles sont représentées par un taux de 48,14%, contre 29,62% qui sont satisfaites et 21,29% qui sont peu satisfaites de leur salaire.

Parmi celles qui sont pas satisfaites, on a tout d'abord un fort taux de 76,66% de la catégorie d'agents d'exécution, suivie par la catégorie d'agents de maîtrise avec 41,46%, ensuite on a la catégorie des cadres dont le taux est de 37,03%, et enfin 30% qui sont des cadres supérieurs.

Pour celles qui sont peu satisfaites on a, tout d'abord la catégorie d'agents de maîtrise qui sont représentés par 39,02%, puis la catégorie de cadres avec 37,03%, ensuite on a la catégorie de cadres supérieurs avec un taux de 20%, et enfin un faible taux de 13,33% pour la catégorie d'agents d'exécution.

Enfin pour celles qui sont satisfaites par leur salaire, on retrouve la moitié (50%) de la catégorie de cadres supérieurs qui ont affirmé notre question, ensuite on a la catégorie de cadres avec 25,92%, puis 19,51% qui sont des agents de maîtrise, et enfin on retrouve 10% qui sont des agents d'exécution.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Conformément à toutes ces données, nous pouvons dire que les femmes, dont le salaire leur est satisfaisant; -suite à leur confession lors des explications de notre questionnaire on a sus- soit qu'elles gagnent bien leur vie, soit elles ont d'autres revenus que celui qu'elles perçoivent qui leur permet de se satisfaire encore plus. Or pour celles qui ne sont pas satisfaites de leur salaire, sont généralement des femmes qui vivent dans des familles nombreuses, ne perçoivent pas assez d'argent, ou encore elles sont des veuves ou des divorcées dont le salaire ne couvre pas tous leurs besoins. Tandis que celles qui sont peu satisfaites de leur salaire sont des femmes mariées dont le mari n'est pas bien rémunéré.

Tableau N°9 : Relation entre la CSP et la correspondance du salaire à l'effort effectué au travail.

Correspondance du salaire à l'effort CSP	Oui	Non	Un peu	Total
Cadres supérieurs	3 30%	4 40%	3 30%	10 100%
Cadres	9 33,33%	5 18,51%	13 48,14%	27 100%
Agents de maitrise	6 14,63%	17 41,46%	18 43,90%	41 100%
Agents d'exécution	4 13,33%	17 56,66%	9 30%	30 100%
Total	22 20,37%	43 39,81%	43 39,81%	108 100%

Selon des informations recueillies auprès de nos enquêtées, on constate que la majorité de ces derniers sont un taux de 39,81% pensent que leur salaire correspond peu à leur effort, et pour le même taux d'autres pensent que non

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

contre 20,37% de celles qui ont affirmé que leur salaire convient à leur effort effectué au travail.

Parmi nos enquêtés qui disent que leur salaire ne convient pas a leur effort effectué au travail, on retrouve la catégorie d'agents d'exécution qui est représentée par 56,66%, suivie par les agents de maitrise avec un taux de 41,46%, ensuite les cadres supérieurs avec 40% et enfin les cadres avec 18,51%.

Or, celles dont le salaire convient peu à leur effort effectué au travail, on a 48,14% des cadres, 43,90% qui sont des agents de maitrise et enfin 30% pour les cadres supérieurs et les agents d'exécution, qui partagent le même taux.

En revanche celles dont le salaire convient à leur effort effectué au travail, on retrouve des taux moyens de 33,33% des cadres, et 30% des cadres supérieurs, enfin des taux faibles de 14, 63% ainsi que 13,33% pour les agents de maitrise et les agents d'exécution.

Pour déduire, on relève qu'il n'y a pas de correspondance du salaire à l'effort effectué au travail, et que les modalités de réponses ne suivent ni l'ordre croissant ni décroissant de la CSP.

Donc, pour celles dont le salaire ne convient pas ou convient peu a la tâche effectuée au travail, on interprétera cela de la sorte que la plus part de ces femmes n'effectuent pas une seule tâche, mais plusieurs tâches a la fois et qui nécessite beaucoup d'effort ; comme le cas des femmes de ménage, des secrétaires et des infirmières, notons que selon notre observation on a remarqué qu'il existe certaines infirmières qui font même le travail de secrétaire qui consiste en la saisie de certain documents, ou encore l'existence de certaines salariées qui font des heures supplémentaires contrairement a d'autres, tout ça joue sur la satisfaction du salaire vis-à-vis de la tâche attribuée et de l'effort à fournir. Par contre, les salariées, dont le salaire est satisfaisant et correspond à leur tâche attribuée au sein du CHU de Bejaia, on remarque que celles-ci s'occupent uniquement de leur travail ne font pas d'heures supplémentaire, ou

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

que leur tâche n'exige pas beaucoup d'effort, comme l'est pour la psychologue, la standardiste ou encore pour l'assistante sociale, etc.

Tableau N°10 : Relation entre la situation matrimoniale et la contribution aux dépenses familiales.

Contribution aux dépenses familiales Situation Matrimoniale	Oui	Non	Total
Célibataire	24 75%	8 25%	32 100%
Mariée	58 95,08%	3 4,91%	61 100%
Divorcée	10 100%	0 0%	10 100%
Veuve	5 100%	0 0%	5 100%
Total	97 89,81%	11 10,18%	108 100%

D'après les données mentionnées dans le tableau ci-dessus, on constate que la grande majorité de nos enquêtées, ont affirmé qu'ils contribuent aux dépenses de leur famille et sont représentés par 89,81% contre une minorité de 10,18% de celles qui ne contribuent pas.

Alors, on a la totalité 100% des veuves et des divorcées qui affirment qu'elles contribuent pleinement aux dépenses de leur famille, suivie de 95,08% des femmes mariées et 75% des femmes célibataires.

Or, pour celles qui ne contribuent pas aux dépenses de leur famille, on retrouve le plus grand taux de cette modalité de réponse avec 25% sont des célibataires et le faible taux de 4,91% sont des femmes mariées, enfin un taux nul (0%) pour les divorcées et les veuves.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Nous pouvons dire d'après ces données ; que la majorité totale de celles qui contribuent aux dépenses familiales sont des femmes divorcées et des veuves, car elles sont seules à prendre en charge leurs enfants à nourrir et à éduquer comme le souligne **khodja Souad**: « beaucoup de femmes veuves ou divorcées se trouvent dans l'obligation de travailler pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs enfants.»¹

Concernant les femmes mariées et célibataires on constate que: la contribution des femmes célibataires se constitue en une aide financière au papa qui est en retraite, au chômage, ou ne gagne pas assez, or pour les femmes mariées, c'est une autre chose, leur contribution consiste en une entraide entre les deux époux pour arriver à subsister a leurs besoins.

Cependant celles qui ne contribuent pas aux dépenses familiales comme l'est pour la femme célibataire et la femme mariée, on interprétera cela de la sorte que leur salaire constitue une indépendance financière, une marge de pouvoir économique qui est le fruit de leur travail et un choix et non une obligation.

¹ KHODJA Souad, Op Cit, P: 121.

Tableau N°11 : Relation entre la nature de la contribution et la situation matrimoniale.

Nature de la contribution Situation matrimoniale	Considérable	Moyenne	Minime	Total
Célibataire	5 15,62%	13 40,62%	14 43,75%	32 100%
Mariée	31 50,81%	26 42,62%	4 6,55%	61 100%
Divorcée	8 80%	1 10%	1 10%	10 100%
Veuve	5 100%	0 0%	0 0%	5 100%
Total	49 45,35%	40 37,07%	19 17,59%	108 100%

D'après les chiffres indiqués sur le tableau ci-dessus, nous constatons que 45,35% de la contribution de nos enquêtées pour les dépenses de leur famille est considérable, contre 37,07% de celles qui ont une contribution moyenne et 17,59% de celles qui ont une contribution minime.

Selon nos données recueillies auprès des salariées de la maternité de Targa Ouzemmour, on remarque que la contribution de ces femmes aux frais de leur famille se différencie d'une femme à une autre et de sa situation.

On commence d'abord avec celles dont la contribution est considérable, on a la totalité des veuves avec 100%, suivie par 80% des femmes divorcées, ensuite on a 50,81% qui sont des femmes mariées, et le dernier taux de 15,62% sont des femmes célibataires.

On continue avec celles dont la contribution est minime, le plus grand taux pour cette modalité de réponse est de 43,35% pour les des femmes célibataires,

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

et les faibles taux sont de ; 10% pour les femmes divorcées et 6,55% pour les femmes mariées.

Enfin celles dont la contribution est moyenne ; tout d'abord, on a les femmes mariées qui sont représentées avec un taux de 42,62%, ensuite on a 40,62% des femmes célibataires et enfin une minorité de femmes divorcées représentées par 10%.

Nous pouvons dire d'après ces résultats, que la nature de la contribution concernant les femmes célibataires est comme qui suit; la grande partie d'entre elles ont une contribution minime (43,75%), une partie a une contribution moyenne (40,62%) et une minorité a une contribution considérable (15,62%) ; pour celles dont la contribution est considérable, cela reviendrait à expliquer son travail par une contrainte de subvention aux besoins de sa famille, celles dont la contribution est minime ou moyenne c'est que cette contribution est purement symbolique étant donné qu'elles ne sont pas les seules à subvenir aux dépenses familiales. Par contre les femmes mariées ; leur contribution est plutôt considérable parce qu'elles sont dans certains cas les seules à travailler ou que le mari ne perçoit pas un bon salaire, ou même ne travaille pas. En revanche pour celles dont la contribution est moyenne cela s'explique par une entraide avec le mari concernant l'achat des aliments ou de vêtements pour leurs enfants, ou encore payer le loyer, les charges familiales, etc. Tandis que pour les femmes divorcées, veuves; elles ont une contribution assez considérable, car elles pensent avant tout à subvenir aux besoins de leurs enfants avant la leur, à payer le loyer pour celles qui vivent seules avec leur petite famille, à régler les factures, etc. On trouve aussi une contribution minime ou moyenne de la part des divorcées, car ces dernières ont des enfants qui sont grands et qui se prennent en charge, ou bien que le défunt mari (pour les veuves) leur a laissé un bien quelconque.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Tableau N°12: La situation matrimoniale et la préférence de nos enquêtées à leur situation financière.

Situation financière en étant	Célibataire	Mariée	Divorcée	Veuve	Total
Situation Matrimoniale					
Célibataire	32 100%	0 0%	0 0%	0 0%	32 100%
Mariée	25 40,98%	36 59,07%	0 0%	0 0%	61 100%
Divorcée	2 20%	2 20%	3 30%	3 30%	10 100%
Veuve	2 40%	3 60%	0 0%	0 0%	5 100%
Total	61 56,48%	41 37,96%	3 2,77%	3 2,77%	108 100%

Selon les données recueillies auprès de nos enquêtées, on constate que la majorité de notre population d'étude préfère leur situation financière en étant des célibataires sont représentés de 56,48%, contre un taux moyen de 37,96% pour celles qui préfèrent leur situation financière en étant mariées, et un faible taux de 2,77% pour celles qui préfèrent leur situation financière de femme divorcée ou de veuve.

Mis à part la totalité (100%) des femmes célibataires qui préfèrent leur situation actuelle, le plus grand taux est de 40,98% pour les femmes mariées qui préfèrent leur situation financière étant célibataires, suivie de 40% des femmes veuves, et 20% sont des divorcées, tandis que celles qui préfèrent leur situation financière en étant des femmes mariées on retrouve les femmes veuves avec un taux de 60%, suivie de 59,07% des femmes mariées et 20% des divorcées.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Or, pour celles qui préfèrent leur situation financière en étant des divorcées ou des veuves on a 30% des divorcées qui préfèrent leur situation en étant des divorcées, et 30% des divorcées préfèrent leur situation lorsqu'elles étaient des veuves.

Afin de pouvoir apporter quelques explications au tableau ci-dessus, nous commençons d'abord, par la catégorie de femmes célibataires qui préfèrent leur situation actuelle chose qui est tout à fait compréhensible. Concernant les femmes mariées, une partie (40,98%) préfère sa situation de femme célibataire parce qu'à ce moment-là elles dépeçaient leur paye comme elles le désiraient, n'avaient personne sur qui se préoccuper ni enfant ni mari ni charge familiale ou même des factures à payer, elles étaient plus indépendantes contrairement à maintenant vu qu'elles sont mariées. Pour l'autre partie (59,07%), elles préfèrent leur situation actuelle (femme mariée), car elles estiment s'être plus indépendantes financièrement, ou bien qu'elles ont chômé lorsqu'elles étaient célibataires et une fois mariées elles ont commencé à travailler, cela s'explique aussi par le fait qu'elles ont un époux qui gagne bien sa vie, ou qu'elles vivent avec les beaux parents qui contribuent aux dépenses familiales. Quant aux femmes divorcées qui préfèrent leur situation célibataire, car comme on l'a précédemment souligné, leur salaire leur suffisait largement et une fois mariées elles ont dû changer leurs priorités financières en pensant à leur foyer avant elles-mêmes. Cependant celles qui préfèrent leur situation financière étant mariée là c'est qu'elles partageaient les dépenses financières avec l'époux ou bien c'était le mari qui prenait en charge toutes les dépenses familiales, or lorsque ces dernières (femmes divorcées) préfèrent leur situation financière en étant des divorcées, des « veuves » pour celles qui étaient des veuves et se sont remariées puis devenu des divorcées, c'est que c'est à ce moment-là qu'elles étaient indépendantes financièrement.

Tableau N°13 : Relation entre la situation matrimoniale et le fait d'avoir un autre travail.

Avoir un autre travail CSP	Oui	Non	Total
Cadres supérieurs	3 30%	7 70%	10 100%
Cadres	7 25,92%	20 74,04%	27 100%
Agents de maîtrise	11 26,82%	30 73,17%	41 100%
Agents d'exécutions	10 10%	20 20%	30 100%
Total	31 28,70%	77 71,29%	108 100%

Selon les données recueillies auprès de nos enquêtées, on constate que la majorité ne dispose pas d'un autre travail, elles sont représentées par 71,229% contre 28,70% de celles qui disposent d'un autre travail.

Parmi celles qui ne disposent pas d'un autre travail sont comme qui suit; on a deux catégories dont les taux sont approximatifs et élevés notamment avec la catégorie de cadres (74,04%) et la catégorie d'agents de maîtrise (73,17%), suivie de 70% des cadres supérieurs et enfin un faible taux de 20% relatif a la catégorie d'agents d'exécution.

Par contre chez celles qui affirment avoir un autre travail, on a un taux moyen de 30% relatif aux cadres supérieurs, suivis par deux taux faibles relatifs aux catégories d'agents de maîtrise qui sont représentés par 25,82%, et 25,92% liés à celle des cadres, enfin on retrouve 10% des agents d'exécution.

Étant donné que la majorité de nos enquêtées ne disposent pas d'un autre travail, nous expliquons cela par le fait qu'elles n'ont pas assez de temps ni même la patience d'avoir un autre travail, vu qu'elles s'investissent pleinement

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

dans leur travail actuel. Or pour celles qui ont affirmé avoir un autre travail nous relierons cela à la cherté de la vie et au fait de vivre dans une famille nombreuse comme nous l'a si bien expliqué une femme de ménage : *« vu que mon travail ici dans cette clinique est d'être femme de ménage, des qu'il y a des occasions de travail pour faire le ménage chez les autres gens j'y vais, car ça me permet de gagner plus d'argent et de payer mon crédit et surtout vivre et comme on le remarque la vie est devenue cher en plus si ont est issu d'une famille nombreuse comme moi, on se doit d'avoir un autre travail. »*

Tableau N°14: La situation matrimoniale et l'aide d'autrui aux dépenses familiales.

Aide d'autrui aux frais familiaux Situation matrimoniale	Oui	Non	Total
Célibataire	26 81,25%	6 18,75%	32 100%
Mariée	57 93,44%	4 6,55%	61 100%
Divorcée	5 50%	5 50%	10 100%
Veuve	3 60%	2 40%	5 100%
Total	91 84,25%	17 15,74%	108 100%

D'après les données émises par ce tableau, on constate que la majorité des femmes avec 84,25% affirment qu'il y a des personnes qui les aident afin de subvenir aux dépenses de leur famille contre 15,74% de celles qui ne disposent pas d'aide d'autrui.

Donc parmi celles qui affirment avoir une aide d'autrui concernant les dépenses familiales, on a tout d'abord 93,44% des femmes qui sont mariées,

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

ensuite 81,25% qui sont des femmes célibataires, puis 60% des femmes veuves et enfin 50% de celles qui sont divorcées.

En revanche parmi celles qui n'ont personne pour les aider dans les dépenses de leur famille on a des taux moyens de 50% des femmes qui sont des divorcées, 40% qui sont des veuves, un taux faible de 18,75% sont des femmes célibataires, et enfin un taux assez faible de 6,55% sont des femmes mariées.

Suivant toutes ces données concernant le fait d'avoir quelqu'un qui contribue aux dépenses familiales de nos enquêtées, nous constatons que la plus grande majorité des salariées estiment avoir au moins une personne qui les aide à subvenir aux besoins de la famille notamment les femmes mariées qui sont d'un taux de 93,44%, les femmes célibataires (81,25%), ces personnes peuvent être les parents, le frère, la tante, les sœurs, l'époux, les beaux parents, etc. suite aux arguments de nos enquêtées.

Pour celles qui ne reçoivent pas d'aides d'autrui aux dépenses familiales, cela peut s'expliquer par le fait que ces derniers ne peuvent subvenir à leurs besoins.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

2.2. La deuxième hypothèse: « Le fait que la femme se sente sous-estimée (par la famille et/ou la société) la pousse à s'insérer dans le monde du travail. »

Tableau N°15 : Relation entre la CSP et le fait de se sentir sous-estimé avant de commencer à travailler.

Sous-estimé CSP									Total
	Famille	Société	Soi-même	Pas du tout	Famille Société	Famille Soi-même	Société Soi-même	Famille Société Soi-même	
Cadres supérieurs	1 10%	1 10%	0 0%	8 80%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	10 100%
Cadres	6 22,22%	2 7,40%	2 7,40%	14 51,85%	1 3,70%	1 3,70%	0 0%	1 3,70%	27 100%
Agents de maîtrise	4 9,75%	3 7,3%	9 21,95%	23 56,09%	1 2,4%	0 0%	0 0%	1 2,4%	41 100%
Agents d'exécution	3 10%	4 13,33%	4 13,33%	16 53,33%	1 3,33%	1 3,33%	1 3,33%	0 0%	30 100%
Total	14 12,96%	10 9,25%	15 13,88%	61 51,48%	3 2,77%	2 1,85%	1 0,92%	2 1,85%	108 100%

Les résultats de ce tableau nous indiquent que 51,48% de notre échantillon ne ressentent aucun sentiment de sous-estimation, par contre 13,88% se sentent sous-estimées par elles-mêmes, tandis que 12,96% se sentent sous-estimées par leur famille, 9,25% ressentent une sous-estimation de la part de la société, d'autres encore se sentent sous-estimés par leur famille et la société et qui sont représentées avec un taux de 2,77%, or on retrouve également deux parties avec un taux de 1,85% l'une ressent une sous-estimation de la part de leur famille et d'elles-mêmes, l'autre partie pour le même taux ressent le sentiment de sous-estimation par la famille, par la société et par elles-mêmes, le reste est un taux très faible avec 0,92% de celles qui ressentent une sous-estimation de la part de la société et d'elles même.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Donc d'après toutes ces données, on retrouve pour celles qui ne ressentent aucune sous-estimation ; d'abord un fort taux pour la catégorie de cadres supérieurs avec 80%, suivie par des taux moyens et approximatifs pour chacune des catégories d'agents de maîtrise (56,09%) d'agents d'exécution (53,33%) et des cadres (51,85%).

Pour celles dont la sous-estimation est due à la famille on retrouve tout d'abord le taux le plus élevé pour cette modalité de réponse avec la catégorie de cadres qui sont représentés par un taux de 22,22%, suivie de deux catégories dont les pourcentages sont similaires et moins élevés par rapport à la catégorie de cadres avec (10%) qui sont les cadres supérieurs et les agents d'exécution, enfin 9,75% relatif aux agents de maîtrise.

Par contre pour celles qui se sentent sous-estimées par elles-mêmes on a 21,95% qui sont des agents de maîtrise, puis 13,33% qui sont des agents d'exécution et enfin 7,40% qui sont des cadres et 0% pour les cadres supérieurs.

Or pour celles dont la sous-estimation est due à la société, on a 13,33% qui sont des agents de maîtrise, 10% sont des cadres supérieurs, le reste sont des cadres et des agents de maîtrise avec des taux approximatifs (7,40%, 7,3%).

Pour celles qui se sentent sous-estimé par la famille et la société on retrouve une minorité qui éprouve ce sentiment, car il y a 3,70% qui sont des cadres, 3,33% des agents d'exécution et 2,4% sont des agents de maîtrise et 0% pour les cadres supérieurs.

Toutefois, les femmes qui sont sous-estimées par elles même ainsi que leur famille on a deux catégories celle des cadres et des agents d'exécution, avec des taux approximatifs (3,70%, 3,33%) et des taux nuls (0%) pour les cadres supérieurs et les agents de maîtrise.

Cependant, il reste aussi deux autres catégories celle des cadres qui sont représentés par un taux de 3,70% et 2,4% pour les agents de maîtrise qui se sentent sous-estimées par leur (famille, société et elles-mêmes).

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Enfin, il y a tout juste une seule catégorie qui se sent sous-estimée par la société et elle-même c'est celle des agents d'exécution qui est représentée par un taux de 3,33%.

Lorsque la femme ne travaille pas, et qu'elle n'est pas active et ne rapportant pas de capital pour sa famille, ne contribue pas aux dépenses familiales; certains membres de sa famille lui procurent un sentiment de sous-estimation et d'infériorité par rapport à ses frères et sœurs, qui eux travaillent et aident les parents à subvenir aux besoins familiaux, ces femmes peuvent tout aussi être sous-estimées par la société, et par elles même, comme nous l'explique une enquêtée : *« parce qu'avant de commencer à travailler étant chômeuse j'ai subi beaucoup de pression et de tension à cause du manque de revenus, il fallait toujours demander de l'argent de poche à mes parents, mais aujourd'hui j'ai pu acquérir une place au sein de ma famille ainsi que dans la société sans oublier mon épanouissement personnel. »*

Ou encore comme nous le décrit une autre salariée qui se sent sous-estimé par la société : *« je me sentais inutile, pas rentable et dégoûtée parce que je n'avais pas ma place dans la société ni au sein de ma famille »*.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Tableau N°16: Relation entre la CSP et la valorisation du travail par nos enquêtées.

Valorisation du travail CSP	Famille	Société	Soi- même	Famille Société	Famille Soi- même	Société soi- même	Famille Société Soi- même	Total
Cadres supérieurs	0 0%	1 10%	5 50%	0 0%	0 0%	1 10%	3 30%	10 100%
Cadres	2 7,40%	7 25,92%	5 18,51%	3 11,11%	2 7,40%	2 7,40%	6 22,22%	27 100%
Agents de maitrise	2 4,87%	4 9,75%	9 21,95%	2 4,87%	3 7,31%	2 4,87%	19 46,34%	41 100%
Agents d'exécution	4 13,33	3 10%	13 43,33%	0 0%	4 13,33%	2 6,66%	4 13,33%	30 100%
Total	8 7,40%	15 13,88%	32 29,62%	5 4,62%	9 8,33%	7 6,48%	32 29,62%	108 99,95%

D'après les données inscrites sur le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité de nos enquêtées avec un taux de 29,62% se sentent valorisés en travaillant par elles-mêmes, et au sein de leur famille, société et elles-mêmes, 13,88% se sentent valorisés par la société, 8,33% se sentent valorisées par la famille ainsi que la société, et le reste se sentent valorisés par la famille, la société et elles-mêmes, ou encore par la famille et la société avec (7,40%, 6,48%, 4,64%).

Donc selon toutes ces données nous remarquons que, parmi les 29,62% qui se sentent valorisé par eux même en travaillant on a tout d'abord 50% des cadres supérieurs, 43,33% sont des agents d'exécution, puis 21,95% sont des agents de maitrise et 18,51% sont des cadres.

Pour les 29,62% autres enquêtées qui se sentent valorisés au sein de leur famille, société et elles même on a d'abord les agents de maitrise avec 46,34%, puis 30% sont des cadres supérieurs, ensuite 22,22% qui sont des cadres et enfin

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

on retrouve les agents d'exécution qui sont représentés par un pourcentage de 13,33%.

Ensuite celles qui se sentent valorisées par leur travail au sein de la société, on retrouve la catégorie de cadres avec un taux de 25,92%, suivi par les catégories de cadres supérieurs et d'agents d'exécution dont les taux sont quasi similaires avec 10% et enfin on a la catégorie d'agents de maîtrise qui sont représentés par 9,75%.

Par contre, les enquêtées qui répondent qu'ils ressentent un sentiment de valorisation au sein de la famille et de la société on a ; les agents d'exécution qui sont représentés avec un taux de 13,33%, suivis par la catégorie d'agents de maîtrise avec 7,40%, et le reste c'est des cadres avec un taux de 7,31% et 0% des cadres supérieurs.

Les enquêtées qui ont répondu qu'elles se sentent valorisés par leur travail au sein de leur famille on a ; la catégorie d'agents d'exécution qui sont représenté par 13,33%, puis la catégorie de cadres avec un taux de 7,40% et enfin les agents de maîtrise et les cadres supérieurs avec (4,87% et 0%).

Tandis que pour les personnes qui ressentent un sentiment de valorisation au sein de la famille ainsi qu'au sein de la société, 11,11% d'entre elles sont des cadres, 4,87% sont des agents de maîtrise et enfin 0% sont des cadres supérieurs et des agents d'exécution.

Cependant, celles dont le sentiment de valorisation est ressenti au sein de la société et d'elles-mêmes est comme qui suit : 10% sont des cadres supérieurs, 7,40% sont des cadres, 6,66% sont des agents d'exécution et le reste sont des agents de maîtrise avec 4,87%.

Le fait que la femme travaille, c'est un pas vers l'avant surtout si celle-ci accomplit des exploits dans son travail, et là, le seul sentiment qu'elle peut ressentir est un sentiment de valorisation, de satisfaction et surtout de l'estime de soi, que se soit au sein de la famille, de la société ou pour elle-même, selon

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

les propos d'une certaine enquêtées: *«le travail est un moyen noble de gagner ma vie. Il me procure énormément de satisfaction, grâce au travail je grandis moralement, je découvre beaucoup de choses nouvelles concernant ma relation avec moi-même ainsi qu'avec mes collègues et entourage ».*

Ou encore selon une autre: *« je me sens utile et que j'ai un rôle, je rends service à la société en contribuant à son développement, aussi j'ai plus de respect et de la considération de la part de ma famille.»*

Tableau N°17 : Relation entre la CSP et le fait d'avoir de l'assurance en soi.

Avoir de l'assurance en soi CSP	Beaucoup	Un peu	Non	Total
Cadres supérieurs	7 70%	3 30%	0 0%	10 100%
Cadres	19 70,37%	7 25,92%	1 3,70%	27 100%
Agents de maitrise	23 56,09%	17 41,46%	1 2,43%	41 100%
Agents d'exécution	12 40%	16 53,33%	2 6,66%	30 100%
Total	61 56,48%	43 39,81%	4 3,70%	108 100%

Conformément aux données mentionnées dans ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtées avec 56,48% ont répondu qu'elles ont beaucoup d'assurance en elles en travaillant, tandis que 39,81% ont un peu d'assurance en elles et une minorité de 3,70% n'ont pas du tout d'assurance en elles.

Parmi celles qui ont beaucoup d'assurance en elles on a ; deux catégories de taux ceux qui sont des taux forts pour les cadres avec 70,37%, et les cadres supérieurs avec 70%, la deuxième catégorie qui est relative a celles des taux

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

moyens, dont 56,09% pour les agents de maîtrise et 40% pour les agents d'exécution.

Pour celles qui ont répondu qu'elles ont peu d'assurance en elles, on retrouve 53,33% des agents d'exécution, 41,46% sont des agents de maîtrise, 30% sont des cadres supérieurs et 25,92% sont des cadres.

Enfin pour celles qui n'ont pas du tout d'assurance en elles, il y a : les agents d'exécution qui sont représentés par un taux de 6,66%, les cadres avec 3,70%, les agents de maîtrise avec 2,43% et enfin 0% des cadres supérieurs.

Conformément aux résultats obtenus concernant la procuration de l'assurance par le travail, nous pouvons dire que la majorité ont pu avoir de l'assurance et confiance en elles grâce au travail et cela est le résultat de la valorisation et la procuration d'un statut a cette femme qui lui fait comprendre que son travail lui permet d'avoir confiance en elle et surtout d'être en harmonie.

Tableau N°18: Relation entre la CSP et le fait de se forger une nouvelle identité en travaillant.

Se forger une nouvelle identité CSP	Oui	Non	Total
Cadres supérieurs	6 60%	4 40%	10 100%
Cadres	16 59,25%	11 40,74%	27 100%
Agents de maîtrise	19 46,34%	22 53,65%	41 100%
Agents d'exécution	13 43,33%	17 56,66%	30 100%
Total	54 50%	54 50%	108 100%

Suivant les données recueillies, on remarque une égalité des pourcentages (50%) entre celles qui se forgent une nouvelle identité en travaillant et celles qui ne se forgent pas une nouvelle identité.

De ce fait pour celles qui se forgent une nouvelle identité en travaillant, on retiendra cela ; 60% sont des cadres supérieurs, 59,25% sont des cadres, 46,34% sont des agents de maîtrise et le reste avec 43,33% sont des agents d'exécution.

En revanche, celles qui ne se forgent pas de nouvelle identité en travaillant, on a tout d'abord 56,66% qui sont des agents d'exécution, ensuite on a les agents de maîtrise avec 53,65%, puis 40,74% sont des cadres et enfin 40% sont cadres supérieurs. On remarque aussi que plus on va de la catégorie de cadres supérieurs vers la catégorie d'agents d'exécution les pourcentages augmentent.

Avec les années passées à travailler, à acquérir une expérience professionnelle la personnalité de chaque salarié change, certaines d'entre elles deviennent plus matures sociables et responsables, comme le souligne

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

BOUTEFNOUCHET Mostefa : « elle a une attitude moins effacée [...] de par son introduction au monde du travail, la femme entre dans la vie publique et affirme sa personnalité.»¹ Et comme le confirme une certaine enquêtée: « *le travail m'a permis de consolider ma personnalité, de m'affirmer en tant que femme à part entière* ».

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op Cit, P : 251.

2.3. La troisième hypothèse : « Le monde extérieur (travail) est un moyen d'émancipation pour la femme.»

Tableau N°19 : Relation entre la situation matrimoniale et l'émancipation féminine par le travail.

Émancipation Situation Matrimoniale	Oui	Non	Un peu	Total
Célibataires	22 68,75%	3 9,37%	7 21,87%	10 100%
Mariée	29 47,54%	11 18,03%	21 34,42%	61 100%
Divorcée	5 50%	0 0%	5 50%	10 100%
Veuve	2 40%	0 0%	3 60%	5 100%
Total	58 53,70%	14 12,96%	36 33,33%	108 100%

Selon les données inscrites sur le tableau ci-dessus on remarque une catégorie très élevée de nos enquêtées qui ont répondu que le travail leur a permis de s'émanciper avec un taux de 53,70%, une catégorie moins élevée de celles qui se sentent peu émancipées par le travail et qui sont représentées par un taux de 33,33%, et une catégorie minime de 12,96% de celles qui ne se sentent pas émancipé par le travail.

Alors pour celles qui s'émancipent par le travail on retrouve la majorité des femmes célibataires avec un taux de 68,75%, ensuite on a la moitié des femmes divorcées qui s'émancipent par le travail avec 50%, puis la grande partie des femmes mariées, dont 45,57%, et enfin la catégorie des veuves qui représentent 40% de la totalité.

Tandis que pour les femmes qui se sentent peu émancipées par le travail on a la majorité qui sont des veuves avec 60%, ensuite on retrouve les 50% autres des

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

femmes divorcées, puis 34,42% qui sont des femmes mariées et enfin 21,87% qui sont des célibataires.

En dernier lieu, on constate que pour celles qui ne se sentent pas émancipées par le travail qu'il y a juste deux catégories qui sont celles des femmes mariées qui représentent les 18,03% et les femmes célibataires avec 9,37%.

La majorité des salariées du CHU de BEJAIA nous ont affirmé s'être émancipées par le travail; l'émancipation est le fait de se sentir libre et autonome, ne plus être sous l'emprise et la domination d'une quelconque personne, alors en travaillant les femmes s'émancipent; parce que ça leur permet de sortir du monde clos de la maison, de s'ouvrir à de nouveaux horizons, de s'intégrer dans la société, devenir plus autonome. Par contre il y certaines femmes qui sont peu émancipées et celles qui ne se sentent pas du tout émancipés ou indépendantes cela reviendrait à leur mode de vie, environnement familial et social et à son influence sur sa personnalité.»

Tableau N°20 : La situation matrimoniale de nos enquêtées et leur libération de la domination familiale par le travail.

Libération de la domination familiale Situation matrimoniale	Oui	Non	Un peu	Total
Célibataires	20 62,5%	0 0%	12 37,5%	32 100%
Mariées	49 80,32%	4 6,55%	8 13,11%	61 100%
Divorcées	5 50%	2 20%	3 30%	10 100%
Veuves	3 60%	1 20%	1 20%	5 100%
Total	77 71,27%	7 6,48%	24 22,22%	108 100%

Selon les pourcentages qu'il y a dans ce tableau, nous pouvons dire que la majorité de nos enquêtées qui estiment que le travail permet la libération de la femme de la domination familiale est à 71,27%, suivie d'une catégorie moins élevée que la précédente et qui pense que le travail libère un peu la femme de la domination familiale et qui sont représentés par 22,22%, quant à celles qui pensent que le travail ne libère pas la femme de la domination familiale elles sont une minorité de 6,48%.

Concernant nos enquêtées qui ont affirmé que le travail libère la femme de la domination familiale, on a en premier lieu les femmes mariées qui sont représentées par 80,32%, en deuxième lieu on retrouve les femmes célibataires avec un total de 62,5%, en troisième lieu on a 60% sont des femmes veuves et en dernier lieu on a 50% qui sont des divorcées.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Pour celles qui nous ont répondu qu'elles pensent que le travail libère peu la femme de la domination familiale, 37,5% constituent le taux le plus élevé parmi celles qui ont répondu par un peu à notre question, et qui sont des femmes célibataires, suivies de 30% qui sont des divorcées, 20% sont des femmes veuves et enfin une minorité de 13,11% qui sont des femmes mariées.

Quant à celles qui estiment que le travail ne libère par la femme de la domination familiale, on a deux catégories de femmes dont les taux sont similaires (20%) et qui sont les femmes divorcées et les femmes veuves, suivies de 6,55% qui sont des femmes mariées

lorsque la femme travail et se sent en mesure de se prendre en charge et de contribuer aux dépenses familiales, elle bénéficie d'une certaine marge d'autonomie lui permettant de se démarquer de celles qui ne travaillent pas, sa famille ne la domine plus, mais la respecte, lui donne un sentiment d'être une personne importante au sein de sa famille et non un fardeau sur eux, et même qu'ils lui procurent la même place que celle réservée aux garçons; d'autres encore sont peu dominées par leur famille, ce qui amène à dire qu'elles sont moins libérées. Or la minorité de femmes qui reste (6,48%) sont toujours sous l'emprise d'une autorité de l'un des membres de leur famille; qui peut être le frère, le mari, le père ou autre.

Tableau N°21 : Relation entre la situation matrimoniale et la libération de la femme de la domination sociale par le travail.

Libération de la domination sociale Situation matrimoniale	Oui	Non	Un peu	Total
Célibataires	30 60%	0 0%	2 40%	32 100%
Mariées	39 63,93%	9 14,75%	13 21,31%	61 100%
Divorcées	8 80%	1 10%	1 10%	10 100%
Veuves	3 60%	1 20%	1 20%	5 100%
Total	80 74,07%	11 10,18%	17 15,74%	108 100%

D'après les données recueillies auprès de nos enquêtées, nous relevons un taux très élevé soit 74,07% concernant la libération de la femme de la domination sociale par son travail, contre un faible taux pour celles qui pensent que le travail libère peu la femme de la domination sociale avec un total de 15,74%, et enfin un très faible taux de 10,18% pour celles qui estiment que le travail ne libère pas la femme de la domination sociale.

On remarque que les taux les plus élevés résident dans la case de réponse de celles qui nous ont affirmé la libération féminine de la domination sociale par le travail; soit 80% qui sont des femmes divorcées, 63,39% sont des femmes mariées, 60% sont des veuves, et enfin 30% sont des femmes célibataires.

Pour celles qui nous ont dit que le travail libère peu la femme de la domination sociale, on a tout d'abord les femmes célibataires avec 40%, et c'est d'ailleurs le taux le plus élevé parmi celles qui nous ont répondu par un peu a

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

notre question, suivie de deux catégories dont les taux sont moins élevés et approximatifs relatifs a la femme mariée (21,31%) et a la femme veuve (20%), en dernier on a le plus faible taux (10%) qui sont des divorcées.

Tandis que les enquêtées qui nous ont dit que le travail ne libère pas la femme de la domination sociale, on remarque que les taux les plus faibles résident dans la modalité de réponse « non », à savoir; 20% sont des femmes veuves, 14,75% qui sont des mariées, et 10% sont des femmes divorcées.

Dans chaque société on trouve des dominants et des dominés, seulement il réside une différence dans l'organisation de la société, la domination sociale serait comme une sorte d'inégalité entre les deux sexes sur de nombreux champs, mais qui se fait d'une manière indirecte surtout vis-à-vis de la femme, en se référant a ces données mentionnées sur le tableau ci-dessus on constate que la grande majorité des salariées du CHU de Bejaia affirment que le travail permet a la femme de se libérer de la domination sociale en ayant ou en acquérant les mêmes droits réservés aux hommes, en s'intégrant dans la société et en se socialisant avec cette dernière et pouvoir lui apporter un plus en se rendant utile. Cependant, il reste une minorité (10,18%) de celles qui sont toujours dominées par la société, c'est dû au fait qu'elles ne s'intègrent pas facilement dans la société, ne se familiarisent pas avec elle.

Tableau N°22 : Relation entre la CSP et le fait de contribuer moins aux tâches domestiques.

Contribuer moins aux tâches domestiques CSP	Oui	Non	Total
Cadres supérieurs	7 70%	3 30%	10 100%
Cadres	17 62,96%	10 37,03%	27 100%
Agents de maîtrise	11 26,82%	30 73,17%	41 100%
Agents d'exécution	7 23,33%	23 76,66%	30 100%
Total	42 38,88%	66 61,11%	108 100%

Suivant ces données sur ce tableau, nous déduisant que la grande majorité des enquêtés avec 61,11% ont répondu par non au fait que le travail leur permette de contribuer moins aux tâches domestiques, contre 38,88% qui ont répondu par oui.

Donc, pour celles qui nous ont répondu par non, on retrouve tout d'abord la catégorie d'agents d'exécution avec 76,66%, ensuite les agents de maîtrise avec 73,17%, après on a 37,03% des cadres, et enfin 30% qui sont des cadres supérieurs.

Par contre, celles qui nous ont répondu par oui, on retrouve en premier lieu les cadres supérieurs avec un total de 70%, suivi de 62,96% qui sont représentés par des cadres, ensuite on a les agents de maîtrise d'un total de 26,82%, et enfin les agents d'exécution avec un taux de 23,33%.

Les femmes qui travaillent sont toujours confrontées à deux tâches; tâches internes celles relatives aux tâches ménagères et les tâches externes relatives au

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

travail salarié; donc, il y a celles qui travaillent pour minimiser les tâches domestiques, n'ont pas le temps de s'en occuper, comme nous l'explique une salariée: « *je m'investie pleinement dans mon travail, je n'ais pas le temps de m'occuper des tâches ménagères alors des fois je fais appel a une femme de ménage et des fois on s'entraide moi et mon époux.* »

Or (61,11%) pensent que le travail salarié ne leur permettrait pas de contribuer moins aux tâches domestiques, cela peut s'expliquer par le fait qu'elles considèrent que la tâche domestique est une fonction parmi les fonctions que la femme doit accomplir comme nous le précise une de nos enquêtées: « *la femme que je suis ne me permet pas de m'arrêter juste à exercer mon travail a l'extérieur, au contraire les tâches effectuées à la maison font partie de ma construction féminine, donc les tâches domestiques je contribue amplement.*»

Tableau N°23: Relation entre la CSP et l'épanouissement au travail.

Épanouissement au travail CSP	Un peu	Beaucoup	Pas du tout	Total
Cadres supérieurs	4 40%	6 60%	0 0%	10 100%
Cadres	17 62,93%	9 33,33%	1 3,70%	27 100%
Agents de maîtrise	21 51,21%	18 43,90%	2 4,87%	41 100%
Agent d'exécution	20 66,66%	8 26,66%	2 6,66%	30 100%
Total	62 57,40%	41 37,96%	5 4,62%	108 100%

Conformément aux chiffres qu'il y a sur le tableau ci-dessus, nous remarquons que le taux le plus élevé concernant l'épanouissement au travail est représenté avec un total de 57,40% pour celles qui ont répondu par un peu,

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

contre 37,96% de celles qui ont répondu par beaucoup et 4,62% de celles qui ont répondu par « non ».

En premier lieu, on a celles qui ont répondu par un peu dont le taux le plus élevé est celui de la catégorie des agents d'exécution avec 66,66%, puis 62,96% sont des cadres, après on a les agents de maîtrise qui sont représentés par 51,21%, le reste sont des cadres supérieurs.

En deuxième lieu, on a le taux moyen de celles qui nous ont répondu par beaucoup et qui sont représentées par; 60% des cadres supérieurs, 43,90% des agents de maîtrise, 33,33% des cadres et 26,66% sont des agents d'exécution.

En dernier lieu celles qui ont répondu par pas du tout, on a les agents d'exécution avec un total de 6,66%, les agents de maîtrise avec 4,87%, les cadres avec 3,70% et 0% des cadres supérieurs.

Lorsqu'on exerce un travail qui nous plaît qui est en accord avec nos valeurs, généralement on trouve un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, on se sent reconnue pour le travail effectué, on développe pleinement ses facultés, comme l'est pour nos salariées du CHU qui permet le développement de ses employées en leur procurant un environnement stable pour pouvoir s'épanouir et grandir, par contre il y a une minorité de 4,62% de nos salariées qui ne se sentent pas épanouie dans leur travail et cela est dû au fait que certaines sont de nouvelles recrues, n'exercent pas le métier qu'elles désirent, aussi les conflits au travail influent sur l'épanouissement et l'adaptation au travail.

Tableau N°24 : Relation entre la situation matrimoniale et le sentiment de liberté pour nos enquêtées.

Sentiment de liberté / situation matrimoniale	Célibataire	Mariée	Divorcée	Veuve	Total
Célibataire	32 100%	0 0%	0 0%	0 0%	32 100%
Mariée	37 60,65%	24 39,34%	0 0%	0 0%	61 100%
Divorcée	5 50%	2 20%	3 30%	0 0%	10 100%
Veuve	3 60%	2 40%	0 0%	0 0%	5 100%
Total	77 71,29%	28 25,92%	3 2,77%	0 0%	108 100%

D'après les données de ce tableau on constate que la majorité des salariées se sentent plus libre en étant célibataire avec un taux de 71,29%, contre 25,92% de celles qui se sentent libre en étant mariée et 2,77% de celles qui se sentent libre étant divorcée et le reste 0%.

Parmi celles qui se sentent libres en étant célibataire mis à part les femmes célibataires on remarque la catégorie des femmes mariées avec 60,65%, suivie de 60% des femmes veuves et 50% de femmes divorcées.

Quand à celles qui se sentent plus libres en étant des femmes mariées, on retrouve d'abord les femmes veuves avec un taux de 40%, ensuite les femmes mariées avec 39,34%, et enfin les 20% qui restent sont des veuves.

Pour celles qui se sentent plus libres en étant des divorcées on a juste la catégorie de femmes divorcées avec 30%.

Chacun d'entre nous est libre dans la société et dans sa famille, seulement le degré de cette autonomie est différent d'une personne à une autre comme l'est

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

pour ces femmes, comme on remarque l'existence de certaines femmes qui se sentent plus libre lorsqu'elles étaient des célibataires, mis à part les célibataires, parce qu'avant de se marier et d'avoir d'enfants ces femmes étaient indépendantes et n'avaient pas encore sur qui ou quoi se soucier, mais une fois mariée elles se soumettent aux exigences du mari. Quant à celles qui préfèrent leur liberté en étant mariées, cela peut s'expliquer par le fait qu'elles étaient dominées par leur famille jusqu'au jour ou elles se marièrent et deviennent des femmes autonomes dans leur foyer. D'autres encore préfèrent l'autonomie en étant divorcées pour ne pas être dominée ni par les parents ni par le mari, mais c'est plutôt elles qui domineront leurs enfants et n'auront personne qui va les contraindre dans leurs choix et décisions à titre d'exemple.

2.4. L'hypothèse principale : « La représentation du travail chez les femmes dépend de son statut social (situation matrimoniale et professionnelle) ».

Tableau N°25 : Les représentations sociales du travail chez les femmes.

Réponses	Effectif	Total
Indépendance financière	11	10,18%
Autonomie	8	7,40%
Obligation	10	9,25%
Gagne-pain	06	5,55%
Constitution du trousseau de mariage	08	7,40%
Statut	14	12,96%
Soutien de famille	09	8,33%
Moyen de sortir	05	4,62%
Mettre en pratique mon savoir-faire	20	18,51%
Etre utile à la société	08	7,40%
Me prendre en charge	04	3,70%
Acheter ce que je veux	05	4,62%
Total	108	99,92%

D'après les données de ce tableau nous constatons que les représentations sociales du travail chez les femmes se différencient, tout d'abord on a la grande majorité avec un taux de 18,51% dont le travail signifie la mise en pratique du savoir-faire, puis 12,96% de celles qui pensent que leur travail est synonyme de statut, ensuite 10,18% représente l'indépendance financière, suivie de 9,25% qui travaillent par obligation, 8,33% travaillent dans le but de soutenir leur famille qui est dans le besoin, 7,40% est relatifs aux femmes qui travaillent pour être autonome, à celles qui travaillent pour constituer leur trousseau de mariage, et à celles qui travaillent pour se rendre utile à la société, cependant 5,55% voient leur travail comme un gagne-pain. Or 4,62% est relatif à celles qui travaillent dans le but de sortir et voir de nouveaux horizons, les 4,62% relatif à celles qui

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

travaillent pour acheter ce qu'elles veulent, enfin 3,70% des femmes travaillent juste pour se prendre en charge.

On remarque l'existence de 3 taux élevés qui sont relatifs à : la mise en pratique du savoir-faire (18%), le statut (12,96%), et à l'indépendance financière (10,118%).

Concernant toutes ces significations et représentations à propos du travail féminin, nous pouvons dire que ce dernier nous offre tout un dictionnaire de mots que les salariées du CHU de Bejaia nous ont fait partager, comme nous explique une certaine enquêtée : « *mon travail signifie beaucoup pour moi, il me permet de mettre en pratique mes connaissances et mon savoir-faire.* », une autre nous dit ceci : « *le travail pour moi est un moyen de ma démarquer de mes frères et sœurs et d'être indépendante financièrement.* »

Tableau N°26 : La façon dont nos enquêtées effectuent leur travail.

Travailler avec CSP	Passion	Obligation	Total
Cadres supérieurs	1 100%	0 0%	10 100%
Cadres	17 62,96%	10 37,03%	27 100%
Agents de maîtrise	26 63,41%	15 36,58%	41 100%
Agents d'exécution	9 30%	21 70%	30 100%
Total	62 57,40%	46 42,59%	108 100%

Selon les données mentionnées dans ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtées affirment qu'ils effectuent leur travail avec passion soit 57,40% contre 42,59% qui effectuent leur travail par obligation.

Pour celles qui nous ont répondu qu'ils effectuaient leur travail par passion, on a la totalité des cadres supérieurs soit 100% suivie des agents de maîtrise

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

avec un total de 63,41%, puis 62,96% des cadres et enfin 30% sont des agents d'exécution.

En revanche, celles qui nous ont affirmé qu'ils effectuaient leur travail par obligation, on a tout d'abord les agents d'exécution avec un total de 70%, ensuite 37,03% sont des cadres et enfin 36,58% qui sont des agents de maîtrise.

Donc suivant toutes ces données, nous pouvons dire que celles qui font leur travail avec passion s'investissent beaucoup et aiment leur travail, certaines même allant jusqu'à dire qu'elles font leur travail avec "amour". Quant à celles qui effectuent leur travail par obligation, ces dernières sont contraintes à travailler; selon notre observation et discussion avec certaines enquêtées on constate qu'elles n'aiment pas leur environnement de travail-comme et que certaines ont des conflits au sein de la clinique, etc., donc tout cela joue sur la manière d'effectuer sa tâche.

Tableau N°27 : L'avis des salariées sur le droit du travail féminin.

L'avis sur le droit au travail Situation Matrimoniale	Non	Ça dépend de sa situation	Elle doit travailler	Total
Célibataire	0 0%	7 21,87%	25 78,12%	32 100%
Mariées	2 3,27%	19 31,14	40 65,57%	61 100%
Divorcées	2 20%	2 20%	6 60%	10 100%
Veuves	1 20%	2 40%	2 40%	5 100%
Total	5 4,62%	30 27,77%	73 67,59%	108 100%

D'après les données de ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtées avec un taux de 69,59% estiment que la femme doit travailler, contre un faible taux de 27,77%, suivi d'un très faible taux de 4,62%.

Donc parmi celles qui estiment que la femme doit travailler, on retrouve tout d'abord les femmes célibataires avec un taux élevé de 78,12%, suivie de deux catégories dont les taux sont approximatifs; 65,57% des femmes mariées et 60% sont des femmes divorcées, et enfin un taux moyen de 40% qui est relatif aux femmes veuves.

Par contre celles qui pensent que le travail féminin dépend de sa situation, on a 40% qui sont des veuves, suivies de 31,14% qui sont des femmes mariées, ensuite 21% des femmes célibataires et enfin 20% des femmes divorcées.

Aussi, celles qui pensent que la femme ne doit pas travailler, on retrouve en premier lieu, les 20% qui sont relatifs aux femmes veuves et aux femmes divorcées, en second lieu on a 3,27% qui sont des femmes célibataires et en dernier lieu 0% qui sont des femmes célibataires.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Donc pour celles qui pensent que le travail féminin est une obligation et un droit, on expliquera cela du fait que les femmes depuis toujours se sont battues pour avoir les mêmes droits que les hommes au travail et autres, car le travail apporte beaucoup à la femme, c'est un moyen d'émancipation, d'affirmations de sois, etc. Comme nous l'explique une certaine sage femme : *«Peut importe la situation familiale, matrimoniale ou le niveau d'instruction, la femme doit travailler et elle est obliger de le faire, si elle veut être indépendante financièrement, pour moi le travail est le billet vers la liberté et l'autonomie.»* Une autre a répondu à notre question de la sorte : *« la femme doit travailler peut importe son niveau d'instruction ou sa situation matrimoniale, car le travail est l'un des moyens qui permettent son insertion dans la société, et lui permettre de ne pas s'abrutir tout en étant en relation avec l'actualité.»*

Or, pour celles qui pensent que le travail féminin dépend de sa situation, nous dirons que c'est dû; au niveau d'intellectualité, à la situation matrimoniale et à sa relation avec sa famille, comme nous l'explique une certaine infirmière breveté: *« le travail féminin dépend de sa situation, si c'est une femme qui a fait de longues études supérieures alors elle doit travailler, car c'est à sa que servent ses études. Si c'est une femme veuve ou divorcée; là c'est une double obligation pour elle de travailler pour pouvoir gagner sa vie, c'est comme qui dirait son gagne-pain. Pour la femme mariée ; je pense que si son mari travail et gagne bien, elle devra rester a la maison et laisser sa place a celles ou a ceux qui ont besoins du poste à pourvoir. Quant à la femme célibataire; si elle n'a pas de diplôme et qu'elle est issue d'une famille aisée, elle ferait mieux de rester au foyer que de travailler, sauf si elle est obligée. »*

Pour le reste de nos salariées qui estiment que la femme ne devrait pas travailler, on expliquera cela par le fait qu'elles sont contre le travail féminin même si elles travaillent ce travail est peut être une contrainte, une obligation et non une envie ou un moyen d'épanouissement, comme nous l'explique une

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

femme de ménage : *«Je trouve que les femmes ne devraient pas travailler, leurs places est a la maison, si moi je travaille c'est parce que je n'ai personne pour m'aider financièrement. »*

Tableau N°28 : Le moment où les enquêtées se sont rendues compte que le travail est indispensable.

Réponses	L'effectif	Total
Lorsque j'ai chômé	13	12,03%
Lorsque j'ai divorcé	10	9,25%
Lors du décès de mon mari	5	4,62%
Depuis toujours	25	23,14%
Depuis mon mariage	7	6,48%
Lorsque j'ai accouché	5	4,62%
Lors de mon congé maladie	2	1,85%
Lors de la constitution de mon trousseau de mariage	1	0,92%
Lorsqu'on a commencé à construire notre maison	1	0,92%
Lorsque j'étais étudiante	12	11,11%
Lorsque j'étais dans le besoin	2	1,85%
Au moment de toucher ma première paie	1	0,92%
Depuis la retraite de mon père	8	7,40%
Depuis l'accident de mon mari	1	0,92%
Depuis que j'ai eu des problèmes de santé	1	0,92%
Non-réponses	14	12,96%
Total	108	99,91%

Suite aux données mentionnées dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que chaque femme salariée, a un moment donné ou un autre pu se rendre compte que le travail est indispensable et cela bien sûr se différencie d'une situation féminine à une autre. Donc, on a 23,14% ont depuis toujours compris qu'il été important de travailler, ensuite on a 12,96% qui n'ont donné aucune réponse , suivie de 12,03% qui se sent rendu compte de l'utilité de travailler au moment où elles étaient en chômage, 11,11% depuis elles étaient des étudiantes qu'elles

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

ont commencées à donner une importance au travail, cependant 9,25% ont eu recours au travail lorsqu'elles ont divorcé, 7,40% ont compris l'utilité du travail depuis la retraite du père, 6,48% depuis le mariage, 4,62% c'est lorsqu'elles ont accouchées, les 4,62% autres lors du décès du conjoint, on a deux taux similaires 1,85% qui se réfèrent à celles qui se sont rendu compte de l'importance du travail lors de leur congé maladie, les 1,85% autres c'est lorsque quelques une étaient dans le besoin, et enfin on a 0,92% relatif a celles qui ont donné une importance au travail lorsque certaines ont commencé a préparer leur trousseau de mariage, pour d'autres lors de la construction de leur maison, pour quelques une au moment de toucher leur première paie, d'autres encore depuis l'accident de leur conjoint, et enfin celles qui ont des problèmes de santé.

Chacune de nos enquêtées a un moment ou à un autre dû se rendre compte de l'indispensabilité de son travail, cette primordialité et vitalité du travail est vue de manières différentes chez les femmes du CHU de Bejaia, une d'entre elles nous confie: *« il y a 3ans de ça, je donnais pas d'importance au travail, mais suite a la mort de mon mari j'ai commencé à avoir un problème d'argent. »*, une autre nous affirme que: *« depuis mon accouchement, avec les frais et les achats de biberons, de lait, et d'autres trucs pour bébés.»*

Tableau N°29 : Relation entre la CSP et la nature de la fatigue générée par le travail.

Nature de la fatigue CSP	Physique	Mentale	Physique + Mentale	Total
Cadres supérieurs	0 0%	0 0%	10 100%	10 100%
Cadres	10 37,03%	7 25,92%	10 37,03%	27 100%
Agents de maîtrise	0 0%	0 0%	41 100%	41 100%
Agents d'exécution	0 0%	0 0%	30 100%	30 100%
Total	10 9,25%	7 6,28%	91 84,25%	108 99,78%

Concernant les données mentionnées dans ce tableau, nous remarquons que la majorité avec 84,25% ressent une fatigue physique et mentale en même temps contre 9,25% de celles qui ressentent une fatigue physique et 6,28% de celles qui sont fatiguées mentalement.

Concernant celles qui ressentent une fatigue physique et mentale suite au travail effectué, on retrouve la totalité des cadres supérieurs, les agents de maîtrise, les agents d'exécution avec un taux de 100%, ensuite on retrouve la catégorie de cadres avec un taux de 37,03% dont leur travail leur procure une fatigue soit physique soit physique et mentale. Enfin 25,92% qui ressentent une fatigue mentale.

D'après ces données, nous déduisant que 84,25% des salariées du CHU de Bejaia ressentent une fatigue (physique et mentale) au travail, cela est le résultat de leurs efforts, investissement, engagement et surtout de leur dévouement pour leur travail.

Tableau N°30 : Relation entre l'ancienneté et le fait de vouloir arrêter le travail.

Arrêter de travailler L'ancienneté	Oui	Non	Total
[-1 an	0 0%	13 100%	13 100%
[1-5] ans	18 43,90%	23 56,09%	41 100%
[6-10] ans	11 39,28%	17 60,71%	28 100%
[11-15] ans	5 50%	5 50%	6 100%
[16-20] ans	4 66,66%	2 33,33%	5 100%
[21 ans et plus	10 100%	0 0%	10 100%
Total	48 44,44%	60 55,55%	108 100%

Selon les données de ce tableau ci-dessus nous remarquons que la majorité de nos enquêtées avec un taux de 55,55% ne veulent pas arrêter de travailler contre 44,44% de celles qui veulent arrêter de travailler.

Pour celles qui ont répondu par oui à notre question concernant l'arrêt de travail, on retrouve la totalité (100%) de celles qui ont une ancienneté au travail de 21ans et plus, suivi de 66,66% de celles qui ont une ancienneté entre [16-20] ans, ensuite on a celles dont l'ancienneté est de [11-15] ans et qui sont représentées avec un taux de 50%, puis 43,90% dont leur ancienneté est équivalente a [1-5] ans, 39,28% de celles qui ont entre [6-10] ans d'ancienneté, et enfin (0%) de celles qui ont [-1 an d'ancienneté.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

Par contre, celles qui ont répondu par non à notre question, on a tout d'abord la totalité (100%) de femmes qui ont [-1 an dans leur travail, ensuite on retrouve celles qui ont entre [6-10] ans d'ancienneté et qui sont représenté par un taux de 60,71%, puis 56,09% qui ont [1-5] ans d'ancienneté, suivi de 50% de celles qui ont entre [11-15] ans d'ancienneté, 33,33% ont une marge d'ancienneté de [16-20] ans, et enfin 0% de celles qui ont [21 ans et plus d'ancienneté.

À partir de toutes ces données nous déduisons; que celles qui ne veulent pas arrêter de travailler que certaines sont les nouvelles recrues, d'autres ont besoin de travailler pour gagner leur vie, certaines sont dans le besoin, d'autres sont jeunes comme nous l'explique une enquêté : *« je ne compte pas m'arrêter de travailler pour le moment, car je suis jeune, ça fait juste 4ans que j'ai commencé à travailler dans cette clinique, en plus j'ai besoin d'argent »*. Concernant celles qui veulent arrêter de travailler, nous expliquerons cela par le fait qu'elles sont âgées, fatigué, et même que certaines ont envie de changer de lieu de travail, une certaine salariée nous confie : *« je compte arrêter de travailler dans cette clinique, par ce que l'environnement (milieu) ne me plait pas. »* Ou encore: *« je vais bientôt arrêter de travailler, ça fait un bon moment que j'y pense, car je suis vielle, fatiguée, je préfère laisser ma place aux jeunes, pour moi c'est l'heure de prendre ma retraite anticipée vu que j'ai plus de 21ans de service »*.

3. Vérification des hypothèses :

Après avoir analysé nos résultats, on procède à la vérification de nos hypothèses.

Vérification de la première hypothèse :

« Le manque financier est un facteur important qui pousse la femme à travailler. »

La contribution aux dépenses familiale se différencie d'une femme à une autre et selon sa situation, en se référant aux données mentionnées dans le tableau N°10 on déduit que la majorité de nos enquêtées avec un taux de 89,81% contribuent amplement aux dépenses de leur famille comme c'est le cas des femmes mariées et les femmes célibataires, de plus, cette contribution est de nature considérable (45,35%) ou (37,07%). On remarque aussi dans ce tableau que 100% des femmes veuves et 80% des femmes divorcées ont une contribution considérable; étant donné que ces dernières sont les seules à prendre en charge les dépenses de leurs foyers.

Ajoutons à cela, suite aux résultats du tableau N°08, que 48,14% de nos enquêtées ne sont pas satisfaites de leur salaire, surtout pour les agents d'exécution (76,66%) mais continuent à travailler pour tenter de résorber leur manque financier et couvrir tous leurs besoins. Si ces dernières sont amenées à arrêter de travailler, leur manque financier sera beaucoup plus élevé qu'il est déjà, surtout si elles sont issues de familles nombreuses, ou si elles sont veuves ou des divorcées qui sont les seules à subvenir aux dépenses familiales.

En reliant tout cela à notre première hypothèse, on déduit que cette dernière est confirmée.

Vérification de la seconde hypothèse :

« Le fait que la femme se sente sous-estimée (par la famille et/ou la société) la pousse à s'intégrer dans le monde du travail. »

Avant de commencer à travailler, certains ressentent de la sous-estimation, que ce soit de la part de la famille, de la part de la société ou de leur propre personne.

Même si la majorité de nos enquêtées avec un taux de 51,48% ne sont pas sous-estimées ni par la famille, ni par la société, ni par elles-mêmes, on remarque quant même qu'il y a quelques salariées qui se sous-estiment et qui sont représentées par 13,88%, et d'autres qui sont sous-estimées par leur famille et qui sont d'un taux de 12,96%, cela est mentionné dans le tableau N°15.

Cependant, d'après le tableau N°16, on remarque qu'il y a des femmes à qui le travail leur a permis de se considérer et d'avoir une place dans la société, dans la famille, celles-ci sont représentées par un taux de 29,62%.

Quant au tableau N°17, il fait référence au fait que 56,48% des femmes ont pu avoir « beaucoup » d'assurance en elles une fois qu'elles ont commencé à travailler.

De ce fait, le travail permet à la femme de s'affirmer en tant que femme, d'avoir un statut, d'avoir de l'assurance en elles, d'être en harmonie et surtout de se sentir utile dans leur vie, d'être actif.

Ceci en fin de compte nous mène à affirmer notre seconde hypothèse.

Vérification de la troisième hypothèse :

« Le monde extérieur (travail) est un moyen d'émancipation pour la femme. »

Ne nous a-t-elle pas souligné, Mme Hammache El Kaina dans le journal l'Expression que: « la femme qui travaille est déjà une personne émancipée. »¹

¹ <http://www.lexpressiondz.com/actualite/189551-la-femme-qui-travaille-est-garante-de-l-emancipation.html>
5/05/2014, 14 h 36.

Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse des données et interprétation des résultats.

En se référant au tableau N°19, on déduit que 53,70% de nos enquêtées s'émancipent par le travail, dont 68,75% sont des célibataires, et 50% sont des divorcées.

L'émancipation de la femme par le travail la mène à se libérer de la domination sociale et familiale, comme on le voit dans le tableau N°20 avec 71,27% qui se sont libérés de la domination familiale par le travail, et le tableau N°21 relatif à celles qui se sont libérées de la domination sociale en travaillant avec un taux de 74,04%.

De ce fait, on déduit que le travail est une source de valeur, d'épanouissement, et de dignité, il est considéré comme libérateur.

De ces résultats interprétés, ainsi on confirme notre troisième et dernière hypothèse.

Vérification de l'hypothèse principale :

« La représentation du travail chez les femmes, dépend de son statut social (situation matrimoniale, situation professionnelle). »

Dans la vie, chaque personne dépend d'un statut social, celui-ci peut être la situation matrimoniale, professionnelle, ou bien les deux à la fois.

En se référant aux données du tableau N°27, on constate une grande majorité de nos enquêtées qui estiment que la femme doit travailler avec un taux de 67,59%, parmi ces enquêtées, on retrouve beaucoup plus les femmes célibataires avec 78,12% et les femmes mariées avec 65,57%. Cependant, ce travail féminin est véhiculé par plusieurs significations que ces dernières lui confèrent, et deviennent pour elles des représentations, qui sont: autonomie, indépendance financière, obligation, gagne-pain, moyen de se prendre en charge..., cela est mentionné dans le tableau N°25.

De ce fait, on déduit que notre hypothèse principale est confirmée, non seulement par les résultats de cette hypothèse, mais aussi par les résultats des trois hypothèses précédentes.

Conclusion

Conclusion :

En guise de conclusion à notre étude qui aborde les représentations sociales du travail chez les femmes nous pouvons déduire que :

Nous avons tous des représentations incluses en nous, elles nous permettent de situer notre vision vis-à-vis de ce qui nous entoure, de notre vie et de nos comportements.

Placées à la frontière du psychologique et du sociale, les représentations sociales sont le produit de beaucoup de facteurs; parmi ces facteurs le travail est le plus important pour toute personne, en particulier les femmes qui autrefois étaient cloîtrées, et si elles travaillent, ce travail se limitait à des tâches tel que l'agriculture, le travail artisanal, etc. pour ne pas sortir de chez elle.

Mais avec les mutations sociales, économiques, et intellectuelles, le travail féminin a changé de domaine et de sens, ce qui a permis à la femme de beaucoup changer.

Grâce au travail, la femme a gagné la confiance des autres, a réussi à avoir plus d'estime pour elle, devenue indépendante, et à avoir un statut social, cela se diffère d'une femme à une autre, tout dépend de ce qu'elle est individuellement, de son statut (matrimoniale, professionnel), de son entourage, de ses ambitions, etc.

Concernant nos enquêtées du CHU de Bejaia, où celles-ci nous ont affirmé l'existence de diverses représentations sociales, que ces dernières donnent à leur travail, mais les plus répondus sont : « le statut », « la mise en pratique du savoir-faire », et « l'indépendance financière. ».

Liste Bibliographique

Liste bibliographique :

I. Les ouvrages méthodologiques:

- 1- ANGERS Maurice, Initiation Pratique à la Méthodologie des Sciences Humaines, édition casbah, Alger, 1997.
- 2- GRAWITZ Madeleine, Méthode des Sciences Sociales, 11^e édition, DALLOZ, Paris, 2001.
- 3- GRAWITZ Madeleine, Lexique des Sciences Sociales, 8^e édition, Dalloz 2004.
- 4- QUIVY Raymond et COMPANHOUD Luc Van, Manuel de Recherche en Science Sociales, 2^{me} édition DUNOD, 1995.
- 5- MOSOCOVICI Serge et BUSCHINI Fabrice, Les Méthodes des Sciences Humaines, P.U.F, Paris, 2003.

II. Les ouvrages thématiques :

- 1- ADDI Lahouari, Les Mutations de la Société Algérienne, édition la Découverte et Syros, paris, 1999.
- 2- BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du Travail des Femmes, édition la Découverte et Syros, Paris, 2000.
- 3- BONARDI Christine, ROUSSIAU Nicolas, Les Représentations Sociales, Dunod, Paris, 1999.
- 4- BOUTEFNOUCHET Mostefa, La Famille Algérienne (évolution et caractéristiques récentes), 2^{me} édition, S.N.E.D, Alger, 1982.
- 5- FLAMENT Claude, ROUQUETTE Michel-louis, Anatomie des Idées Ordinaires (Comment étudier les représentations sociales), Armand Colin/VUEF, Paris, 2003.
- 6- Khodja Souad, A Comme Algériennes, édition E.N.A.L, Alger 1991.
- 7- MEDHAR Slimane, Tradition Contre Développement, édition EN.A.P, Alger, 1992.
- 8- MOSCOVICI Serge, Psychologie Sociale, Quadrige/PUF, Paris, 2003.

9- SECA Jean-Marie, Les Représentations Sociales, Armand colin, Paris, 2005.

10-SINGLY François, Sociologie de la Famille Contemporaine, Armand colin, paris, 2005.

III. Les dictionnaires :

1- BOUDON Raymond, BESNARD Philippe, CHERKAOUI Mohamed et LECUYER Bernard-pierre, Dictionnaire de Sociologie, édition Larousse, Paris, 2005.

2- DICTIONNAIRE de FRANÇAIS, édition LAROUSSE, Paris, 2011.

3- FERREOL Gilles, C P, D J-M, G N, S M, Dictionnaire de Sociologie, 3^{me} édition, Armand Colin, Paris, 2004.

IV. Webographie :

1- <http://www.europsy.org/marc-alain/represoc.html>

2- <http://femme-et-sciences.e-monsite.com/pages/la-place-des-femmes/la-place-des-femmes-dans-la-societe.html>

3- <http://www.liberte-algerie.com/actualite/plus-de-femmes-sur-le-marche-du-travail-une-enquete-de-l-ons-le-revele-184381>

4- <http://www.cadredesante.com/spip/profession/recherche/La-theorie-des-representations.html>

5- <http://www.aps.dz/fr/economie/2566-l-alg%C3%A9rie-s-attelle-%C3%A0-promouvoir-le-r%C3%B4le-de-la-femme-pour-une-contribution-efficace-au-d%C3%A9veloppement-%C3%A9conomique-benmeradi>

6- <http://www.lexpressiondz.com/actualite/189551-la-femme-qui-travaille-est-garante-de-l-emanicipation.html>

Annexes

Université Abderrahmane Mira Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Questionnaire de recherche :

En vue de l'obtention du diplôme de Master II en Sociologie du Travail et des Ressources Humaines, nous tenons à réaliser une étude quantitative dont le sujet est : « **les représentations sociales du travail chez les femmes.**»

Pour se faire, nous vous remettons ce modeste questionnaire, dont lequel nous vous assurons l'anonymat de vos réponses.

Nous tenons à vous rassurer que les informations fournies ne seront utilisées que dans le cadre de la recherche et à des fins scientifiques.

Préparé par:

M^{elle} MERZOUGUI Katia.

M^f YAHIAOUI Yanis Sayes.

Encadré par :

ALLOUANE Farida.

Année universitaire

2013/2014

Le questionnaire.

I. Données personnelles (sociales) :

1. Catégorie d'âge :

[20- 30ans] [31-40ans]

[41-50ans] [51ans et plus]

2. Situation matrimoniale :

Célibataire Mariée

Divorcée Veuve

3. Niveau d'instruction :

Aucun niveau Primaire

Secondaire Moyen

Universitaire

4. Catégorie professionnelle :

Cadres supérieurs Cadres

Agent de maitrise Agent d'exécution

5. Ancienneté :

[-1an] [01-05ans]

[06-10ans] [11-15]

[16-20ans] [21ans et plus]

Le questionnaire.

II. Le manque financier:

6. Votre travail correspond-il à votre niveau d'instruction ?

Oui Non

7. Acceptez-vous de travailler avec un bas salaire?

Oui Non

8. Est-vous satisfaite de votre salaire ?

Oui Non

Un peu

9. Trouvez-vous que votre revenu mensuel répond à vos efforts effectués au travail ?

Oui Non

Un peu

10. Contribuez-vous aux dépenses de votre famille ? (famille du couple, famille de naissance.)

Oui Non

11. Votre contribution est elle ?

Considérable Moyenne

Minime

12. Préférez-vous votre situation financière en étant ?

Célibataire Mariée

Veuve Divorcée

13. Avez-vous un autre travail en dehors de celui que vous occupez?

Oui Non

Si c'est oui, pourquoi ?

.....

.....

14. À part vous, y a-t-il quelqu'un qui vous aide à subvenir aux besoins de votre famille ?

Le questionnaire.

Oui

Non

Si c'est oui, qui est (qui sont ces) personne(s) ?

.....

.....

III. Se sentir sous-estimé:

15. Avant de commencer à travailler, vous sentez-vous sous-estimé par votre ?

Famille

Société

Vous-même

Pas du tout

Comment ?

.....

.....

16. Trouvez-vous que votre travail vous valorise au sein de ?

La famille

La société

Vous-même

Comment ?

.....

.....

17. Le travail vous procure-t-il de l'assurance (sécurité) ?

Beaucoup

Un peu

Non

18. Est-ce qu'en travaillant vous vous forgez une nouvelle identité ?

Oui

Non

Comment?

Le questionnaire.

.....
.....
.....
IV. L'émancipation féminine :

19. Le travail vous a-t-il permis de vous émanciper ?

Oui Non
Un peu

20. À votre avis le travail libère-t-il la femme de la domination familiale ?

Oui Non
Un peu

21. À votre avis le travail libère-t-il la femme de la domination sociale ?

Oui Non
Un peu

22. Le travail à l'extérieur de la maison, vous permet-il de contribuer moins aux tâches domestiques ?

Oui Non

Pourquoi ?

.....
.....
.....

23. À quel point le travail vous permet-il de vous épanouir ?

Un peu Pas du tout
Beaucoup

24. Vous sentez vous plus libre étant ?

Célibataire Mariée
Veuve Divorcée

V. Les représentations du travail chez les femmes:

Le questionnaire.

25. Que représente pour vous le travail ?

.....
.....

26. Effectuez-vous votre travail par ?

Passion Obligation

Autres précisez,.....

27. À votre avis la femme (célibataire, mariée, divorcée, veuve) instruite ou non, doit-elle travailler, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

28. Quand est-ce que vous vous êtes rendu compte que le travail est indispensable ?

.....
.....

29. Votre travail vous fatigue-t-il ?

Physiquement Mentalement

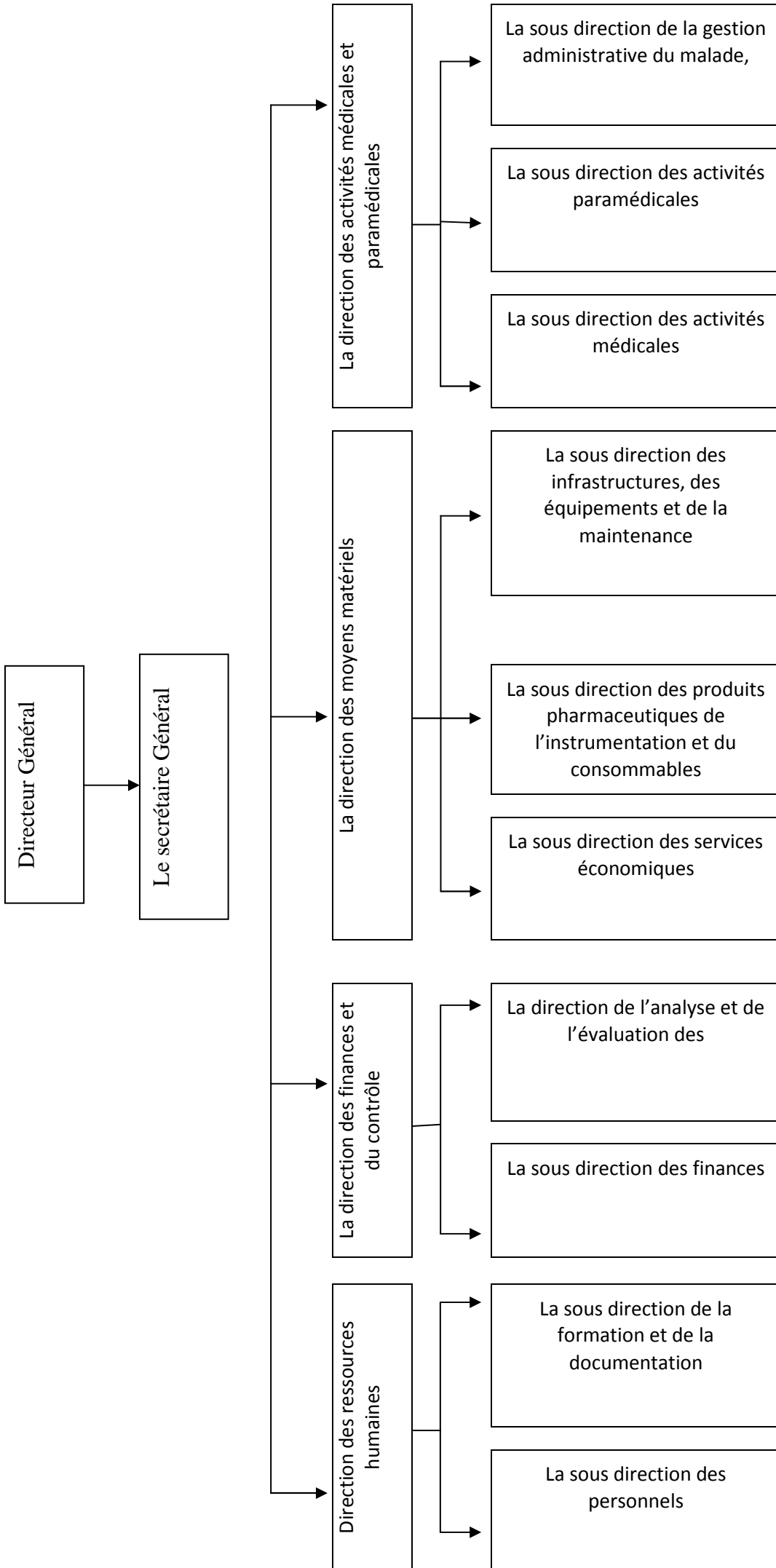
30. Est-ce que vous pensez un jour arrêter de travailler ?

Oui Non

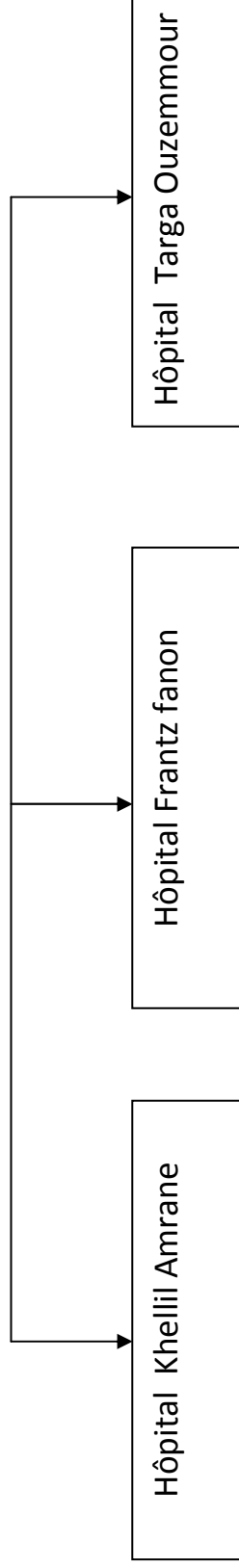
Pourquoi ?

.....
.....
.....

Organigramme du CHU de Bejaia



Les unités hospitalières du CHU de Bejaia



Organigramme de l'unité hospitalière de Targa Ouzemmour.

