

Université Abderrahmane Mira de Bejaïa
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de Fin d'étude en vue d'obtention de diplôme de
Master en Sociologie

Option: Sociologie du travail et des ressources humaines

**Les contraintes familiales et leurs influences sur
le développement professionnel de la femme**

Réalisé par :

TADJINE Kahina

Encadré par :

M^r DJADA Mahmoud

Année universitaire 2013 - 2014

Remerciements

En premier lieu je tiens à manifester ma louange à Dieu le tout puissant par aisance et excellence, de m'avoir donné la force et la patience de mener ce travail à terme ; veuille-t-il me guider toujours dans le droit chemin.

Je remercie chaleureusement mon encadreur Mr « DJADDA Mahmoud » qui m'a bénéficié de ses compétences, mon estime pour sa disponibilité, sa patience et ses encouragements permanents.

J'exprime toute ma gratitude à l'ensemble des femmes qui ont participé aux entretiens, un grand merci pour leur patience et leur accueil

Je tiens à remercier les membres du jury, du plaisir et l'honneur qu'ils me font en acceptant d'être présents le jour de la soutenance pour juger ce modeste travail.

A tous ce qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette recherche.

Un grand « Merci ».

Dédicaces

Je tiens à dédier ce travail à :

Mes très chers parents qui m'ont soutenu tout au long de mon parcours d'étude.

Mes cher frères Nordine et Sofiane

Mes chères sœurs Sonia, Hassiba, Nawel et Dahia

Ma très chère up-line, copine et cousines Wassila

Ma future belle sœur Lamia

Mes chères cousines Sabiha et Nassima

Mes très chers amis Abdessalam, Bihmane et Rafik ainsi mes très chers

Up-line Bader, Ziri et Bilal pour leur grand soutien.

Mon ami et mon up-line Okba.

Tous mes up-line, mes dowlines et mes partenaires.

Mes cousins et tous les camarades de la promo OT et RH.

Pour tous mes amis(e) et toute la famille.

Liste des tableaux

N°	Titre de tableau	Page
1	Répartition des enquêtées selon l'âge.	54
2	répartition des enquêtées selon le lieu de résidence.	55
3	Répartition des enquêtées par origine géographique.	56
4	Répartition des enquêtées par niveau d'instruction.	56
5	Répartition des enquêtées par situation familiale.	57
6	Répartition des enquêtées selon le nombre d'enfant.	57
7	Répartition des enquêtées selon leur expérience professionnelle.	58
8	Répartition des enquêtées selon qu'elles résident en famille atomique ou en famille élargie.	58
9	Répartition des enquêtées selon les lieux d'enquête.	59

Sommaire.

Sommaire

Introduction.....I

Chapitre I : le cadre méthodologique.

Préambule.

I. Les raisons de choix du thème.....	4
II. Les objectifs de la recherche.....	4
III. La problématique.....	5
IV. Les hypothèses.....	8
V. Concepts d'étude.....	8
VI. Méthode et technique de la recherche.....	13
VII. L'échantillonnage.....	14
VIII. L'enquête et les difficultés rencontrées.....	15
IX. Approches théoriques.....	15

Chapitre II : évolution de travail féminin et contraintes rencontrées.

Préambule.

I. Le travail féminin et son évolution en Algérie.....	22
II. Comment se présente la réalité du travail féminin en Algérie.....	25
1. La liberté de sortir travailler.....	27
2. Qu'elles sont les femmes qui travaillent.....	27
3. Les postes occupés par les femmes travailleuses.....	28
III. La perception de la famille sur le travail féminin.....	29
a) Famille traditionnelle.....	29
b) Famille moderne.....	30
IV. Travail et humanité.....	32
a) Les dimensions du travail.....	32
b) Les fonctions du travail.....	35
c) Les facteurs incitant le travail des femmes.....	37
V. Les contraintes et les obstacles qui freinent les ambitions de la femme.....	43
a) Difficultés rencontrées sur le lieu de travail.....	43
b) Difficultés familiales et sociales.....	46
VI. Famille, travail et carrière professionnelle.....	51

Chapitre III : Analyse et interprétation des résultats.

Préambule.....

I. Données personnelles des enquêtées.....	54
II. La famille et la gestion de l'espace (mobilité) de la femme.....	60
III. La famille et la gestion du temps de la femme.....	70

IV. les motivations de la femme pour le travail salarié.....	76
V. La famille et gestion de la carrière de la femme.....	87
VI. Interprétation des résultats et vérification des hypothèses.....	92

Conclusion.....	111
------------------------	------------

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction

Introduction :

En Algérie, la politique menée depuis l'indépendance qui a rendu l'enseignement obligatoire, a permis d'obtenir des résultats importantes, notamment par la sortie massive de femmes diplômées, d'où leur désir légitime d'accéder à l'emploi. Ainsi, par des raisons économiques et l'augmentation importante des dépenses familiales, la contribution de la femme algérienne au budget familial est devenue nécessaire au moins contribuer à son autonomie financière.

Les raisons économiques ne sont pas les seuls à motiver le travail des femmes, mais nombreuses sont celles qui ont des motivations plus importantes, telles que le désir de se rendre utile au pays, besoin de s'émanciper et celui de s'épanouir sont certainement existants chez la femme algérienne.

Toutefois, cette dernière à notre avis, reste assez dépendante de sa famille qui décide pour elle notamment en matière de travail, de lieu de résidence, du choix de secteur ou encore des horaires de travail qui conviendraient le plus à la femme. Sans doute l'égoïsme de l'homme est pour quelque chose dans la limitation des champs de son intervention pour la garder disponible à son mari, s'il y a lieu à ses enfants ou à sa famille la plus élargie.

La sociologie nous a amené à nous poser des questions fondamentales. A notre sens la plus grande limitation de la liberté de la femme reste dans la limitation du temps, et la limitation de l'espace. Ces deux dimensions constituent les plus importantes pour la liberté de l'individu, leur restriction influe alors sur les choix que l'on peut faire. C'est pourquoi nous avons mené cette étude pour cerner la problématique de l'influence de la famille sur le déroulement de carrière de femme algérienne. Ce présent mémoire scindé en deux grandes parties :

- La partie théorique comporte : six grands titres.
 - Le travail féminin et son évolution.
 - Comment se présente la réalité du travail féminin en Algérie.
 - Les facteurs qui motivent les femmes pour travailler.
 - La perception de la famille sur le travail féminin.

Introduction

- Les contraintes et les obstacles qui freinent les ambitions de la femme.
- Famille, travail et carrière professionnelle.

- La partie pratique contient à son tour : quatre thèmes.
 - La famille et la gestion de la mobilité de la femme.
 - La famille et gestion de temps.
 - Les motivations de la femme pour travailler.
 - La famille et la gestion de carrière de la femme.

Enfin un titre qui délivre les résultats de l'étude et une conclusion générale.

Chapitre I :

Cadre méthodologique.

Préambule :

Ce chapitre est réservé au cadre méthodologique de notre recherche, ou nous présenterons nos motivations du choix de thème de Les contraintes familiales et leurs influences sur l'évolution de carrière de la femme au milieu professionnel, ainsi que les objectifs de notre étude, la méthode, technique utilisée et notamment les contraintes et les difficultés rencontrées.

I. Motivation pour le choix du thème :

Les thèmes liés à la femme dans le monde professionnel, m'intéresse pour plusieurs raisons, notamment celui des contraintes imposées par la famille et qui influencent sa carrière, ou l'encourage.

La première raison est que je suis une femme, de ce fait à titre de curiosité personnelle et scientifique, je voudrai savoir dans quelle mesure la famille peut influencer la gestion des carrières des femmes.

La deuxième raison est dite à ma formation de sociologue du travail et des organisations, ce thème me permet de connaître différents milieux professionnels, et les différentes situations qui se posent à la femme au travail.

La troisième raison, est d'obtenir une expérience dans la recherche sur des sujet sa contenu sociologiques ou bien de thème purement techniques de la GRH.

II. Les objectifs de la recherche :

Evaluer l'influence des contraintes familiales sur la vie professionnelle et la carrière des femmes notamment, dire si la famille pose des contraintes à la femme au travail et limite ses ambition. A travers cette interrogation nous voulons vérifier comment s'exerce cette influence, est elle une limitation de l'espace réservé à la femme ? Est-elle la limitation du temps ? (disponibilité).

Mettre en évidence les conditions de la femme qui font ces inégalités, préciser en quoi le rôle traditionnel de la femme dans la famille conduit à accroître le risque de ne pas avoir une carrière professionnelle brillante.

Dans le cas de réussite professionnelle, nous voulons savoir si la famille à jouer un rôle facilitateur, incitateur à cette évolution de carrière de la femme.

Dévoiler les facteurs qui motivent la femme algérienne pour travailler, beaucoup de femmes ont des diplômes de magistère et de doctorat pour quelle raison? En vue d'obtention d'une carrière brillante où d'un salaire élevé et resté dans le même poste pour plus de 20ans. Aussi déterminer les secteurs d'activités les plus occupés par cette catégorie et sa contribution à la situation de marginalisation qu'elle vécu au travail.

III. Problématique :

La femme au travail, les femmes entrepreneurs et la luttes des femmes pour leur émancipation sont des sujets très étudiés par les sociologues, les psychologues et les historiens. Le travail de la femme est un phénomène qui a alimenté beaucoup de débats politiques et sociaux et constitue le sujet de nombreux traités journalistiques, alors que de points de vue scientifique reste très peu abordé.

Sans doute les nombreuse recherches effectuées sur ce sujet, leurs contraintes et d'autres thématiques de même type sont menés par les femmes elles mêmes.

Leur émancipation dans le monde est loin d'être un cadeau offert par l'homme, mais c'est grâce aux luttes syndicales et aux mouvements féministes qu'elles ont acquis le droit à l'enseignement, le droit de vote, participer à la prise de décision et le droit au travail.

Le mouvement de salarisation n'a pas le même sens pour les femmes que pour les hommes, pour ces derniers il s'agit d'un changement de statut professionnel, passés de statut de travailleurs indépendants à celui de travailleurs salariés. Pour les femmes le salariat à des implications qui vont au-delà du statut professionnel, c'est une modification du statut social, il est un synonyme d'autonomie professionnelle et familiale.

Actuellement les pouvoirs publics conscient de l'importance de la participation de la femme à la prise de décision, ont décidé d'accorder un tiers des sièges aux assemblées populaires élus aux femmes.

Elles sont présente dans tous les secteurs de l'économie même dans la police, l'armée, la protection civile. Elles ont réussi à s'introduire dans des secteurs en dehors de ceux qui leur étaient attribué traditionnellement comme le couscous, le tissage, et le ménage chez autrui.

Cadre méthodologique

Plusieurs raisons ont contribué à cette situation, le premier est l'enseignement qui est devenu obligatoire depuis une quarantaine d'années. De nos jours, l'instruction de la filles est devenu comme une sorte de permis qui lui permet de dépasser son mode de vie traditionnel et dépasser son isolement social en participant à l'activité économique. La deuxième raison est l'évolution des mentalités.

Le travail est un parcours à vivre, une carrière à construire chaque travailleur cherche à évoluer dans son milieu professionnel, occuper des postes supérieurs, participer à la prise de décision, la gestion et la planification de travail.

Beaucoup d'hommes ont réussi à réaliser cet objectif, contrairement aux femmes leur accession aux postes supérieurs, de direction et de responsabilité demeure faible elles bénéficient moins de possibilité de promotion professionnelle malgré leurs compétences, leur niveau d'instruction, le sérieux qu'elles prouvent dans l'exécution de leurs tâches et les règles et les horaires de travail qui sont toujours respectées elles sont restées dans le niveau de l'exécution.

Malgré que les inégalités entre les hommes et les femmes se sont réduites, historiquement et le soutien qu'il a apporté le mouvement féminin aux femmes travailleuses mais elles existent toujours.

Dans notre travail nous ne parlons pas de discrimination mais se sont les contraintes rencontrées que nous analysons. Qu'elles soient fondées ou non, des contraintes vagues existent et décourage le travail féminin.

Nous partons du constat que les inégalités entre l'homme et la femme sur le marché de travail plus précisément l'inégalité au niveau des promotions professionnelles et évolution de carrière prend leurs sources dans les inégalités au sein de la famille entre ces deux. Nous pensons que la famille joue le rôle fondamental.

La particularité de la société algérienne et la société kabyle surmonte une autre contrainte liée au contexte social dans le quel la femme algérienne évolue. Il n'est pas caché que notre société tient beaucoup à l'honneur de la famille et son image devant les autres, au nom de ces valeurs et normes, le travail de la femme passait par plusieurs contrôles et devait répondre à des

Cadre méthodologique

conditions que nous pensons bloquent en quelque sorte les ambitions de certaines. La femme ne doit pas exercer n'importe quelle activité.

Nous avons toujours posé la question si la femme exerce son travail en toute liberté et avec plein dévouement comme le fait l'homme. Est-il vrais qu'elle a la même liberté que ces derniers ?

En s'appuyant sur cette analyse nous sommes convaincus que la famille constitue la contrainte la plus évidente qui empêche l'épanouissement professionnel de la femme, la construction d'une carrière brillante, s'ouvrir d'autre horizon, contribuer au développement de l'organisme employeur.

La problématique que nous voulons poser à travers la présente étude est d'identifier les contraintes qui se posent à la femme et limite ses ambitions professionnels.

La famille constitue t'elle un obstacle à l'évolution de carrière des femmes en Algérie ?

Et comment

Y'a-t-il une réduction de sa disponibilité?

Y'a-t-il une réduction de sa mobilité ?

Lorsque les femmes déclarent que le travail est très important il est indispensable pour vivre. Elles voulaient dire en tant que fournisseur de revenu, ou bien au contraire signifie que c'est un devoir qu'elles devaient accomplir ou bien que par le travail elles s'exprimaient et se réaliser et qu'il constituait une dimension fondamentale de leur humanité, un marqueur de singularité, qui doit être exercé non pas en vu de l'obtention d'un revenu mais en vertu de la satisfaction que l'activité elle-même procure, ce qui mène à la recherche de l'évolution, l'innovation et la créativité dans l'organisme employeur.

À partir de là,

Est ce qu'on peut considérer que la femme elle-même constitue une contrainte devant son évolution professionnelle, et si en réalité c'est elle qui ne cherche pas l'évolution et la promotion. Et si la dimension qu'elle donné au travail et juste celle qu'il est un moyen de sortir de la maison et avoir l'autonomie financière ?

IV. Hypothèses :

- La famille exerce une influence sur l'évolution de la carrière de la femme due à la limitation de sa mobilité et sa disponibilité sous l'influence du contexte social dans lequel elle évolue.
- La femme a tendance à ce contenter d'un poste de travail qui ne présente pas d'enjeux.

V. La définition des concepts :

Afin de mener notre enquête de recherche et d'en vérifier nos hypothèses suggérées, il est indispensable d'éclairer le contenu théorique des concepts et notions clés des variables émises dans nos réponses provisoires.

1. la famille :

« La famille est l'institut fondamentale qui comprend un ou plusieurs hommes vivant maritalement avec une ou plusieurs femmes, leurs descendants vivant et parfois d'autres parents ou des domestiques »¹.

Elle est une communauté de personnes réunies par des liens de parentés existant dans toutes les sociétés humaines. Selon l'anthropologue Claude Lévi-Strauss, elle est dotée d'un nom, d'un domicile et créer entre ses membres une obligation de solidarité morale et matérielle, censée les protéger et favoriser leur développement social, physique et affectif ².

«La famille est un terme polysémique. Il désigne des individus liés par le sang et l'alliance tout comme l'institut qui régit ces liens... et la filiation et qui de surcroît occupent un même espace résidentiel... Le terme famille peut désigner un autre ensemble de parents et d'alliés avec lesquels on ne partage pas sa résidence. C'est la parenté avec laquelle on entretient ou non des relations»³.

La famille au sens sociologique est un groupe social primaire qui est constitué d'un ensemble de personne qui possède des liens entre eux, ces liens peuvent être de différents types. Selon DURKHEIM la famille « est une

¹ - WILLEM. E. Dictionnaire de sociologie, éd marcel rivièrè, paris 1961, p90.

² - AGUECHARIOU A. L'impacte de travail des femmes sur l'éducation des enfants, master, université Abderrahmane mira-bejaia, 2012/2013, p9.

³ - SEGALÉN. M. Sociologie de la famille, éd Armand colin, paris, 2002, p15-16.

Cadre méthodologique

institution sociale, une société régulière dont les membres sont liés juridiquement et moralement les uns aux autres»¹.

Définition opérationnelle :

Dans la présente étude, nous définissons la famille d'une façon pragmatique en vue d'affiner la recherche et de la guider vers ses objectifs.

La famille veut dire l'ensemble des personnes liées à la femme au travail par un lien de parenté. Ce lien varie selon que la femme est mariée ou célibataire, ce qui modifie ses rapports avec les proches.

Chez la femme mariée : le conjoint constitue la personne la plus influente, puis viennent les enfants, les beaux parents, et les parents, formés du père et de la mère et de la fratrie et enfin les grands parents.

Chez la femme célibataire : les parents et la fratrie constituent le lien le plus fort selon le cas le plus contraignant ou le plus stimulant chez la femme au travail.

C'est pourquoi, la famille désigne à la fois la famille atomique formée du couple et des enfants ou de la famille élargie, qui touche l'ensemble des membres de la famille de la femme et celle de son conjoint.

2. Les contraintes familiales.

Selon le dictionnaire français LAROUSSE : la contrainte est une pression morale ou physique.

Obligation créée par les règles en usage, par une nécessité.

Une contrainte est une violence ou une pression exercée contre une personne pour l'obliger à faire quelque chose ou pour l'empêcher de faire ce qu'elle voudrait, elle peut être physique ou morale. C'est aussi l'état de celui qui subit cette pression².

Définition opérationnelle

Au sens propre du mot, la contrainte veut dire l'obligation. Contraindre veut dire obliger quelqu'un à faire des choix ou adopter des comportements,

¹ - DAVY .G. La famille et la parenté selon DURKHEIM en sociologie d'hier et d'aujourd'hui, éd alcane, paris, 1913, p329.

² - — Contrainte—<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Contrainte.htm>. Consulté le 28/08/2014 à 11h:27.

Cadre méthodologique

c'est aussi l'empêchement de faire quelque chose dont il a envie ou d'entreprendre quelque chose qui lui tien au cœur.

Dans la présente étude nous avons données à ce groupe de mot une définition opérationnelle avec plusieurs variables et qui sont :

- La contrainte imposée à la femme de s'occuper des taches domestiques en plus de son travail salarié.
- La contrainte de limiter les lieux où elle doit travailler, où elle peut résider ou bien la limitation de sa mobilité.
- L'obligation pour la femme de respecter certains horaires pour respecter les usages et les convenances sociales dictées par la religion ou les coutumes.

Familial veut dire dans la présente étude, la personne liée à la femme par un lien de parenté. Nous avons traité aussi bien la famille atomique (formé du conjoint et des enfants) aussi que la famille élargie (frères, sœurs et autre parents).

3. Evolution de carrière :

Une carrière est le parcours professionnel d'une personne spécialisée dans son domaine, ainsi que l'évolution de son statut professionnel. La carrière de quelqu'un englobe toutes ces expériences professionnelles dans son métier.

La carrière selon Shartle (1959) est comme : « *la carrière représente la suite des postes, des emplois ou des professions dans lesquels une personne s'engage au cours de sa vie professionnelle.* »¹.

Et Sears (1982) la définit : « *la totalité ou la séquence des rôles et des expériences de travail, rémunérées ou non, d'une personne au cours de sa vie, depuis l'école jusqu'à la retraite.* »².

Définition opérationnelle :

Nous voulons dire par ce groupe de mot : la progression professionnelle, la promotion de la femme, son ascension professionnelle et sociale.

¹- GRAWITZ. M. Méthodes des sciences sociales, 11ème édition, éditions Dalloz, Paris, 2001.p13

²- Ibid, Page 13

Techniquement nous voulons dire : obtenir des promotions, assumer des postes de responsabilités, faire une brillante carrière par l'occupation des postes les plus élevés dans la hiérarchie de l'organisme employeur ou l'organisation.

4. Mobilité professionnelle :

Selon le dictionnaire des RH, la mobilité est le caractère de ce qui peut changer de place, de position. C'est le changement de poste, de fonction, de lieu ou d'entreprise. Il existe différentes formes de mobilité des salariés.

Mobilité interne : selon Jean Marie PERITTI : « la mobilité interne est le changement de poste de travail à l'intérieur de l'entreprise ou de groupe »¹.

Mobilité externe : peut signifier

- changement d'entreprise ou d'établissement
- mobilité sectorielle (changement de branche professionnelle)
- mobilité socioprofessionnelle (changement de métier ou de statut : salarié, fonctionnaire, indépendant, chef d'entreprise...)².

La mobilité peut parfois impliquer un déplacement géographique, d'une région à une autre ou d'un pays à un autre. **La mobilité géographique** (entendue au sens d'un déplacement impliquant au minimum un changement de bassin de vie) ne doit pas être confondue avec la mobilité professionnelle bien que ces deux notions soient fortement liées : en effet, la mobilité professionnelle s'accompagne souvent d'une mobilité géographique, et réciproquement la mobilité géographique d'un actif implique toujours une forme de mobilité professionnelle³.

Sur le plan de l'organisation, la mobilité professionnelle constitue une technique pertinente dans la gestion du capital humain. Cette mobilité peut intervenir dans différentes situations. Elle peut être à l'initiative de l'employeur ; c'est le cas d'une nouvelle affectation qui peut être une forme de sanction

¹ - PERITTI. J-M. Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 2001, p150.

² - — Mobilité professionnelle — http://fr.wikipedia.org/wiki/Mobilit%C3%A9_professionnelle — consulté le 06 mai 2014 à 23 :31.

³ - — Mobilité professionnelle — http://fr.wikipedia.org/wiki/Mobilit%C3%A9_professionnelle — consulté le 06 mai 2014 à 23 :31.

(dégradation), appelée aussi mutation punitive. Elle peut aussi consister en un passage d'une entreprise à l'autre suite à une mutation juridique (fusion, restructuration, réorganisation). Elle peut enfin être une promotion (évolution de carrière).

La mobilité peut dans un deuxième point résulter du choix du salarié qui sollicite un autre poste en vue d'avoir de meilleures conditions de travail. Elle peut aussi résulter de l'avis du médecin du travail qui peut demander un changement temporaire de poste pour un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ¹.

Définition opérationnelle :

La mobilité désigne dans les milieux professionnels les déplacements internes (au sein de l'entreprise) ou externes.

Etre mobile désigne un travailleur qui est apte à changer de lieu de travail soit à titre temporaire soit permanent. La mobilité désigne aussi le changement de ville, de cadre de vie et d'environnement en général.

5. La Disponibilité :

Selon le dictionnaire de la langue française le mot disponibilité est qualité de ce qui est disponible, de ce qui peut être utilisé ².

Selon le dictionnaire la rousse, la disponibilité est le fait pour quelqu'un d'être libre pour telle ou telle activité, d'être libre de toute préoccupation.

La disponibilité et la position d'un fonctionnaire qui, placé hors de son service, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Condition des biens que le propriétaire peut librement aliéner.

Définition opérationnelle :

En général, la disponibilité au travail vaut dire être toujours disposé à faire son travail quelque soit le temps où il est sollicité.

¹ - ATROUCH. B. Mobilité professionnelle : ce que dit la loi. [En ligne] — www.lavieeco.com. 2012-01-26. Consulté le 07/05/2014 à 16h.

² - définition et synonymes du mot disponibilité dans le dictionnaire de la langue française. <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/disponibilite/>. Consulté le 07/05/2014 à 16h.

Techniquement, dans le lexique des ressources humaines la disponibilité veut dire :

- L'aptitude à faire des heures supplémentaires,
- L'aptitude à travailler à des heures matinales ou de nuit,
- La possibilité de travailler les jours fériés, les week-ends,
- La possibilité de travailler en équipe de 02 fois huit heures, trois fois huit heures

C'est précisément sur les paramètres de la disponibilité que notre étude va s'appuyer.

VI. Méthodes et techniques utilisées :

Dans une recherche en science sociale, le chercheur doit recueillir des données empiriques qui ensuite seront examinées et comparées aux hypothèses pour pouvoir les confirmer ou les infirmer. Pour atteindre cet objectif, le chercheur recourt aux méthodes et techniques adéquates qui varient selon l'objet d'étude.

La méthode est un ensemble de procédures, de démarches précises adoptées pour en arriver à un résultat ¹.

Dans la présente étude nous avons utilisé la méthode dite qualitative. Cette méthode a le mérite de mieux comprendre les phénomènes sociaux, leurs causes et leurs conséquences.

Les vérités statistiques ne suffisent pas à comprendre et à expliquer les phénomènes aux contenus psychologiques ou sociologiques.

Par contre la méthode qualitative qui consiste à recueillir des données par des entretiens et d'analyser leur contenu permet d'approfondir les questions et de laisser une liberté d'expression aux interlocuteurs ce qui est souvent porteur de résultats positifs.

Le guide d'entretien est un moyen de conduire les interviews vers leurs objectifs, comme son nom l'indique un guide permet de ramener l'interview sur

¹ - ANGERS. M. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, p61

Cadre méthodologique

le chemin, c'est-à-dire vers les objectifs de l'étude, et ne pas le laisser dévier d'une trajectoire préalablement tracée, c'est pour cela nous avons choisi l'entretien semi directive.

La réalisation de nos entretiens a duré pour une moyenne de chaque entretien d'une demi-heure à une heure, et cela tout dépend de la disponibilité des femmes enquêtées, au sein des entreprises EPB et cévital c'était entre une demi-heure jusqu'à une heure, les bureaux d'architectures, entre une heure et demi et deux heures, la difficulté était au niveau de CHU de bejaia.

Pour l'analyse des données collectées du terrain d'investigation, on a opté pour une analyse thématique qu'est une technique d'analyse accès sur la vérification et l'interprétation de résultat de chaque thématique de recherche. Pour cela on essayé par la présente étude d'analyser quatre thématiques qui sont : la famille et gestion de mobilité (l'espace), la famille et gestion de disponibilité (le temps), les motivations de la femme pour travailler et en fin la famille et gestion de la carrière de la femme.

VII. Population d'étude :

La présente étude cible les femmes au travail. Mais en vue de cerner notre population pour mieux la maîtriser nous allons définir la population d'étude d'une façon plus précise.

Nous avons ciblé les femmes diplômées : ce choix est dicté par la facilité de cette population à répondre aux entretiens d'une part, et d'autre part c'est cette catégorie qui est amenée à évoluer en carrière selon en cas de milieu familial favorable ou au contraire d'avoir une carrière moins brillante, le cas échéant en cas de contraintes.

Notre population d'étude est de 17 sujets, formés par la méthode dite de boule de neige. C'est-à-dire la population augmente au fur et à mesure de l'investigation. Notre enquête s'est déroulée dans différents endroits, au niveau de l'EPB, cévital, service (BET d'architecture), CHU de bejaia et polyclinique d'amizour et l'institut national de paramédical (annexe sidi ouali).

La durée de l'accomplissement de nos entretiens est une période qui s'étale du 10mars au 05avril 2014.

VIII. Les difficultés rencontrées :

Afin de réaliser la présente recherche on rencontré quelques difficultés qui nous ont tardé pour son élaboration et qu'on les résume dans les points suivantes :

- La difficulté d'accès à quelques entreprises telle que l'entreprise ALCOSTE et la BADR.
- La difficulté de l'accès à un grand nombre de femmes cadre dans les entreprises lieux d'enquête, surtout au niveau de cévital.
- La difficulté de mener des entretiens de plus d'une heure avec les femmes à cause de leur exigence de travail, dans certains endroits elles refusent complètement, le cas dans le CHU Khalil Amrane et la polyclinique d'amizour.
- Certaines femmes n'ont pas voulu être sincères avec nous, selon leurs réponses et à partir de notre observation on a constaté qu'elles ont caché des réalités sur leur famille, des réalités qui pouvaient enrichir les entretiens et l'étude.

IX. Approche théorique :

Dans une vision théorique on renvoi la disqualification de la femme au travail à la théorie du plafond de verre, une expression évoquée pour la première fois en 1986 par deux journalistes de (Wall Streets Journal), HYMOWITZ et SCHEEHARD, pour désigné les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés dans la majorité des organisations. L'expression est désormais consacrée pour décrire le phénomène de ségrégation verticale dans le milieu professionnel.

Le bureau international du travail en 1997 le définit comme « les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités».

C'est encore l'«ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision

dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi les associations et les syndicats»¹.

Dans un document publié par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2001, on constate que dans le monde entier, les femmes demeurent concentrées dans les formes de travail les plus précaires et, à quelques rares exceptions près, toutes se sentent prisonnières du plafond de verre. Selon ce rapport, les femmes constituent à peine 1 à 3% des cadres supérieurs des plus grandes entreprises du monde².

MORRISON et al, voyaient de la théorie du plafond verre que ce soit «une barrière transparente ou indivisible qui empêche la femme d'avancer au delà d'un certain palier dans la hiérarchie organisationnelle »³.

Tout se passe comme si un plafond invisible empêchait les femmes de grimper les échelons. Autrement dit, il existerait des niveaux au-dessous desquels les femmes seraient capables d'avancer hiérarchiquement et au-dessus desquels elles ne pourraient plus progresser. Les femmes stagneraient souvent à des postes de middle management.

Le phénomène n'est donc pas nouveau. Malgré leur place croissante dans le monde du travail, la présence de femmes dans les instances décisionnelles des entreprises est bien souvent limitée voire quasi inexistante. Selon des études réalisées par la fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, deux types de ségrégations professionnelles peuvent être surmontées, à savoir que les femmes sont sous-représentées dans certains types d'emplois et fonctions. Ainsi les femmes se trouvent concentrées dans certains secteurs, métiers et postes (ségrégations horizontale), et dans une branche d'activité ou un secteur donné, elles sont sous-représentées dans les postes de direction bien rémunérés (ségrégation verticale)⁴.

Les raisons de l'existence du plafond de verre sont liées pour certains auteurs à des stéréotypes du genre, l'inconscient collectif voit la femme en mère/épouse

¹- LAVICTOIRE. O et autres. L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances? [En ligne]. Université Paris DAUPHINE, MBA management des ressources humaines – promotion 2004-2005. http://mbarh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba_rh/pdf/Travaux_anciens/MEMOIRE-GROUPE3-l-egalite-professionnelle-hommes-femmes-cont.pdf. Consulté le 27/08/2014 à 15 :30, p24.

²- Ibid, p25.

³- BENGUERNA. M et al. « Femmes diplômées du Maghreb, de l'exercice de la responsabilité ». In les cahiers des CREAD, n° 74, Algérie, 2005, p18.

⁴- LAVICTOIRE. O et autres. Op.cit, p25-27.

plutôt qu'en travailleuse et à fortiori plutôt qu'en dirigeante. Le stéréotype qui associe le poste de dirigeant à la masculinité constitue sans l'un des obstacles majeurs à la présence des femmes au plus haut niveau de la pyramide organisationnelle. Afin de déterminer ce constat MORRISON a effectué une étude qui contient deux types de questionnaire auprès de 47 établissements et sur un échantillon de 155 femmes¹. On rajoute par les travaux du contemporain, Pierre BOURDIEU que la femme est exclue dans la sphère d'emploi contrairement à l'homme. Il voyait dans sa thèse que la sphère d'emploi est «un lieu de pouvoir masculin et un lieu d'exclusion des femmes»².

Dans la même logique, les perceptions sociales amenant à considérer un travail convenant aux hommes et un travail convenant aux femmes impliquent souvent les hommes se voient confiés des tâches et des responsabilités différentes dès le début de leur carrière, et reçoivent par conséquent une rémunération différente de celle des femmes, en suite ils seront naturellement dirigés vers des carrières différentes. Les femmes seront quant à elles souvent écartées des postes générateurs de revenus ou des postes d'encadrement qui contiennent des étapes nécessaires à la promotion aux postes de haute direction, au motif qu'elles n'ont pas la capacité ou la volonté d'accepter des postes très en vue.

Betz, Bujold et Gingras, des auteurs qui ont étudié le « plafond de verre » considèrent que c'est un obstacle pour les femmes en tant que groupe, barrant la promotion individuelle simplement parce qu'elles sont des femmes, leur place est dans des professions souvent peu prestigieuses, plutôt que parce qu'elles n'ont pas la capacité d'occuper des postes à des niveaux supérieurs.

Les auteurs renvoient aussi ces inégalités à l'éducation de la femme. Une part importante des inégalités homme/femme se forge dès l'école, et notamment par la différenciation des filières. Les filles et les garçons se distinguent dans leurs choix d'orientation dès le lycée, ce qui conduira plus tard à un accès inégal à la qualification et donc aux carrières développées³.

¹ - BENGUERNA. M et al. Op.cit p18.

² - Ibid, p18.

³ - LEBRETON. D et autres. La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. [En ligne]. VOLUME XXXIII:1 – PRINTEMPS. 2005. www.acelf.ca. — Consulté le 22/08/2014 à 15 :14.

Cadre méthodologique

De nombreux écrits reconnaissent le rôle que joue l'éducation à divers points de vue dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Selon ces auteures, les programmes d'études dispensés par voies (voie modifiée, régulière ou professionnelle) illustrent bien, par exemple, l'influence que joue l'élément structurel du milieu éducatif sur le choix de carrière et son développement¹.

Selon bon nombre d'écrits, les femmes doivent continuellement surmonter des obstacles liés à certaines pratiques discriminatoires dans leurs tentatives de s'insérer et de s'actualiser dans la sphère professionnelle et ce, en raison de leur groupe d'appartenance sexuelle. D'après Coderre *et al*, parmi les gestionnaires interrogées, celles qui semblent le moins satisfaites de leur carrière sont aussi celles qui se disent victimes d'une telle discrimination et qui vivent une absence de reconnaissance de leurs pleines capacités².

Dans les écrits scientifiques portant sur la psychologie vocationnelle, il est reconnu depuis longtemps que le processus de choix de carrière et le développement de la carrière constituent ni plus ni moins que l'explicitation de son image de soi. Bujold et Gingras, plus la personne possède une bonne connaissance de soi, c'est-à-dire plus elle se connaît en matière d'aptitudes, d'intérêts, de valeurs personnelles et d'habiletés, plus elle sera en mesure de prendre une décision éclairée par rapport à sa carrière. Si elles ne savent pas vraiment qui elles sont, les personnes vont plutôt intérioriser certaines images stéréotypées qui ne correspondent souvent pas à ce qu'elles sont, ou encore elles vont attendre que des opportunités leur soient présentées. Bref, selon Bujold et Gingras toujours, l'influence du concept de soi sur le déroulement de la carrière d'une personne a clairement été démontrée au fil des ans³.

La multiplicité des rôles a sont mot à dire, selon Marie-Agnès 1992, les carrières des femmes sont ponctuées d'interruption dues à des obligations familiales, tandis que les carrières des hommes sont surtout affectées par des facteurs d'ordre professionnel.

Pour SCHWARTZ, il existe deux types de femmes dans le monde de travail, celles dont la carrière prime tout, et celle qui veulent combiner carrière

¹ - Ibid, p131-132.

² - Ibid, p132.

³ - Ibid, p134.

Cadre méthodologique

et famille. En fait il n'y a pas de problèmes que pour les femmes qui appartiennent au 2^{ème} groupe. Il considère que ces dernières seront plus heureuses si elles reconnaissent que la maternité et la réussite professionnelle ne sont pas compatibles, qu'à la condition de restreindre leurs ambitions dans le domaine du travail. Comme il est difficile de concilier le travail rémunéré et la vie familiale, il s'agit de réduire les exigences de réussite professionnelle pour les femmes.

Elles prévoient de demeurer sur le marché du travail et conséquemment combiner leur responsabilités familiales et professionnelles, par ailleurs les écrits semblent indiquer que le cheminement réel des femmes s'avèrerait souvent très différent de celui qu'elles attendent, il aurait donc un coût rattaché au fait de vouloir à la fois des enfants et une carrière. En ce sens que la maternité crée une certaine discontinuité dans la carrière des femmes.

FLIPO et REGNIER-LOILIER, montre que les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à s'investir dans la sphère familiale : 14,2 pourcent pour les femmes contre 1,3 pourcent pour les hommes. La difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, dont la vie familiale peut aboutir à des arbitrages douloureux. Particulièrement pour les femmes qui pour des raisons sociales et culturelles assume de fait la charge de la plus grande part du travail domestique, certaines d'entre elles doivent ainsi choisir entre un fort investissement familial en détriment leur carrière professionnelle¹.

Ces inégalités professionnelles peuvent se résumer dans deux perspectives.

- La perspective socioculturelle, qui suggère que les différences de développement des carrières des femmes (promotion, responsabilité) s'expliquent en grande partie par l'environnement familial et social qui inciterait les femmes à adapter des comportements nuisibles à leur performance et à leur avancement dans leurs carrières. Les stéréotypes liés aux relations sociales de sexe contribuent à maintenir et à légitimer les inégalités de genre dans toutes les sphères, notamment la sphère familiale et le monde du travail.
- La perspective structurelle/organisationnelle, qui affirme que les différences de comportement professionnel et managérial des femmes, pourraient être

¹ - Cette, G. Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant. [En ligne]. Revue de l'OFCE 92. Janvier 2005. gilbert.cette@banque-france.fr. Consulté le 22/08/2014 à 15 :57.

Cadre méthodologique

dues aux caractéristiques de l'organisation, notamment en relation avec le nombre relativement faible des femmes dans les emplois supérieurs. Le comportement d'une femme cadre serait une réponse « *raisonnable* » à la situation que l'organisation lui propose. Il existerait, selon cette étude, un ratio au-dessous duquel, les (femmes) minoritaires auraient des difficultés à exprimer leur spécificité et à se dissocier des stéréotypes qu'on leur associe. Dans cette approche, ce sont les caractéristiques des organisations et non celles des individus qui expliquent leurs comportements¹.

Notre étude s'inscrit dans la perspective socioculturelle, qui suggère que les différences de développement des carrières des femmes (promotion, responsabilité) s'expliquent en grande partie par l'environnement familial et social qui inciterait les femmes à adapter des comportements nuisibles à leur performance et à leur avancement dans leurs carrières.

¹ - Rapport de l'étude sur Conciliation travail- famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc. Rabat- Juin 2011. P18-19.

Chapitre II:

**Evolution de travail féminin
et contraintes rencontrées.**

I. L'apparition et le développement de l'activité salariale féminine en

Algérie :

Les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail, on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. D'après BENNOUNE Mahfoud-anthropologue algérien- « cette évolution est résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisme et processus de développement »¹.

Les femmes algériennes se multiplient dans le milieu professionnel jusqu'à rivaliser avec d'autres espaces réservés à l'homme, cela grâce à leur courage et leur défiance aux mentalités rétrogrades, ainsi elles sont arrivées à briser sans complexe les tabous qui jusque là étaient sacrés, elles se prennent en charge tout en modifiant leur statut dans lequel on voulait les confiner².

La situation de la femme algérienne commence à s'améliorer en instituant la liberté et l'égalité des deux sexes, la suppression des comportements discriminatoires et la recherche des droits de la femme, leur accès aux études supérieures et l'égalité dans la vie professionnelle, car le marché du travail est une famille conçue comme une association volontaire d'individus égaux³.

Brièvement, l'évolution du statut de la femme Algérienne, sa fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et l'accès au travail salarié, est la conséquence du changement social introduit dans la société algérienne.

¹ - BENNOUNE. M. Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, (étude socio anthropologique), éd Marinoor, Algérie, 1999, p 86.

² - BENATIA. F. Le travail de femme en Algérie, éd SNED, Alger, 1970, p 34.

³ - VANDEVELDE. D. Femme algérienne, éd N°140-6, Alger, 1980, p185.

1. Les femmes et le travail durant la période coloniale:

L'activité féminine salariée n'est pas un phénomène récent pour la société algérienne il a existé même dans la période de la colonisation, les femmes touchées par la pauvreté et les difficultés de subvenir aux besoins de leur familles ont sortis de la maison pour travailler. Donc ce n'est pas ni un facteur d'épanouissement ni une conquête sur le monde extérieur, mais seulement par nécessité pour survivre. Mais c'était une minorité, le chômage massif a touché toute la société, soit pour les hommes ou pour les femmes.

Parmi les femmes rangées par le recensement 1951 dans la catégorie des occupées, plus d'un million d'entre elles étaient classées comme aide familiales agricoles, cette rubrique permettait de masquer du chômage en considérant comme occupée, la femme qui traite une chèvre ou ramasse les œufs de poules ! En novembre 1954, il n'y avait en réalité que 30000 femmes qui exerçaient une activité économique hors de l'agriculture. Encore faut-il préciser que 24000 d'entre elles étaient des femmes de ménage ! Voilà le bilan positif de la colonisation pour les femmes algériennes.

2. Après l'indépendance :

Après l'indépendance en 1963, le taux d'activité était de 30%, le taux d'emploi est de 20%. Les femmes actives sur l'ensemble de la population active ne représentaient que 7%. Le taux d'analphabétisme était en 1962 de 70%, celui des femmes de 80%. De 1963 à 1977, le taux d'analphabétisme a régressé de 80% à 40%. Cette progression du niveau éducatif est due aux investissements consacrés au système éducatif où le taux de scolarisation du primaire a progressé de 60% en 1963 à 90% en 1977, celui du secondaire de 30% à 75%¹.

¹ - CHENNOUF. S et autres. Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salariées : Le cas de l'Algérie. [En ligne]. In cahier de recherche N° 07-35-09 .Septembre 2007 ISSN: 1711-6295 . p8. http://neumann.hec.ca/chairemsi/pdfcahiersrech/07_35_09.pdf — Consulté le 13/12/2013 à 08 :49.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Nous parlons aujourd'hui de la femme et de son émancipation et notre discussion, sera axée sur le travail des femmes en Algérie en particulier et la consolidation de sa présence dans le domaine économique à la lumière des défis de la mondialisation.

Cette histoire d'émancipation de la femme algérienne, a débuté bien avant l'indépendance des lors qu'elle s'était déjà illustrée dans la lutte contre le colonisateur français.

Aujourd'hui, les femmes algériennes qui représentent 16,282 millions sur 32,906 millions d'algériens, soit un pourcentage de plusieurs défis et entrer dans le monde réservé exclusivement aux hommes.

Après l'indépendance l'Algérie a connu un mouvement féministe mené par les femmes de la classe populaire. La première manifestation des femmes devant l'Assemblée Populaire Nationale, contre l'adoption du projet de code de la famille en 1979.

Le 8 mars 1979 a connu la constitution de la première association indépendante de la femme ; les collectifs des femmes indépendantes de l'université d'Alger. Décembre 1981, publication du premier manifeste des femmes. En 1989, la création de la première association pour l'égalité devant la loi, entre les hommes et les femmes (la première association des femmes reconnue officiellement). A partir de 1990 la création de plus de 15 associations de femmes. 1993, la création en vue de la conférence mondiale des femmes à Pékin, du collectif Maghreb. Adaptation de cent mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et de la famille. 1995 participation à Pékin au parlement symbolique des femmes ; adoption de 1000

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

mesures en faveur des femmes, son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.

En 1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association de femmes. Et en 2000 : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible¹.

En effet, et selon les statistiques de 2006, ainsi les succès réalisés jusqu'à présent par les femmes algériennes n'ont pas amélioré sa situation dans le monde du travail, après les nouveaux chiffres de l'office national des statistiques de l'année 2006, les demandeurs d'emploi femme sont alors estimées à 20,4%, la participation des femmes à l'activité économique demeure très faible ; les femmes représentent 16,9% du total des occupés : 19% en milieu urbain et 13,8% en zone rurale.

La question qui se pose, est ce que les femmes algériennes ont-elles vraiment trouvé leur place dans une nation où l'économie se caractérise par un échec total des réformes utilisées jusqu'à présent.

II. Comment se présente la réalité du travail féminin en Algérie.

Selon les données du bilan de l'ONS enquête de 2005, le mode d'accès à l'emploi nous renseigne sur la manière qui a permis aux occupés de trouver l'emploi qu'ils exercent, 34,3% ont usé de leur relation personnelles ou familiales pour trouver un emploi, 25,3% pour les femmes. Le seconde mode d'accès est « installer à son propre compte » avec 27,1% pour l'ensemble des occupés, 26,1% pour les femmes ; il est plus élevé dans le milieu rural avec 35,1% contre 22,7% dans les zones urbaines. Le troisième mode est la réponse à une annonce

¹ - KHOUDJA. S. Nous les Algériennes, (la grande solitude), éd casbah, Alger 2002, p98.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

avec 7,8% pour l'ensemble des occupés, 9% pour les femmes. Le dernière mode d'accès à l'emploi est le placement réalisé par l'intermédiaire de l'agence nationale de l'emploi ANEM avec 3,5%, les femmes utilisent beaucoup plus ce canal pour la recherche de l'emploi que les hommes surtout en milieu urbain, le taux pour les femmes est de 7,8% contre 2,8% pour les hommes¹.

Selon l'étude élaborée par Mouloud Hedir, économiste et spécialiste des questions liées au commerce international sur l'impact genre et libéralisation économique en Algérie, sur les 187 pays l'Algérie se trouve aux dernière places du point de vue du taux d'activité des femmes. On assiste à un chômage des diplômés, dû à la faible création d'emploi, en 2010 le nombre des diplômés universitaires est de 200000 diplômés par contre les postes d'emploi créés en moyen annuelle pour la période 2008-2011 est de 251000 emplois².

L'emploi féminin se trouve dans une situation paradoxale au cours des dix dernières années. D'abord malgré ces retards il progresse indéniablement, mais il souffre toujours de plusieurs difficultés comme la ruralité qui est toujours considérée comme un obstacle à l'emploi féminin malgré quelque progrès timides, et aussi la capacité de l'économie algérien à proposer des emplois. Les femmes sont de plus en plus ont orienté vers l'accès au savoir et aux diplômes, pour elles c'est la voie la plus sur d'accès à l'emploi. La part des femmes atteint le niveau de 65% des effectifs diplômés de l'université Algérienne en 2011³.

Pour les femmes avoir un diplôme c'est travaillée dans une administration ce qui augmente le taux de chômage, il est singulièrement plus bas pour les sans diplômés.

¹ - CHENNOUF. S et autres. Op.cit. p25.

²- MEZIANE. R. Emploi féminin en Algérie, des retards considérables à rattraper. [En ligne]. <http://fr.africatime.com/algérie/pays-une>. Publié dans Liberté le 01/08/2013. Consulté le 06/12/2013 à 10 :36.

³ - Ibid.

1. La liberté de sortir travailler :

Selon les chiffres de l'ONT au dernier trimestre 2010, le taux de chômage des femmes est de 19% contre 8% chez les hommes, et atteint 33,6% chez les diplômées.

Freinées par la tradition et le conservatisme, elles partent rarement de chez elles pour travailler, elles sont ainsi pénalisées par rapport aux hommes ; seulement 20% de femmes chômeuses acceptent de partir travailler dans autre wilaya, contrairement aux hommes.

Les traditions et les coutumes au Maghreb considèrent que le rôle de la femme est uniquement au foyer, un rôle social qui lui colle à la peau et démontre que les mentalités n'ont pas changé en 50ans.

Selon l'enquête récente menée par le centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme (ciddef) seulement 3 individus sur 10 sont favorable au travail des femmes¹.

2. Quelles sont les femmes qui travaillent :

En 2006 le taux de la population active féminin atteint 18% selon l'enquête réalisée sur l'insertion socioéconomique de la femme, enquête réalisée par le CRASC au profit du ministère. Une enquête menée dans 16 wilayas et 66 communes au près de 13757 femmes a démontré que la population féminine qui occupe un poste d'emploi et composée de jeunes, 62% n'ont pas atteint l'âge de 35 ans, et 77% ont moins de 45 ans, l'âge moyen de cette population est estimée à 33ans. Sur le plan matrimonial, les femmes célibataires reflète la mise avec 55% contre 36% des femmes mariées, 6% des femmes veuves et 3% sont divorcées.

¹ BENFARES. H. Femme en Algérie la négation par les chiffres. Mon journal dz. Consulté le 06/12/2013 à 11 :36.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Quand au secteur d'activité, les femmes contrairement à ce que l'on pense sont plus nombreuses dans le secteur public avec 60% contre 33,5% pour le privé. Le nombre des femmes ayant un niveau d'enseignement supérieur et travail dans le secteur public est 78% contre 20,8% dans secteur privé formel et 1,1% dans le privé informel¹.

3. Les postes occupés par les femmes travailleuses.

Le plus grand employeur d'emploi féminin en Algérie est l'Administration suivie par l'Industrie et dans une moindre mesure les services. Les autres secteurs d'activité comme le commerce, les bâtiments et travaux publics (BTP) et l'agriculture ont presque toujours employé peu de femmes. L'emploi des femmes dans la fonction publique a connu une augmentation de 17,34% de 1995 à 2002. L'éducation nationale occupe la première place avec 47,9%, beaucoup de jeunes voient l'enseignement comme le débouché naturel des filières de lettre et des sciences, suivi par le secteur de la santé avec un taux de 18,9%². Les femmes se dirigent beaucoup plus dans le secteur protégé qui est le secteur public.

Le choix des femmes pour le secteur éducatif et celui de la santé peut s'expliquer par l'allocation du temps qu'elles peuvent consacrer aux tâches professionnelles et aux tâches familiales.

Par niveau de qualification, les femmes cadre en 2002 représentent 31,7%, suivi par les femmes de niveau de maîtrise avec 36,6%, le reste étant le personnel d'exécution³.

Au niveau de bas de l'échelle de classification des postes de travail se trouve les femmes de ménage qui sont classées à l'échelle 01, au niveau moyen, les femmes occupent particulièrement les métiers paramédicaux, ceux de

¹ - AMIR. N. Femme et travail en Algérie, le secteur publique principale employeur. [En ligne]. www.algeria-watch.org. El Watan, 23 juillet 2006. Consulté le 22/11/2013 à 12 :06.

² - CHENNOUF. S et autres. Op.cit. P18.

³ - CHENNOUF. S et autres. Op.cit. P19.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

secrétariat et l'enseignement où les possibilités de formation professionnelle ou de promotion sont les plus réduites. Quand au niveau supérieur, les femmes sont professeurs, chercheurs, chargées d'études, médecins, juristes etc.

III. La perception de la famille algérienne sur le travail féminin:

1. La perception traditionnelle :

Il ya quelque années la majorité des hommes algérien n'acceptent pas que leurs épouse, fille, sœur et mère travaillent. La société durant plusieurs années a limité son rôle uniquement dans les frontières domestiques, elle considère que le travail féminin rémunéré est une atteinte et risque potentiel contre le « nif ». Le revenu rapporté par une femme est vu comme une insulte et un affaiblissement de pouvoir de l'homme, son identité se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille, « le revenu rapporté de l'extérieur de la maison est une affaire d'homme »¹ et celui dont la fille, l'épouse ou la sœur exerce une activité salariée n'est plus un homme.

Pour mérité ce nom il faut disposer d'un pouvoir absolu sur la femme, et celle qui participe à l'activité économique remet en cause cette identité. « Dans ce contexte l'accès de la femme au marché du travail sera perçu comme une dimension du mari et un affaiblissement de son pouvoir d'autant que ce pouvoir est défini en terme de contrôle et de droit de commander »². Aussi la femme qui travail à l'extérieur du domicile est encore mal vue puisqu'elle représente la remise en question de l'ordre traditionnel et des formes de pouvoir.

¹ - ADDI. L. Les mutations de la société algérienne et lien social dans l'Algérie contemporaine, éd la découverte, paris, 1999, p135.

² - CAMILLERI. C. Jeunesse et développement, édition du CNRS, paris, 1969, p337.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Le sentiment de transgression n'est, en revanche pas totalement absent dans les couches sociales aisées, où la femme exerce une activité salariée pourtant valorisée. La aussi la culture patriarcale est encore présente, notamment dans l'attitude du mari par rapport au revenu de son épouse. Dans de nombreux cas, en effet, dans les couches moyennes, le revenu de la femme n'est pas considéré par le mari comme indispensable. Il ne compte pas dessus, bien qu'il en profite directement ou indirectement, il le refoule pour ne pas lui accorder le statut d'un revenu permanent.

Considéré comme un revenu d'appoint, le salaire de la femme n'est pas utilisé directement dans les dépenses quotidiennes prises en charge par celui du mari. Le budget familial et la structure des dépenses sont pensés par le mari comme si le revenu de sa femme allait cesser d'un jour à l'autre¹.

2. La perception moderne :

Le taux de chômage élevé, la cherté de la vie, la scolarisation des enfants et beaucoup d'autres facteurs ont engendré au fil de ces dernières années des effets sur la structure familiale et donne une nouvelle mutation à la société algérienne, ils ont provoqué de profond changement dans les mentalités qui contredit le principe de la culture patriarcale².

La femme moderne égale à l'homme dans certaines fonctions, elle exerce au sein de toutes les institutions, que ce soit dans une usine, une école ou un quelconque secteur de service public ou privé. Elle est médecin, infirmière, avocate ou magistrat, professeur à l'université, membre du parlement, elle assure sa fonction en toute liberté et dévouement.

¹ - KHODJA. S. A comme Algérienne. E.N.A.L, Alger, 1991, p113.

² - AOUZELLE. F. Le retour en force de travail des femmes. [Enligne].www.djazairiss.com/fr/liberte/140914.

Publié le 15/08/2010. Consulté le 22/11/2013 à 12 :15.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Selon une enquête menée par l'office national des statistiques (ONS) auprès des ménages en 2009, la principale cause de cette situation est due essentiellement au taux de chômage estimé à 10,02%¹.

A ce temps la les parents, les frères et la société en générale comprennent mieux l'intérêt de la famille et de la société de travail féminin. Pour les mères, les études et le travail est une arme dans ses mains, c'est le seul moyen qui permette son évolution et sa considération dans la société, en effet l'accès de la femme au travail rémunéré est de plus en plus encouragé.

Aujourd'hui qu'elle soit marié, célibataire, veuve, divorcée, retraitée, sœur ou mère, qu'elle a déjà exercé un emploi ou jamais, qu'elle soit diplômé ou non, elle est encouragée par l'homme, père, frère ou mari pour aller travailler.

Il ya une grande compréhension de la nécessité de la participation de la femme dans l'emploi, mais cela non pas parce qu'elle a des capacités pour contribuer au développement économique, mais comme une nécessité pour aider la famille. Si les facteurs qui motive la femme pour travailler sont d'ordre socio-économique sont pour l'homme d'ordre financière.

L'homme n'osera jamais à avouer qu'il donne son accord pour son épouse, sa sœur et sa fille pour qu'elle cherche un travail parce qu'il est ouvert ou qu'il croit à son droit au travail, c'est vrais que ce sont tous d'accord qu'elle a le droit à l'enseignement et suit des études supérieurs, beaucoup d'entre eux cherchent à se marier avec une femme cultivée, mai il souhaitent qu'après le mariage reste à la maison, ils pensent qu'elle doit d'abord fondé un foyer et s'en occuper.

Selon une enquête publiée par le centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme (ciddef) et menée auprès des adultes de 18ans et plus et des adolescents âgés de 14ans à 17ans, montre que pas moins de 45% des

¹ - Ibid.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

hommes interviewé refusent le travail féminin, seulement 37% sont favorable et 18% sont favorable mais avec des conditions¹.

Certains métiers permettent à la femme de trouver sa stabilité, elle peut l'exercer sans aucun souci, ils sont même considérés comme des métiers noble tel que les femmes médecins, enseignante, mais en générale le travail des femmes en Algérie est contrôlé, il doit répondre aux valeurs tracées dans le cadre de la culture arabo-musulmane, et dans les mesures où il ne remet pas en cause sa dignité et son image devant toute la famille et les voisins. L'enquête effectuée par le (ceneap) a démontré que 69,7% des avis pensent que la femme ne doit pas exercer n'importe quelle activité, quant aux limites imposées pour l'exercice d'une activité rémunérée, elles résident pour 59% des cas dans la durée du travail et 14,4% dans la mixité dans le milieu de travail².

IV. Travail et humanité

1. Les dimensions du travail :

Travailler, cette notion à la fois vaste et compliqué, ayant divers sens et diverses raisons, a connu une évolution et une diversification de significations qui lui sont attribuées. Nous en présentons trois en particulier qui ont l'avantage de mettre en évidence les différentes dimensions constitutive de la notion de travail.

a. Le travail comme devoir :

L'être humain est défini ontologiquement comme un être de devoir, le travail - sous-entendu le travail marchand – en est le premier des devoirs, la notion de devoir étant étroitement associée au principe de la responsabilité (ou de liberté) individuelle, qui conduit à adopter un comportement rationnel, c'est-à-

¹ - 38% des hommes contre le travail des femmes, la société algérienne a-t-elle regressé? [En ligne]. www.setif.info/article3261.html. 13 avril 2013. Consulté le 22/11/2013 à 15 :22.

² - Ibid.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

dire l'effort, le travail, la prévision, l'épargne, responsabilité envers soi et les siens, dans le présent et l'avenir.

Selon cette vision du monde, l'individu est avant tout défini par des devoirs, le seul droit fondamental étant le droit au travail considéré également comme un devoir important, voire une vocation¹.

Si le travail a été à un moment perçu par certains individus, et de manière plus ou moins intense dans certains pays, comme un devoir, d'autres dimensions peuvent également être présentes. Des investigations de nature économique ou sociologique permettent de distinguer dans le concept de travail différentes significations qui coexistent aujourd'hui.

b. Le travail « facteur de production », au travail « essence de l'homme » et au travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections » :

Dans son ouvrage « *Le travail. Une valeur en voie de disparition* », Méda (1995), distingue trois étapes dans la construction du concept de travail, dans un premier temps, il est alors défini comme « ce qui crée la richesse », ensuite il est considéré comme la liberté créatrice de l'homme, et enfin, il est transformé en emploi apprécié non seulement pour le revenu ou l'expression de soi qu'il permet mais aussi pour les droits auquel il permet d'accéder².

Cette généalogie, qui voit dans le concept actuel de travail le résultat d'une pluralité de significations, donne une grille de lecture pour tenter de démêler les différentes dimensions que peut recouvrir la notion même d'importance accordée au travail et de motifs d'accès au marché de travail.

¹ - DAVOINE.L et autres. Places et sens du travail en Europe : une singularité française. [En ligne]. Centre d'études de l'emploi et école d'économie de Paris, TEPP (FR n°3126, CNRS), document de travail, n°96-1. www.cee-recherche.fr/pdf. Publié en février 2008. Consulté le 19/05/2014 à 15 :45.

² - Ibid.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Lorsque des personnes déclarent que le travail est important, font-elles référence à la dimension instrumentale du travail autrement dit, le travail comme l'activité qui permet l'obtention d'un revenu, le travail « facteur de production » lié à la dimension expressive du travail (le travail permet à celui qui l'exerce de s'exprimé) : c'est la dimension « travail, essence de l'homme » ou encore au travail comme emploi (le travail est important car il permet d'acquérir les droits sociaux, c'est le travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections » ?

c. Homo oeconomicus, homo faber, homo sociologicus :

Paugam (2000) dans son ouvrage intitulé « Le salarié de la précarité » distingue paradigmes : l'homo faber, l'homo oeconomicus et l'homo sociologicus.

« L'homo faber qui revoie à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui réalise, dans le sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise, l'homo oeconomicus implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci, l'homo sociologicus postule quant à lui que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces dernier en retirent constituent un facteur essentiel de la satisfaction ».

Si la plus part des économistes depuis SMITH s'accordent en première analyse sur le fait que le travail est associé à une désutilité accepter en contrepartie des biens qu'il permet de créer ou d'acquérir, il est important de souligner le point de vue des sociologues et psychologues qui porte sur le rôle intégrateur et socialisant du travail¹.

¹- Ibid.

2. Fonction liées au Travail

Exercer un travail, peut avoir une ou plusieurs raisons, un ou plusieurs objectifs, la femme confrontée à une multiplicité de causes est mise devant le fait accompli, travailler que ce soit un choix ou une obligation.

a. Fonction expressives du travail :

Faire un travail peut procurer du plaisir et un sentiment d'accomplissement. Le travail peut stimuler le désir de vivre de nouvelle expérience, d'apprendre plus, utiliser et développer ses habiletés – de s'actualiser. Il peut aussi permettre la satisfaction des besoins d'autonomie et de responsabilité. Il peut alors être vu comme une activité intrinsèquement satisfaisante.

Le travail peut aussi donner des occasions d'acquiescer un statut et de prestige dans la société, un emploi ou un type de travail peut être valorisé pour le prestige qu'il donne à la personne qui le fait. Le statut ou le prestige peut être reconnu par les pairs, des amis ou des parents.

Le travail est vu comme une activité qui remplit un rôle prescrit dans une société, une activité qui respecte des prescriptions concernant le devoir et la bienséance. Il peut donc être également conçu comme une activité moralement acceptable¹.

Le travail peut donner lieu à des rencontres et des expériences humaines satisfaisantes, des satisfactions peuvent être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les échanges avec des clients, des supérieurs ou des collègues.

¹ - MORIN. E. Donner un sens au travail : promouvoir le bien être psychologique. [En ligne] — www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-624.pdf , 2006, p16, consulté le 19/12/2013 à 16 :20.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

La satisfaction n'est pas retirée des services rendus, mais bien des affiliations trouvés dans son travail.

b. Fonctions utilitaires du travail :

Le travail c'est aussi une activité économique, un moyen d'assurer sa subsistance et des conditions de vie décentes. Le travail est recherché pour l'argent qu'on y gagne. Il est prisé pour les occasions qu'il donne d'obtenir des satisfactions après les temps de travail.

Selon une étude qualitative réalisée auprès des jeunes vendeuses des différentes boutiques de la ville de Bejaia, M. HAYOUNNE a aboutie aux conclusions suivantes :

- Parmi les motivations de l'accès de la femme au travail de vendeuse, l'argent occupant une place importante et constituant dans la vie de toutes femme l'élément premier recherché dans n'importe quel travail, ce qui fait que c'est ce rapporte ce travail comme gain matériel qui importe non la nature du travail en soi.
- Le chômage qui affecte de plus en plus les femmes a facilité en quelque sorte leur introduction initiale dans le domaine de la vente¹.

Le travail consomme du temps et de l'énergie, et peut-être vu comme un remède contre les conséquences négatives associées à l'indolence et l'inactivité, par exemple les activités illicites².

Le travail joue un rôle important dans le développement de la personne. A prime à bord, il lui permet d'assurer sa subsistance, c'est certain, désormais ce n'est pas là son seul intérêt. Le travail est avant tout une activité par laquelle une personne se définit, sincère dans le monde, actualise son potentiel, et crée de la

¹ - HAYOUNE. M. Approche socio-anthropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux espaces professionnels. Magister en anthropologie. Université Abderrahmane mira Bejaia, 2010-2011, p11.

² - MORIN. E. Op.cit, p17.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

valeur, ce qui lui donne en retour le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voir peut-être un sens à sa vie¹.

3. Les facteurs incitants le travail des femmes.

a. Le cycle de la vie familiale :

Dans leur étude effectuée à Roubaix, Anzin, et Amiens, à partir des listes nominatives des recensements dans les décennies 1860-1990. L. TILLY et J. SCOTT montrent que l'activité féminine dépend des cycles de la vie familiale : les jeunes exercent un travail à plein temps, comme ouvrières ou domestiquent qu'elles poursuivent éventuellement les premières années de leurs mariage, après la naissance des enfants beaucoup cessent toute activité salariée, elles ne le reprennent que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi, ou quand elles se retrouvent seules.

Les politiques des employeurs renforcent cette tendance en réservant les emplois réguliers et mieux rémunérés aux femmes célibataires². Elles concluent que la force féminine de travail est en majorité celle de jeunes célibataires, car le travail en usine était difficilement compatible avec les charges de la vie familiale des femmes mariées et mères. Celles qui s'employaient en usine le faisaient par nécessité absolue d'un second salaire pour compléter des revenus insuffisants, ou dans les cas de crise familiale (maladie du père)³.

Le cycle de vie familiale et certains critères sociodémographiques affectent les motifs d'accès au marché du travail ; par obligation, le fait de vivre seul (célibat, divorce, veuvage) accroît la probabilité d'avoir un emploi, alors que la conjugalité augmente le désir d'être économiquement indépendante, le fait de ne pas avoir d'enfants implique plus fréquemment le souhait de se réaliser, d'être

¹ - Ibid, p17.

² - BATTAGLIOLA. F. Histoire du travail des femmes, éd la découverte et Syros, 2000, p13.

³ - SEGALEM. M. Op.cit, p74.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

socialement intégrée, d'utiliser ses compétences professionnelles, que ce n'est le cas chez les mères. Quant aux femmes ayant un bas niveau de formation, elles tendent plus souvent à travailler par obligation économique uniquement, tandis que celles qui ont une formation élevée, manifestent d'avantage le désir d'exister pour elles-mêmes et comme membre de la société, ce qu'a révélé l'enquête menée par **Josette COENEN-HUHER**¹.

L'élévation du niveau de vie pousse dans beaucoup des cas des femmes à rechercher une activité salariée pour participer aux dépenses du foyer, seul salaire du mari devenant rapidement insuffisant, d'autre part, beaucoup de femmes veuves ou divorcées se trouvent dans l'obligation de travailler pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs enfants. Notons également le nombre important de femmes, issues de familles nombreuses et qui doivent travailler pour aider le père chômeur, sous-payé, ou à la retraite. Beaucoup de jeunes filles exercent une activité salariée et l'arrêtent au moment du mariage, le but de se constituer un trousseau ayant été atteint².

En Algérie, que des jeunes filles célibataires sortent de l'espace domestiques et exercent une activité salariée est en soi une véritable remise en cause de la culture patriarcale très sourcilleuse sur la virginité comme valeur sociale. Mais comment est justifiée cette attitude permettant à la jeune fille de travailler ? La mère pousse sa fille à avoir un salaire pour constituer le meilleur trousseau possible, mais aussi pour avoir un revenu à gérer pour elle même. Les questions d'argent sont une source de conflits permanents : le mari estime que son devoir se limite à assurer les besoins alimentaires et non le « superflu ». Or la vie urbaine, même pour les femmes enfermées dans leurs appartements, nécessite des dépenses : habits à porter lors des mariages, présents fait, etc. ³

¹ - COENEN-HUTHER. J. *Femme au travail, femme au chômage*, éd l'harmattan, 2004, p211.

² - KHODJA. S. Op.cit, p121.

³ - ADDI. L. Op.cit, p142.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Le travail des femmes veuves et divorcées, toléré du fait de leur âge avancé, est pour les femmes algériennes légitimé par la nécessité de revenu pour satisfaire les besoins de la famille dont elles ont la charge¹.

Quel que soit le coût de la rupture supporté par les hommes, il n'en reste par moins que c'est l'immense majorité des femmes qui, dans le cadre de la monoparentalité, doit assumer désormais toutes les charges familiales au quotidien².

Selon l'article restituant les résultats de recherches en thèse et doctorats sur le thème « **femmes et travail** » soutenues au niveau des universités d'Alger, d'Oran, de Constantine et de Tlemcen, la nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation d'un but précis telle que constitution du trousseau de mariage pour les célibataires et l'amélioration du niveau de vie pour les autres catégories, constituent pour certains, des facteurs socio-économique incitant les femmes à travailler à l'extérieur³.

Selon une enquête, les enquêtées déclarent travailler par nécessité, ce qui signifie que, si elles avaient le choix, elles préféreraient rester au foyer. Les veuves et divorcées interrogés regrettent de ne pas avoir de mari, ou regrettent de ne pas bénéficier de la solidarité de familiale de la part de leurs frères ou de leurs parentèle. Elles travaillaient par dépit et ont le sentiment que les femmes ne sont pas faites pour travailler⁴.

La situation actuelle des femmes en est-elle là ? Ces témoignages d'autrefois s'adaptent-ils à ceux des femmes algériennes actuelles ?

¹ - BATTAGLIOLA. F. Op.cit, p88.

² - ADDI. L. Op.cit, p140.

³ - Nissou. Femme et travail en Algérie. [En ligne]. —

<http://www.genreenaction.net/spip.phparticle6423forum13173>, publié le samedi 10 -05-2008. Consulté le 23/12/2013 à 23 :30.

⁴ - ADDI. L. Op.cit, p144.

b. Le travail féminin : besoins psychologique et social :

Pourquoi travaillons-nous ? Une question plus compliqué qu'elle ne le semble. On peut reprendre rapidement pour vivre. Mais on peut très bien quitter la société et vivre seul avec son jardin potager. Bien sur on abandonnera beaucoup de chose mais c'est possible non ? D'ailleurs pourquoi travailler, est-il maintenant penser nécessaire à la vie¹.

Comment une activité si gourmande en temps et en énergie à-t-elle pu s'imposé ainsi dans la société ? Et plus particulièrement chez la gente féminine algérienne ?

La seul raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour elles travailler c'est également s'épanouir du monde close de la maison et ses taches ennuyeuses et monotone, participer a l'œuvre d'édification d'une société développée, s'inséré socialement pour ne pas resté marginal².

Josette COENEN-HUTHER a conclu, dans son enquête effectué en suisse, que la nécessité économique est pour le quart des interviewées, le seul motif de leurs activités professionnelles, les trois autres quarts cite d'autres motivations, parfois complémentaire au besoin financier : jouir d'une indépendance financière généralement par rapport à leurs partenaires mais aussi par rapport à leurs parents, sortir de la maison pour avoir des contacts avoir une identité personnelle en dehors de celle que leurs confères, leurs rôle d'épouse et de mère, exister dans la société être reconnu par elles, il s'agit toujours surtout d'un désir d'intégration, de reconnaissance, de valorisation ou d'utilité social³.

¹ - LINHART. D. Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail. [En ligne]. Ed Eres, 2008, p334. Hassan.blog.tdg.ch/. Publié le 21-02-2010. Consulté le 30/12/2013 à 23 :30.

² - KHODJA. S. Op.cit, p115.

³ - COENEN-HUTHER. J. Op.cit, p211.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Aujourd'hui, travailler c'est exister. Ainsi qu'a la suite d'une question t'elle que : « que faites vous dans la vie ? » question qui reviens rituellement l'or d'une première rencontre. On se donne une image de la personne en fonction de sa repense. Le reflet du travail dans la société mène à exclure le chômeur et le sans activité et valorise l'actif, c'est quelque mot montre à quel point nous avons intégré l'idée que l'emploi et la source de notre identité, et la clé d'une autonome et épanouie. Les contacts quotidien les réseaux, la société mais aussi la rencontre avec nos limite et le plaisir qui naît à les dépassé, tout cela contribue a forgé notre responsabilité et en sens participe l'largement à la formation de notre identité. D'autres facteurs d'ordre personnelle et psychologique sont signaler telle que : l'aspiration à se réalisé et a conquérir une place social dans la société et l'aspiration a une autonomie financière.

Cependant, le plus être une simple génératrice, un Objet de marchandage, l'or de l'établissement des alliances patrimoniales, on s'insérant dans l'univers qui démure la conséquence heureuse de son accès à l'instruction, et qui devient alors un moyen de libération, l'algérienne éprouve par son travail qui se traduit en produits concret qu'elle verra sur le marché ou dans des foyers, un sentiment d'utilité social, par opposition a l'impression d'inutilité de son existence ressenti par la femme non travaillante. Elle a un salaire qui valorise son travail et pour la première fois de sa vie sa sueur et récompensé, ceci a une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme, elle a une propriété : sa force de travail et son salaire alors qu'auparavant elle procédait au mieux son ligne, et pouvait être répudiée, sur une simple sorte d'humeur de son mari¹. Actuellement la femme algérienne est partout, et a le mérite et la position sociale qu'elle a admirablement acquise ou plutôt arraché, car personne n'en lui a fait cadeau, ce n'est qu'après des sacrifices consentis qu'elle est arrivée à ce résultat.

¹ - KHODJA. S. Op.cit, p124.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Sans compter le fait d'avoir pu frayer un chemin et obtenir une place respectable et distinguée, au milieu d'une gènte masculine hyper machiste, il est important de signaler que la femme ait saisi les enjeux de l'émancipation, lesquels passent incontestablement par l'école et l'instruction qui ont d'une importance capitale. Elle a su prendre sa revanche contre la condition de subordonnée, laquelle héla à pris en otage leur mère ou tout simplement les femmes d'avant, et qui étaient plus souvent peu instruite ou carrément analphabètes. Elles n'avaient pas d'autres choix, que de supporter les incidents de la dépendance d'un tuteur et des affres d'une pression, voir d'une certaine discrimination de la part des hommes¹.

La femme algérienne acquis grâce au travail autonomie et liberté, certes cette liberté n'est pas absolu comme d'ailleurs dans la majorité des pays arabes. La question liée à l'autonomie de la femme reste posé, mais avec moins d'acuité, principalement grâce à une certaine économie a la gènte féminine, qui concours depuis quelques années à amélioré le statut de la femme². Le travail permet à la femme non seulement une relative indépendance financière mais il lui garantie également une certaine liberté de penser et d'agir. Ainsi leurs intégration dans le monde du travail et leurs indépendance économique et social détourne leurs centre d'intérêt étant autrefois celui de se marié et fondé une famille. La femme prend alors de plus en indépendance, par rapport a l'homme, par rapport a la cellule familiale et par rapport a la société.

¹ - De SINGLY. F. *Sociologie de la famille contemporaine*, éd Armand colin, édition2, 2005, p105.

² - — *Les algériennes refusent le sexe fort*. [En ligne] — www.afric-on.com. — consulté le 21/02/2014 à 11 :05.

V. Les contraintes et les obstacles qui freinent les ambitions de la femme.

1. Difficultés rencontrées sur le lieu de travail :

a. La discrimination :

La discrimination est la séparation, distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers aboutissent à une inégalité renforcée par les coutumes ou même la loi (restriction du droit de vote, interdiction de certaines professions...)¹.

Selon certaines théories économiques, la discrimination est considérée comme un phénomène naturel issu des préférences de chacun des agents économiques². Pour les juristes, le rejet de telle ou telle catégorie d'homme est un processus social et collectif contre lequel l'on se doit de lutter au nom de l'égalité de traitement.

La discrimination sexuelle se manifeste de bien des façons et a toutes les étapes de l'emploi. Les hommes sont souvent préférés aux femmes lors de l'attribution de postes. Il y a en outre une montée de la discrimination pendant et après la grossesse et, même dans les pays industrialisés, les employeurs sont généralement réticents à l'idée d'embaucher des femmes enceintes. Souvent, les femmes ont une charge de travail plus lourde, qu'il s'agisse de tâches rémunérées ou non. Faute de statistiques ventilées par sexe, il a été difficile de déceler une tendance mondiale en matière de rémunération, mais la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'a certainement pas été universelle³.

¹- GRAWITZ. M. Lexique des sciences sociales, éd Dalloz, Paris, 1999, p128.

²- BOUTILLIER S et autres. Le travail des femmes (axes d'émancipation), éd L'harmattan, France, 2004, p79.

³ - les femmes et le travail. [En ligne]. Rapport et document n 55, union interparlementaire, 2008, ISBN 978-92-9142-395-8(UIP), p38.

La discrimination se manifeste également à travers l'évaluation des tâches, qui sont parfois de nature différente mais qui sont néanmoins de valeur égale.

Le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes au travail sont peut-être les manifestations les plus graves de la discrimination et elles restent un problème universel.

Toutes les formes de discrimination sont étroitement liées les unes aux autres et ont des conséquences graves et des répercussions profondes pour les femmes dans tous les secteurs. Il est très important, en matière de discrimination, d'expliquer pourquoi il faut en tenir compte, s'en préoccuper, et lutter contre elle. La raison est simple: la discrimination bafoue le talent humain, car les décisions prises en matière de recrutement, de progression de carrière et de possibilités d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences reposent, non sur les compétences et les qualifications réelles d'une personne, mais sur des caractéristiques personnelles n'entretenant aucun lien avec sa capacité à s'acquitter d'une tâche particulière. La discrimination nuit à la productivité des travailleurs car elle les démotive bien évidemment. Il existe d'innombrables études empiriques montrant comment certains types particuliers de discrimination, y compris la discrimination basée sur le sexe, font augmenter le taux d'absentéisme et le taux de roulement du personnel, qui exercent bien sur un effet délétère sur les entreprises, la productivité et la compétitivité¹.

Malgré le principe de non discrimination à l'égard des femmes, la convention de l'organisation internationale du travail ratifiée en 1962 par

¹ - Ibid, p41.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

l'Algérie qui interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession¹, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelques comportements qui défavorisent la femme et passe en priorité les hommes, et cela se voit dans les recrutements et les promotions, malgré que la femme diplômée est souvent mieux formée accède rarement aux postes du haut niveau même si la loi lui donne cette faveur.

Quel que soit sa formation le taux de chômage est plus élevé que celui des hommes, elle est sur-représentée dans les emplois précaires, l'écart de salaire existant entre les deux sexes².

b. Le harcèlement :

Le harcèlement consiste à un ensemble d'agressions physique ou psychologiques répétés, « une agression ou des agissements répétés à l'encontre d'une personne pour l'importuner, la mettre mal à l'aise et la tourmenter car il touche à la dignité de la personne »³, il est vu comme facteur d'inégalité et de discrimination qu'on remarque souvent au quotidien, sous forme verbal, gestuel et physique non désirée. Il prend diverses formes, des promesses, avantages, d'ordre, menaces, pressions physique, chantage à l'occasion d'une promotion ou bien d'une proposition de formation, lors de recrutement et de la signature du contrat ou de renouvellement du contrat, de la titularisation ou de la permutation.

Dans la législation Algérienne, l'article 34 garantit l'inviolabilité des personnes humaines et condamne toute violence physique ou morale atteinte à la dignité. Ainsi l'article 6 extrait de la loi 90/11 du 21 avril 1990, l'article 76 pour le secteur privé, l'article 2, b de la loi de 2 novembre 1992 et l'article 226 du code pénal tunisien.

¹ - SEGHIR. A. L'entrée de la femme au marché du travail et son statut dans les organisations, master, université Abderrahmane mira- bejaia, 2012/2013, p34

² - BOUTILLIER: S et autres. Op.cit. p 81.

³ - SEGHIR. A. Op.cit.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Les difficultés rencontrées sur le lieu de travail ne sont pas les seuls obstacles pour la femme, elle vit des contraintes de types différents qui risquent de mettre une fin à sa vie professionnelle, surtout dans le cas où ya aucune loi et aucun article qui la protège.

2. Les contraintes familiales et sociales :

a. La maternité :

Avoir des enfants prend du temps et demande de l'énergie ainsi que de la disponibilité. Les femmes en assument souvent seules les responsabilités. Donc, leurs chances d'avoir accès à des emplois de qualité sont moins grandes.

La réalité des femmes monoparentales contribue également à élargir l'écart entre les revenus des femmes et des hommes. En effet, à cause de la lourdeur des tâches et des responsabilités familiales, ces mères sont souvent obligées de travailler à temps partiel. Ainsi, plus souvent qu'autrement, elles doivent se contenter d'un petit salaire.

De plus, beaucoup de ces femmes choisissent d'avoir un emploi à la maison. Cette décision leur permet de maintenir une stabilité au foyer. Mais, elles sont souvent condamnées à vivoter de contrats en contrats, ce qui n'améliore pas leur situation financière¹.

b. La garde des enfants :

Concilier un travail avec une vie familiale demeure difficile pour la plus part des parents de jeunes enfants, travailler et s'occuper d'un enfant n'est pas une chose facile pour une mère.

L'accès au mode de garde qui a la préférence des parent, les couts, la rigidité des horaires dans les établissements de garde expliquent les difficultés

¹ - les nouvelles connaissances usuelles, femme au travail. [En ligne]. www.lettresenmain.com/images/telechargement/femme-au-travail.pdf. Consulté le 19/02/2014 à 17 :35. P13.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

que rencontre les parents, si l'on ajoute à cela le développement des horaires atypiques de travail et la rigidité du monde de travail dans son ensemble. On trouve que quatre travailleurs sur dix considèrent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie familiale. Ce sont les horaires atypiques qui apparaissent comme étant l'obstacle majeur à une bonne organisation de la vie familiale (horaires longs, travail le samedi et le dimanche, déplacement fréquent, travail de nuit).

Malgré l'existence des structures collectives d'accueil des enfants (les crèches, garderies, l'école) ou des modes de gardes individuel au domicile d'une assistante maternelle ou au domicile parentale, la garde des enfants constitue toujours un souci pour les femmes employées. Les enfants de plus de trois ans et une partie des enfants de deux à trois ans sont régulièrement accueillis en école maternelle, ce qui a pour effet de centrer le problème de l'accueil sur les enfants de moins de trois ans, sans oublier que même ces enfants scolarisés ont besoin de structures d'accueil pour les jours sans école et les vacances. Une mère avec un enfant ou plus de moins de trois ans devait courir dans tous les sens pour trouver un endroit sécurisé où déposer ses enfants, ces derniers sont souvent gardés soit par un membre de la famille la plus part du temps la mère, soit à domicile par une personne rémunérée.

c. Les congés parentaux et la cessation de l'activité salariée pour élever un enfant :

La charge de la conciliation entre travail et vie familiale pèse essentiellement sur les mères, ce sont elles qui s'arrêtent de travailler pour prendre un congé parental, ce sont elles qui réduisent leur temps de travail pour prendre un temps partiel, et ce sont elles encore qui cessent leur activité et sacrifient leur vie professionnelle lorsque la conciliation devient trop difficile.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

La mise en couple conduit à une spécialisation des rôles et celle-ci s'accroît après la naissance des enfants. S'occuper des enfants reste une prérogative féminine, la maternité reste le point de rupture de la carrière professionnelle des femmes. Dans les pays occidentaux les difficultés d'accès à des modes de gardes sont souvent invoqués pour expliquer les sorties du travail ou la non reprise d'activité après une interruption. Ces difficultés tiennent à plusieurs facteurs : les couts de la garde, éloignement et le temps de transports, la difficulté d'accéder au mode de garde préféré en raison de manque de place. Ces difficulté peuvent conduire la mère à prendre un emploi moins à sa convenance mais plus commode par rapport aux contraintes familiales, ou bien de sortir du marché du travail.

Pour les femmes bénéficiant d'un congé parental, la garantie de retour à l'emploi après un congé n'est assurée que pour les salariées qui étaient en contrat de durée indéterminé avant l'interruption d'activité, les contrats de durée déterminée n'ont pas de garantie de retour à l'emploi.

d. Les taches domestiques et les soins à la famille :

Depuis des siècles l'entretien et l'organisation de la maison sont assurés par les femmes. Aujourd'hui même si la majorité d'entre elles occupent un emploi à l'extérieur, elle continuer à faire le ménage, à planifier et préparer les repas, à faire la vaisselle, à faire les achats, etc. tout ce travail qui n'est jamais compté et payé libère l'ensemble des membres de la famille pour qu'ils puissent se consacrer à d'autre occupation. Malgré que les pères consacrent plus de temps aux taches familiales qu'auparavant, la femme est encore elle qui assure la plus grande part des travaux ménagères et des soins aux membres de ménage.

On dit que la femme est une aidante naturelle, en effet sur elle que l'on compte quand quelqu'un est malade, ou qu'un parent âgé va mourir, elle prend donc en

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

charge les responsabilités liées au bien-être de l'ensemble des membres de la famille¹.

La division sexuelle du travail est toujours présente et elle demeure très préoccupante, pour cette raison la femme est souvent pénalisée de point de vue professionnel.

La fausse égalité :

Malgré tous les obstacles, certaines femmes réussissent à faire de belle carrière. On en voit en politique, en affaires, dans les fonctions publiques, dans les arts, etc. toute fois, elles sont toutes d'accord pour réussir, garder leur place et avoir un salaire équivalent, elles doivent travailler beaucoup plus dur que les hommes. Encor là, ce travail supplémentaire n'est pas reconnu, de plus lorsqu'elles prennent des congés sans solde pour prendre soin de leurs jeunes enfants, elles ne sont pas payées. Cette absence de revenu aura des effets permanents sur leur revenu de retraite.

A ces contraintes familiales se rajoute une difficulté spécifique à la famille et la société algérienne, cette dernière lorsqu'en lui demande de choisir entre la famille et le travail de la femme, elle préfère le premier choix².

e. Le comportement de la société vis-à-vis le travail de la femme :

La famille algérienne n'apprécie pas pleinement le travail de la femme en dehors de sa maison, et malgré sa profession mais son honneur découle de sa réalisation dans la sphère privée, plus particulièrement familiale et la qualité de la prise en charge de ses enfants. Donc même elle exerce une activité professionnelle cela n'a aucun effet positif sur l'image de bonne épouse et de bonne mère qu'elle projette.

¹ - Ibid, p9.

² - Ibid, p15.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

Certains époux interdisent à leurs femmes de travailler pour ne pas déséquilibrer entre ces deux rôles.

La société toute entière manifeste un mécontentement vis-à-vis de la femme qui travail, car pour elle ce phénomène est nouveau et il s'oppose à la culture traditionnelle qui interdit à la famille de travailler en dehors de son foyer. La famille algérienne malgré sa modernisation et son évolution, elle a hérité certaine conception de la famille traditionnelle, les parents sont convaincus que la fille après avoir terminé ces études il lui reste qu'a ce marier et construire son foyer. En réalité elle a qu'un seul rôle à jouer est celui de devenir une épouse et une mère, ils sont d'accord qu'elle travail pour devenir libre financièrement, préparer son trousseau en attendant de trouver un mari.

L'accès de la femme à l'espace professionnel n'a pas la même densité que son accès à la scolarisation. Bien que elle pu atteindre tous les niveaux de formation, mais lorsqu'il s'agit de la question de travail et d'activité économique en dehors de l'espace privé, sa présence n'avais pas la même vigueur. Les normes et les valeurs régissant l'organisation sociale de la société algérienne sont très strictes, la sortie de la femme pour le travail n'est tolérée qu'à des conditions, la première est le diplôme, le second est le lieu de travail. L'espace du travail doit être socialement accepté, c'est-a-dire il a une bonne réputation. Et aussi de préférence qu'il soit fermé, autrement dit un deuxième espace domestique. Ces exigences ont limité le choix des métiers, et ont conduit la plupart des femmes vers les domaines qui sont considérés comme un prolongement aux activités traditionnelles attribuées aux femmes dans la sphère domestique. Comme l'enseignement qui peut être compatible avec l'éducation des enfants, la santé qui s'associé avec les soins qu'elles donnent à leurs enfants et même tous les membres de la famille, et l'administration qui rejoint la gestion, l'organisation et l'accueil que les femmes pratique quotidiennement chez elles¹.

جايي عبد الناصر الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة و شروخ المجتمع / جامعة الجزائر مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية
2014/02/15cread ص9

En effet ces exigences et ce contrôle bloquent en quelque sorte les ambitions de certaines.

VI. Famille, travail et carrière professionnelle des femmes :

Parler de la carrière de la femme, c'est introduire les nécessaires préoccupations liées à la vie professionnelle et la vie familiale. Toutes les femmes dans tous les domaines doivent gérer les difficultés pour l'équilibre entre travail-famille et famille-travail.

En effet, la réalité du couple a double carrières, le désir de fonder une famille et la recherche de l'équilibre entre le travail et la famille, sont des facteurs qui favorisent une prise en charge volontaire des aspirations professionnelle et des cheminements de carrière. La femme qui travaille a un triple rôle, celui d'une épouse, d'une mère et professionnelle. Et le déséquilibre de l'un influencera directement sur la réussite professionnelle¹.

Certaines études antérieures se sont penchées sur cette influence mutuelle entre le travail domestique et le travail professionnel, qui semble être un domaine des femmes. En d'autres termes, les femmes ont tendances à inclure les contraintes domestiques dans les décisions et les choix professionnel et vis versa².

Dans le même ordre d'idées, une enquête réalisée par Michel Claude en 1986 intitulée « l'organisation domestique, pouvoir public et négociation » fait remarqué qu'il y a une forte corrélation entre les choix professionnels des femmes et les charges domestiques, de façon qu'elles ne fassent pas une carrière poussée.

¹- CHARLE. B et autres. Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche, 2ème édition page 226.

²- DROMEL. N et autres. «Conciliation entre vies de famille et professionnelle et renoncement a l'enfant ».In revue de l'OFCE—janvier 2005, n^o92, page 265.

L'évolution de travail féminin et contraintes rencontrées

En France, les hommes s'investissent dans leurs professions et poursuivent des carrières ambitieuses, contrairement à la gent féminine. Les raisons présentées tiennent l'organisation domestique pour principale cause, car elle ne soutient pas les femmes dans leur vie professionnelle.

François Battagliola dans « employés et employées : trajectoires professionnelles, travail domestique et lignées féminines » relatent les résultats de sa recherche auprès d'hommes et de femmes salariées d'une entreprise en affirmant que les travailleurs bénéficiaient de promotions beaucoup plus que les femmes. Les causes ne sont pas liées uniquement aux contraintes de la maternité et des enfants, mais c'est dû aussi à ce que les hommes sont conduits à s'investir dans leurs professions vu qu'ils sont soutenus par l'organisation domestique.

En Algérie, le poids des contraintes familiales, peu d'aide est offerte pour les alléger. Les interruptions d'activités à ces contraintes empêchent les femmes d'avoir une carrière normale et de pouvoir accéder à des postes de responsabilité. Et même lorsqu'il n'y a pas d'interprétation volontaire, ces contraintes amènent les femmes à réduire leurs ambitions professionnelles. Par exemple, dans la fonction publique où les emplois sont stables et bien protégés et font que les femmes essaient d'y rester le plus longtemps possible, un tiers (32,5 %) des femmes qui quittent leur emploi (hors départ en retraite) le font pour des raisons « d'ordre familial » et 45 % démissionnent.

Une enquête récente publiée par la revue El-Ousra en avril 2005 éditée par le ministère délégué charge de la famille et de la condition féminine en Algérie, souligne que les carrières professionnelles féminines étaient intervenues en raison du poids « des charges familiales »¹.

¹ - TRIKI. S et autre. Le Travail des Maghrébines: l'autre enjeu; situation économique et sociale, édition marsame, 2006, page 84.

Partie Pratique

**Analyse et interprétation des
résultats**

Analyse et interprétation des résultats

Présentation du terrain d'enquête:

Notre population d'étude est formée par la méthode dite boule de neige, ce qui fait que notre enquête s'est déroulée dans différents endroits, au niveau de l'entreprise portuaire de bejaia (EPB), cévital, des bureaux d'étude d'architecture, CHU de bejaia et polyclinique d'amizour et l'institut national de paramédical (annexe sidi ouali).

Analyse et interprétation des résultats :

Préambule

Notre analyse est consacré essentiellement à collecter le contenu des entretiens et les repenses obtenues à notre guide d'entretien. Le thème «Les contraintes familiales et leurs influences sur l'évolution de carrière de la femme au milieu professionnel», nous a incités à opérer par la méthode d'analyse thématique des résultats. Nous avons rangés les réponses obtenues sous des thèmes suivants :

- La famille et la gestion de la mobilité de la femme.
- La famille et gestion de temps.
- Les motivations de la femme pour travailler.
- La famille et la gestion de carrière de la femme.

Il ressort de l'analyse ce qui suit :

I. Données personnelles des enquêtées :

Les données personnelles des enquêtées sont l'objet des tableaux ci-dessous :

Tableau 1 : Répartition des enquêtées selon l'âge :

Age	25 à 30	31 à 35	36 à 40	41 à 45	46 à 50	Plus de 50	Total
Nombre	05	02	05	04	01	00	17

La lecture de ce tableau montre que les tranches d'âges les plus élevées en fréquence sont celles de 25 à 30 et de 36 à 40 ans avec un nombre égal de 5 personnes pour chaque catégorie. La plus faible est celle de la tranche d'âge de 46 à 50 ans avec une personne (01).

Analyse et interprétation des résultats

Ce choix est tout à fait justifié car la population étudiée est dans sa majorité en position de cadre issue d'études universitaire, d'où que l'âge moyen d'accès au statut de cadre varie de 26 à 40 ans. L'enquête nous a révélé que la majorité des femmes enquêtées ont terminé leurs études à l'âge de 24 ans, ainsi que les enquêtes qui ont été déjà faite dans d'autres recherches à savoir l'aide à la création d'entreprise et dynamique d'emploi : évolution de l'expérience de la micro-entreprise dans la wilaya de bejaia réalisé par BELATAF.M, ainsi les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes femmes réalisé par ARHAB.B ont montré que la majorité des diplômés ont vécu une période longue de chômage qui dépasse 3 ans, aussi les femmes enquêtées ont certifié que leur poste est acquis à travers une expérience de 3ans et plus.

On peut également expliqué cette situation par la volonté des entreprises qui choisissent une politique de recrutement de la main d'œuvre (cadre) plus au moins jeunes pour la réalisation de leurs objectifs organisationnels d'un coté et de l'autre coté à fin d'effectuer un long parcours professionnel tout en permettant à cette catégorie de femmes d'acquérir une expérience accès sur le travail.

On a enregistré seulement une femme qui est âgée de 50 ans, à cette âge la majorité des femmes ouvrent le droit à la retraite, elles préfèrent de ce reposer et de s'occuper de leur famille.

Tableau 2 : répartition des enquêtées selon le lieu de résidence :

Lieu de résidence	Nombre	Observation
Zone urbaine	15	Urbain
En zone rurale	02	Rural
Total	17	//

La majorité absolue des enquêtées réside en zone urbaine avec un effectif de 15 enquêtées. Par contre les résidentes en zone rurale ne constitue que deux (02) enquêtées. L'enquête à été menée à Bejaia, ce qui explique la fréquence des résidentes en ville. En effet, il est difficile pour les femmes de vivre en zone rurale de travailler à Bejaia à cause des difficultés de transport. D'autant plus que l'enquête a été menée dans des entreprises à forte contraintes d'horaires.

Analyse et interprétation des résultats

La ville et la campagne son deux milieu sociaux différents l'un de l'autre. Les mentalités dans les zones rurales sont moins évoluer, les familles gardent leur aspect traditionnel, ce qui signifie que les femmes dans ces milieux sont moins libres et indépendantes dans la prise de décision et la gestion de leur vie même leur vie professionnelle ce qui peut influencer leur carrière.

Tableau 3 : Répartition des enquêtées par origine géographique :

Origine	Nombre	Observation
Rurale	03	Urbain
Urbaine	14	Rural
Total	17	//

La même explication s'impose avec la répartition des enquêtées par lieu de résidence. L'enquête a été menée à Bejaia d'où que la fréquence majoritaire est celle des origines de Bejaia. Nous voudrions montrer la différence entre le mode de pensé dans les zones rurales et celui dans les zones urbaines et son influence sur le travail de la femme.

Tableau 4 : Répartition des enquêtées par niveau d'instruction :

Niveau D'instruction	Primaire et moyen	Secondaire	TS	Universitaire	Total
Nombre	00	01	07	09	17

La population des enquêtées est en majorité de niveau universitaire avec un effectif de 09 enquêtées, suivi de celle des techniciens supérieurs avec un effectif de 07 personnes, ce choix est tout à fait volontaire car nous visons à trouver dans cette enquête les femmes au travail qui ont une possibilité d'évolution de carrière, avec un niveau d'instruction de base appréciable. C'est dans le but d'isoler l'échec professionnel et de l'expliquer par les contraintes familiales éventuellement.

Analyse et interprétation des résultats

Tableau 5 : Répartition des enquêtées par situation familiale :

Situation familiale	Célibataire	Mariée	Fiancée	Divorcée	Veuve	Total
Nombre	04	10	01	01	01	17

La majorité de la population étudiée est de statut familial : mariée avec une fréquence de 10 enquêtées, cela est expliquée par leur âge égale au mariage, notre société est traditionnelle elle oblige la femme à se marier à certain âge, surtout dans le cas où elle termine ses études et occupe un poste de travail important, à ce niveau pour les parents il reste pour la femme qu'a se marier et fonder son foyer. Aussi cela nous montre que le mariage n'entrave pas la femme à assumer des responsabilités autres que celle de sa famille, et que le besoin en satisfaction des besoins primaires en nourriture et habitation les a encouragés à accéder au marché de travail. Cette catégorie est suivie de celle des célibataires avec un effectif de quatre (04) enquêtées. Cela correspond avec la répartition par âge, malgré leur âge élevé (entre 28 et 36 ans), elles sont toujours célibataires car l'âge du mariage en Algérie a reculé et correspond à la moyenne de 30 ans, de même la population étudiée est de niveau d'instruction élevé la majorité ont un niveau universitaire, d'où un recul de l'âge du mariage à la fin des cursus universitaires, voir lié à un premier emploi.

Tableau 6 : Répartition des enquêtées selon le nombre d'enfant :

Nombre d'enfant	01	02 à 03	03 à 05	+ de 05	Total
Effectif	04	07	0	0	11

La lecture de ce tableau laisse apparaître que la population des enquêtées ayant deux à trois enfants est la plus importante avec un nombre de 07 enquêtées. Il y a lieu de signaler que notre échantillon est réduit à 11 enquêtées à cause de leur situation familiale. En effet sont concernées uniquement les femmes mariées et une veuve.

La réduction du nombre d'enfant par famille s'explique justement par la volonté délibérée des femmes d'organiser les naissances pour satisfaire la conciliation entre les obligations familiales et professionnelles qui est au cœur de la présente

Analyse et interprétation des résultats

étude car pour avoir beaucoup d'enfants, les femmes doivent être disponible à tout moment comme les femmes au foyer.

Tableau 7 : Répartition des enquêtées selon leur expérience professionnelle :

Expérience en nombre d'années	De 01 à 05 ans	De 06 à 10	De 11 à 15	De 16 à 20	+ de 20	Total
Effectif	05	04	04	03	01	17

L'analyse du tableau ci-dessus nous montre que les expériences sont équitablement réparties entre les tranches. En effet les enquêtées dont l'expérience est de 01 à 05 ans est de 05 enquêtées, les enquêtées ayant de 06 à 10 ans d'expérience sont au nombre de 04 et les enquêtées ayant une expérience de 11 à 15 ans est de quatre personnes. Notre population est composée en majorité de cadres universitaires ou TS dont l'âge est de 30 ans à 40 ans. Le nombre d'années d'expérience après des études universitaires correspond à la réalité du terrain.

Tableau 8 : Répartition des enquêtées selon qu'elles résident en famille atomique ou en famille élargie :

	Réside seule ou en famille atomique	Réside en famille élargie	Total
Nombre	15	02	17

Nous constatons nettement à travers ce tableau une tendance chez les enquêtées à résider en petite famille dite atomique. La tradition d'habiter avec la famille élargie est quasiment réduite. En effet 15 sur 17 résident en petite famille et seulement 02 sur 17 avec la famille élargie. Il est vrai que la majorité des enquêtées réside en zone urbaine, c'est-à-dire sont des citadins. D'une part l'exiguïté des appartements ne permet pas cela, d'un autre côté le changement social et l'évolution des mentalités par l'abondance de la famille patriarcale et la vie commune entre les membres de la famille. On peut aussi le justifier par l'accès des femmes au marché de travail qui a bouleversé toute la vie traditionnelle. BOUTAFNOUCHT Mostafa écrit sur le changement sociale « le second aspect de changement social est d'ordre humain et psychosocial, c'est l'introduction de la femme algérienne dans la vie publique, cette émancipation

Analyse et interprétation des résultats

de la femme bouleverse de la même façon, la structure sociale traditionnelle laquelle le rôle de la femme était défini à l'intérieur de la maison, au sein même de la famille et non dans la vie publique»¹.

La famille algérienne a connue des mutations et des changements depuis l'indépendance jusqu'à nos jours, elle est passée du modèle rurale (famille patriarcal) au modèle nucléaire ou atonique (la petite famille composé du père, la mère et les enfants). Ces changements ont contribué à l'évolution de la situation de la femme algérienne. La réduction de la taille de la famille a mené une réduction des charges et des responsabilités qu'assume la femme envers juste ses enfants et son conjoint, chose qui a permis son insertion dans la vie professionnelle, contrairement à la femme qui vit au sein d'une famille élargie, dont elle est responsable d'un plus grand nombre de la famille (la belle famille) et assure plus de tâches ménagères chose qui met à l'ombre sa vie professionnelle.

L'émergence de ce type de famille n'est pas seulement le résultat de l'aisance économique ou des efforts consentis par l'Etat en matière de l'habitat rural, elle est dans certains cas la traduction de l'incapacité de la famille élargie de se maintenir.

Certain père préfère partager lui-même ses biens sur ces enfants, pour éviter les conflits entre les enfants après la mort du père, mais nous pensons que ce partage est un indice de l'incapacité de la famille élargie de gérer la situation et notamment après le mariage des fils, donc c'est la famille élargie qui décide elle-même de se nucléariser afin de garder le minimum de cohésion.

Il faut souligner enfin que certains couples préfèrent rester dans la maison des parents. Ce choix est dû à l'incapacité du mari à répondre à tous les besoins de sa petite famille sans l'aide du père, autrement dit, rester avec la grande famille permet d'éviter aux jeunes couples plusieurs frais.

¹ - BOUTEFNOUCHET. M. Op.cit, p362.

Analyse et interprétation des résultats

Tableau 9 : Répartition des enquêtées selon les lieux d'enquête :

Nos enquêtées se répartissent sur plusieurs organismes employeurs à savoir

Employeur	Effectif
Cevital	03
EPB	06
Secteur de la santé (hôpital-polyclinique)	03
Service (BET architecture)	03
Collectivité locale	02
Total	17

Le choix de l'échantillon est tout à fait volontaire. Nous avons choisis des organismes employeurs avec une organisation du travail à plein temps (08^h à 17^h), en vue de mieux comprendre les contraintes familiales de la femme qui leur sont imposées par le travail. Le nombre le plus élevé des enquêtées est l'entreprise portuaire de Bejaia avec un effectif de 06 personnes, puis viennent avec une égalité d'effectif Cevital, le secteur de la santé et les services (bureau d'étude d'architecture). Le choix des secteurs ci-dessus nous permettra d'avoir un aperçu sur l'emploi de cadre et les contraintes y afférents.

II. L'analyse thématique.

Thème 1 : La famille et la gestion de l'espace (mobilité) de la femme.

A travers ce thème nous visons à savoir quelles sont les contraintes imposées à la femme dans sa vie professionnelle notamment la dimension spatiales (la mobilité). En effet l'une des limitations les plus importantes de la liberté d'entreprise est sans aucun doute la limitation de l'espace.

Cette limitation se caractérise par le choix des villes où la femme peut travailler, la limitation des lieux vers lesquels elle peut se déplacer, les lieux d'hébergement, de formation etc. c'est pourquoi le présent guide d'entretien prévoit les ITEMS (questions) ci-après :

- La famille et le choix de la formation.
- La famille et le choix du secteur d'activité.
- La famille et le lieu de travail (région).

Analyse et interprétation des résultats

- La famille et la mobilité (déplacement, formation).

a. La famille et le choix de la formation :

Les cas étudiés ont montré que la famille ne dicte pas à la fille le choix de sa formation. La majorité des femmes ont répondu que la formation suivie était leur propre choix. L'intervention des parents est la plus part du temps sous forme d'un conseil et ces dernière l'acceptent par confiance. Donc l'influence est sous forme d'une suggestion et non une imposition. Comme le confirme **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévitel** : « *Mes parents ne m'ont pas imposé le choix, mais mon père m'a surtout donné des conseils.* »

On a enregistré deux enquêtées seulement où le choix de leur formation était imposé par l'un des membres de la famille, au nom des valeurs et les normes de la société, au nom de l'honneur ils ont brisé leurs ambitions. « *Avant d'avoir mon BAC, j'avais une vision, je voulais être une chirurgienne dentiste ou vétérinaire, et j'avais la moyenne pour le faire, mais puisque père n'a pas les moyens, il était malade, mon oncle a intervenu, il a refusé que je me déplace pour suivre cette formation. Il m'a imposé une formation de paramédicale c'est lui qui m'a inscrite et je n'étais pas d'accord, ça ne m'a pas plu mais je n'avais pas le choix, d'ailleurs j'avais un retard de deux mois.* » **C'est la déclaration de Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale.**

La famille n'intervient pas dans le choix de la formation de leur fille, non pas par volonté de lui donner la liberté de choisir mais parce que les membres de la famille ne sont pas instruit pour différencier les différentes formations et leurs débouchés professionnels.

Le choix de la formation suivi est un choix personnel, influencé soit par une pratique sociale répondu ou bien des préjugés selon lesquels certains métiers convient mieux à la femme tel que le métier des infirmières, comme il peut être issu d'une longue tradition familiale ou basé sur la passion et l'amour de métier. Parfois la formation est dictée par des contraintes liées à la jeune fille telle que l'échec au bac, dont la restriction des possibilités de formations. Suivant la déclaration de **Karima, 50 ans, Présidente commission APW** « *Non, c'était un choix personnel après mon échec au BAC, mon père m'a conseillé de faire une formation. J'ai choisis la formation administrative, c'est tout ce que la femme pouvait faire en Algérie* » on constate que les parent n'acceptent pas que leurs filles restent à la maison sans suivre une formation, ils agissent quelques fois en

Analyse et interprétation des résultats

stimulateur chez la femme et veulent lui éviter une vie oisive et sans ambition professionnel.

L'influence familiale est présentée mais revêt un caractère positif, d'assurer un environnement favorable à l'épanouissement professionnel.

On constate en fin qu'il existe un changement gigantesque au milieu de la société algérienne, principalement dans l'éducation qu'elle reçoit la jeune fille, dont ce changement affecte positivement sur son indépendance et sa liberté de construire son avenir selon ses choix et ses convictions, ce qui fait d'elle une femme instruite, ouverte qui peut être émergée dans tous les domaines dans un futur proche.

La famille et les relations homme/femme se sont trouvées grandement bouleversées ces dernières années. L'amélioration du niveau d'éducation de la population, notamment chez les femmes, le recul sans précédent de l'âge moyen au mariage et le recours massif à la planification familiale, induisent des familles de taille de plus en plus réduite, caractérisée par l'émergence d'un dialogue plus ouvert entre les membres de la famille contemporaines, dont les parents sont plus conscient qu'ils sont eux les seules responsables de l'éducation de leurs enfants en leurs assurant les meilleures conditions de réussite.

b. La famille et le choix du secteur d'activité et du poste de travail :

Le secteur d'activité dans la majorité des cas est choisi par la femme elle-même en dehors de toute influence familiale, 15 femmes le confirment.

Sur 17 enquêtées, 11 femmes travail dans le secteur public, c'est la candidate à l'emploi qui a des préférences pour ce secteur d'activité, 06 femmes jugent que chez le privé y a une forte exploitation surtout au niveau des horaires et que les postes sont pas rassurés contrairement au secteur public. La stabilité professionnelle par un contrat à durée indéterminé est la motivation essentiel chez certaines enquêtées pour choisir le secteur public, malgré leur formation qui permet des débouchées dans le secteur privé. Donc l'auto censure du secteur d'activité et le rejet du privé est un choix personnel de la femme indépendamment de toute influence familiale. **Siham, 42 ans, TS en comptabilité à l'EPB** : *«Ce n'est pas ma famille qui a décidé, c'est moi qui a refusé de travailler chez le privé à cause de l'exploitation surtout au niveau des horaires c'est une décision que j'ai prise après mon expérience».*

Analyse et interprétation des résultats

Certains parents agissent plus par conseil que par la contrainte pour favoriser un secteur d'activité par rapport à un autre, ces derniers ont souvent des préjugés négatifs sur le secteur privé, mais parfois ils ont pas le choix et finissent par accepter que leur fille travail dans ce secteur. **Nadia 36 ans Secrétaire BET Architecture qui déclare :** *«C'est vrai qu'aujourd'hui je travaille chez le privé sans problème mais avant, mon père veut que je travaille dans le secteur public, j'ai beaucoup cherché et je n'ai pas trouvé»* n'est pas le seul cas qu'on a enregistré. Aussi quelques fois il est imposé par l'environnement de la femme, d'où qu'elles n'ont pas le choix et optent pour la seule proposition d'emploi qui leurs est offerte. A une certaine époque, il y a à peine une vingtaine d'année, la seule possibilité d'emploi était le secteur public.

Les familles élargies sont plus contraignante que les familles atomiques composées uniquement des parents et des frères et sœurs. La vie commune entre le père de famille avec ses propre frères et sœurs multiplie les zones d'influence. N'importe quel membre de la famille se sent concerné par le travail des femmes, voire même leurs formations et leurs lieux de travail. *«Oui, mon oncle a essayé d'imposer son choix mais je ne lui ai pas donné l'occasion. Selon mon diplôme, normalement je dois travailler à l'hôpital, j'ai déposé des CV dans des hôpitaux mais je n'ai pas trouvé et pour lui je dois travailler uniquement à l'hôpital»* **Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale.**

Les familles citadines semblent plus compréhensives à l'égard des femmes, et acceptent qu'elles travaillent dans tous les secteurs d'activité. Par contre dans les agglomérations rurales, les mentalités n'ont pas suffisamment évoluées pour accepter toutes les situations professionnelles des femmes. Ces dernières limitent leurs propres débouchées professionnelles par peur des commérages et autres qu'on dira ton.

Comme le déclare **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour :** *«Oui c'est sûr que je ne peux pas exercer dans n'importe quel secteur d'activité, d'ailleurs, j'ai déjà trouvé un poste de travail chez le privé mais ils n'ont pas accepté, même ils étaient contre que je travaille à El Merdj-Ouamème, pour eux le privé c'est l'exploitation, je vais être menacée, ils ont une mauvaise idée sur ce secteur. Aussi c'est toute la région qui me connaît, les gens connaissent mes parents et mes frères donc d el3ib (c'est moche) si je travaille dans la même région c'est tout le monde qui sera au courant, aussi les yeux seront sur moi, je vais être surveillée par tout le monde».*

Analyse et interprétation des résultats

Paradoxalement c'est l'ancienne génération des parents notamment le père qui semble plus compréhensif en soutenant leur fille quel que soit son choix du secteur d'activité. Par contre le fiancé qui est de la même génération que la femme, dévient hostile au secteur privé, même s'il s'agit d'un bureau d'études d'architecture. **Hassiba, 30 ans, Technicien en dessein d'architecture BET Architecture dit :** « *Mon père me soutient beaucoup, je n'ai pas de problème, ils ont accepté la formation donc ils ont accepté que j'exerce ce métier. J'ai trouvé des problèmes avec mon fiancé* ».

Ces avis n'empêchent pas de trouver d'autres femmes qui trouvent le plaisir de travailler chez le privé, nous constatons chez ces enquêtés le dépassement des tabous et les préjugés sur ce secteur. En effet certaines sociétés privées algériennes sont structurées de telle sorte à assurer une bonne gestion des ressources humaines d'où qu'elles sont attractives aussi bien pour les hommes que pour les femmes. C'est le cas de *Cévital* à Bejaia qui a contribué largement à redorer le blason des entreprises privées, en instaurant un climat de travail sain et stimulant. **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital Dit :** « *Non, mes parents ne sont pas contre le privé, et moi aussi je préfère le secteur privé car le secteur public est ennuyeux* ».

Pour certain métier, si la famille accepte la formation, elle accepte également les débouchés ainsi que les contraintes du poste après formation. A titre indicatif le poste d'infirmière qui est considéré depuis toujours comme un métier noble implique des gardes de nuit et la possibilité pour la femme de découcher. Les mentalités semblent avoir évoluées au sein des familles algériennes ou bien les conditions économiques, les a contraignent à être souples vis-à-vis de certaines situations professionnelles. **A ce sujet Djouhra, 42 ans, Infirmière au CHU Bejaia Dit :** « *J'ai un diplôme d'infirmière, donc mon activité est claire, l'endroit où je travaille est clair aussi. Le jour où ils ont accepté cette formation, ils ont accepté tout le reste* ».

A partir de la déclaration de **Dihia, 30 ans, Comptable fournisseur à Cévital** et celle d'autres enquêtées: « *L'essentiel c'est un lieu respectable, même si je suis la seule fille, il n'y a pas de problème, à Cévital les femmes ne travaillent que dans les bureaux donc il n'y a aucun problème* » l'activité occupée et le choix de la carrière est souvent déterminé par la formation suivi par la femme, en réalité la famille n'exerce pas une vraie influence sur ce qui concerne ce point, la seule revendication qu'elle fait est que l'endroit soit respectable. Même avis que partagent toutes les enquêtées. Aussi elle préfère

Analyse et interprétation des résultats

que lieu de travail soit fermé, et nous enquêtées non pas trouvées de problème au niveau de choix de leur poste de travail car les formations qu'elles ont suivies leur permettent de travailler dans des bureaux et dans une administration cette dernière est considérée comme un deuxième lieu domestique pour une femme, 16 enquêtées occupent des tâches administratives.

Il y a une tendance chez certaines familles algériennes aussi bien les parents que le mari à accepter les situations professionnelles vécues par la femme. Ils acceptent aussi bien les tâches administratives que les déplacements sur chantier rendus nécessaires par la profession de la femme. En effet, il est absurde de former une femme dans l'architecture et de lui interdire de l'exercer, d'où que la première influence est l'acceptation de la formation, le cas de **soraya 38ans et hassiba 30ans Architecte à BET Architecture** qui trouve aucun problème de rendre des visites sur les chantiers de travail et même utilisé la voiture de l'entreprise. Par contre il existe d'autres familles où ce n'est pas toujours le cas, même elles acceptent la formation, refusent que leurs filles exercent le métier en disant que c'est un travail fait pour les hommes C'est l'objet de la déclaration de **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour** : *«Mes frères pensent toujours qu'il ya des métiers sont fait pour les hommes, par exemple ma sœur est une architecte, mais ils ont exigé qu'elle travail dans un bureau elle na pas le droit d'aller sur un chantier malgré que c'est un travail qui s'effectue sur le terrain».*

Comme nous l'avons déjà indiqué les mentalités dans les agglomérations rurales n'ont pas suffisamment évoluées pour accepter toutes les situations professionnelles des femmes. La limitation de la liberté des femmes à choisir le secteur d'activité ou le poste de travail, est quelques fois dictée par des raisons subjectives qui n'ont pas une logique compréhensible.

Cette déclaration montre aussi que quelque fois l'influence s'exerce par la fratrie. Le grand frère a son mot à dire sur le poste de travail de sa sœur. Ce qui montre que malgré l'évolution de la société algérienne la domination de l'homme sur la femme existe toujours. En effet elle vit dans une société caractérisée par la supériorité de l'homme sur la femme, du père sur la fille, du frère sur la sœur où la structuration et l'organisation de la société est faite par les males en l'occurrence l'autorité du père.

Analyse et interprétation des résultats

C'est vrais que les femmes travaillent en dehors du leur bureau, mais sa reste occasionnel, ce qu'on a compris à travers nos enquêtées est tout ce qu'est occasionnel la plus part de temps est accepté par la famille.

Les limitations de champs d'activité sont introduites par la loi algérienne du travail visant à interdire le travail de nuit pour les femmes sauf dérogations accordée par le ministère de travail. De ce fait les femmes au niveau industriel ne peuvent exercer le travail en équipe de deux fois huit heures ou trois fois huit heures. D'où qu'elles doivent travailler en surface c'est-à-dire durant les horaires normaux du travail. Même si la loi vise à préserver la femme de toute exploitation, notamment par le travail de nuit, néanmoins du même coup, elle est privée de l'évolution professionnelle notamment de la responsabilité sur les processus industrielles qui s'exerce en continue.

Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital déclare : *«Ici à Cévital, les femmes s'occupent des tâches administratives seulement puisqu'elles ne peuvent pas travailler la nuit».*

Quant à l'exercice d'activités politiques, certaines familles sont plus compréhensives que d'autres. A présent, l'intégration de la femme dans la vie politique est rendu nécessaire pour mieux s'impliquer dans les décisions qui la concernent. Mais elle demeure minoritaire dans ce type d'activité. Récemment, la loi algérienne à rendu obligatoire d'octroyer un tiers des sièges des assemblées élues aux femmes. Certainement il y aura un changement dans le comportement des femmes qui intégreront plus facilement les partis politiques grâce aux débouchées qu'ils permettent.

c. La famille et le choix du lieu de travail (géographique)

La limitation du territoire géographique où la femme peut travailler par rapport à sa résidence habituelle, n'est pas toujours imposée par les parents ou le conjoint, dans plusieurs cas elle est imposée par la femme travailleuse elle-même. Dans la présente enquête, 12 enquêtées ont répondu que c'est leur propre décision. Attachées à leurs familles, leurs enfants refusent de s'éloigner même pour une carrière brillante. Nous pouvons déduire qu'elles donnent la priorité à la famille que le travail.

La mobilité est envisagée par certaines femmes dans une région géographique limité, la condition de rentrer chaque soir à la maison familiale ou conjugale est exigée, cette situation est justifiée chez certaines par leur

Analyse et interprétation des résultats

engagement avec leur famille. **Siham, 42 ans, TS en comptabilité à l'EPB** «*Non, je ne peux pas travailler dans une autre région, l'essentiel est que je rentre à la fin de la journée*».

La plupart des enquêtées et même celles qui sont prêtes à changer de région refusent de travailler en dehors de la wilaya de Bejaia. La raison que partage presque la majorité des femmes interrogées est leur engagement avec leur famille, elles peuvent envisager une mobilité en tant que célibataire avec le consentement de leurs familles mais elles sont réticentes aux déplacements de longue durée hors wilaya une fois mariées. La vie familiale est un confort, synonyme de sécurité que les femmes ne sont pas prêtes à abandonner, même pour une vie professionnelle plus épanouie, elles donnent la priorité à la vie familiale notamment le conjoint et les enfants qu'à l'épanouissement professionnel. En effet les enfants constituent une contrainte devant l'évolution de la femme dans le travail, surtout la tranche d'âge entre 12 mois et 08ans, leur éducation fait une diminution de l'intérêt porté au travail. Même avec une position de cadre, elles restent attachées à leurs familles et ne semblent rien sacrifier au profit de l'entreprise et ses objectifs qui deviennent secondaires à leurs yeux. Un avis que partage **Djoughra, 42 ans, Infirmière au CHU Bejaia et d'autres femmes** : «*Hors de question de travailler hors wilaya, même moi je n'accepte pas. J'ai une vie de famille que je ne peux pas ignorer. Être tout le temps loin de ma famille ce n'est pas une vie. Peut-être si j'étais célibataire j'accepterais*». «*Une autre région signifie que tu n'es pas stable*». **Fatiha, 30 ans, Cadre comptable à Cévital** «*Je ne peux pas travailler dans une autre région, c'est loin ça veut dire que je rentre tard et moi j'ai une petite fille si elle a quelque chose je ne peux pas me déplacer rapidement*».

La mobilité de la femme est quelques fois liée aux obligations professionnelles du conjoint, qui ne peut pas rejoindre sa femme dans la nouvelle région du travail. **Fatiha, 30 ans, Cadre comptable à Cévital Confirme** : «*Mon mari n'accepte pas, on a déjà parlé sur ça, il n'accepte pas de quitter son travail pour qu'il vienne avec moi*».

Nous pouvons conclure sans risque de se tromper que c'est la femme elle-même qui est à l'origine de sa propre limitation de l'espace influencée d'une manière indirecte par ses obligations familiales.

Les femmes mariées pensent que celles qui sont célibataires ont moins de contrainte, moins de responsabilité et plus de chance pour s'améliorer et

Analyse et interprétation des résultats

s'évoluer dans leur travail, elles arrivent mieux à gérer leur carrière professionnelle et concilier facilement entre les deux sphères. Un avis que partage pas avec elles nos enquêtés célibataires qui surmontent une contrainte complètement différente.

La limitation de la mobilité à l'initiative des membres de la famille est confirmée chez certain cas, malgré la bonne volonté de la femme c'est la famille qui constitue un obstacle à la mobilité hors wilaya et même vers une autre région. Cette limitation est en générale imposée par les frères, le cas de **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour qui déclare** « *Oui je veux bien changer de lieu de travail, mais c'est impossible, ils ne vont pas accepter* ». La raison évoquée pour la limitation de la mobilité de la femme est toujours liée à l'honneur, il constitue le fondement de la société algérienne, il est souvent attaché au contrôle de la femme, cette dernière si elle s'éloigne de sa maison elle n'est pas en sécurité. Elle constitue pour la famille une virginité à surveiller, un honneur à défendre. Un arrière pensé peut être à l'origine de cette limitation, qu'une femme qui découche échappe au contrôle familial et peut faire l'objet de critique par la société.

Le cas caractéristique d'une mobilité à tout point du territoire, voire hors du territoire national est évoqué par deux enquêtées seulement, une qui est célibataire, et l'explication la plus logique a cette situation est qu'elle a des parents qui travaillent, donc si leur fille reçoit des propositions alléchantes en matière de salaire et de statut professionnel ils acceptent sa mobilité. Le déplacement est subordonné à une prise en charge par l'organisme employeur. La scolarisation des parents joue un rôle primordial dans ce genre de situation. Le deuxième cas on peut l'expliquer par la situation familiale de l'enquêtée. Étant veuve elle s'est libérée à la fois du conjoint et des parents, d'où son expression très significative : « *Non, pas du tout, je peux même travailler sur la lune* ». **Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB**. Malgré sa le déplacement est conditionné avec le déplacement de ses enfants.

d. La famille et la mobilité (déplacements, formations)

La formation professionnelle est l'un des aspects du développement des compétences, en effet, c'est grâce à la formation que les travailleurs améliorent leurs savoirs, les mettent à jours et les développer. Elle leur permet aussi d'améliorer leur niveau d'instruction et obtenir des diplômes ou attestation plus élevée.

Analyse et interprétation des résultats

La wilaya de bejaia ne présente pas toutes les opportunités de formation, c'est pour quoi la formation ce déroule souvent en dehors de la wilaya.

La famille n'est pas un frein à la mobilité temporaire, dictée par les besoins de formation ou de mission, même chez la femme mariée avec enfants. 17 enquêtées ont déclaré qu'elles ne trouvent pas de problème de ce déplacer hors wilaya pour une durées qui variée entre une semaine et un mois. Sauf que certaines familles au nom de la religion et pour la sécurité de la femme exigent qu'elle doive être accompagnée soit par un membre de la famille (maharim) ou une autre personne qu'elles jugent de confiance. Les parents et le mari semblent compréhensifs et tolèrent les déplacements hors wilaya, quand les nécessités professionnelles l'exigent, et même pour des raisons de formation la durée se varie d'une famille à une autre selon les obligations et l'engagement de la femme. Il parait que se sont les célibataires qui trouvent des difficultés que les mariées. **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour :** « *Je me déplace une fois par mois peut être, mais chaque jour non*».

Nadia, 36 ans, Secrétaire BET Architecture Dit : «*Dans une seule condition, accompagnée de mon frère ou une collègue de confiance. Se déplacer seule c'est hors de question*».

Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia Déclare :

«*Oui bien sûr même hors de Bejaia. Je me déplace et je suis toujours accompagnée de chauffeur. Je peux rester au maximum un mois pas plus. Mon mari ne peut pas s'occuper des enfants plus que ça*». L'enquête a révélé que les maris tolèrent des déplacements de leurs épouses pour des trajets limités et quelques fois pour des durées limitées. La limitation n'est pas du à une conviction coutumière ou religieuse mais plutôt à des raisons pratiques de s'occuper des enfants ou des tâches domestiques en l'absence de la femme.

La liberté de déplacement pour des raisons professionnelles ou de formation, sans aucune limitation d'espace, ni de temps d'absence est confirmé par 03 enquêtées seulement. Une jeune femme célibataire qui a des parent instruis et qui travail, **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital qui déclare :** «*Oui il n'y a pas de problème, je peux rester tout le temps qu'il faut*». «*Il n'y a pas de souci, je fais des formations de courte et de longue durée, normal*».

Analyse et interprétation des résultats

Et deux autres avec une situation familiale spécifique. La femme divorcée et la femme veuve sont libérées des entraves familiales. Ces dernières ont été limitées dans leur déplacement pour des raisons professionnelles et de formation par leurs conjoints, mais après le décès du mari et le divorce de l'autre ces limitations sont supprimées par les femmes elles-mêmes qui sont libérées à la fois de toute tutelle conjugale, parentale et de l'influence des frères et des sœurs.

Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB déclare : *« Maintenant je me déplace sans problème. Et même quand j'étais célibataire je me déplace aussi. Mais quand j'ai été mariée, je n'étais pas libre. J'avais quelques problèmes avec mon mari. il n'a pas aimé l'idée que sa femme se déplace pour travailler ou pour faire des formations. Mais j'ai essayé d'être compréhensive avec lui. Actuellement, je fais des déplacements.»*

Karima, 50 ans, Présidente commission APW ajoute : *« Quand j'étais mariée, mon mari a essayé de m'empêcher de travailler, de m'enfermer à la maison pour faire de moi une femme au foyer à part entière. Après le divorce, je me déplace sans problèmes, je fais même des déplacements en dehors du travail. J'habite seule, je voyage seule, je me déplace hors wilaya et même hors pays.»*

Nous pouvons déduire que la mobilité est quelques fois limitée par la famille, mais sans être interdit.

Thème 2 : La famille et la gestion du temps de la femme.

Introduction :

L'un des facteurs de promotion professionnelle est la disponibilité, en effet certains postes de responsabilité nécessitent le déplacement de l'amplitude horaire du travail, ainsi que la disponibilité durant les week-ends et les jours fériés en cas de nécessité de service. C'est pourquoi nous voulons savoir à travers ces critères de disponibilité, si la famille limite cette dernière et par voie de conséquence constitue un ralentisseur de carrière chez la femme.

Le présent chapitre comporte :

- la famille et la limitation de temps
- La famille et son influence sur le travail de la femme en week-end.
- Influence de la famille et le congé de la femme.

Nous analysons ci-après les réponses obtenues auprès des enquêtées

Analyse et interprétation des résultats

a. La famille et les limitations des horaires de travail :

En ce qui concerne les horaires de travail, la femme travailleuse ne trouve pas des vrais problèmes avec sa famille, toutes les enquêtées l'ont confirmé. La plupart des femmes qu'on a sollicitées occupent des postes administratifs, en générale elles travaillent en surface de 8h à 17h ou de 8h à 16h30 selon l'organisation mise en place par les organismes employeurs.

Les femmes sont sollicitées rarement pour effectuer des heures supplémentaires, quelque fois le poste ne nécessite pas des dépassements d'horaires. C'est vrais que la famille algérienne n'apprécie pas trop que les femmes restent dehors du foyer jusqu'au couché du soleil, mais puisque elles sont menées à faire des heures supplémentaires à titre occasionnel ceci ne pose pas de problème pour la majorité des enquêtées, en réalité la famille n'a pas le choix lorsque c'est l'exigence du poste, **Fatiha, 30 ans, Cadre comptable à Cévital dit sur ce sujet:** *« Oui, malgré que mon mari n'aime pas, il se sent dérangé, mais il sait que c'est mon travail ». « Oui, je travaille une heure tard, il n'y a pas de problème. Ce sont les exigences de mon poste. L'essentiel que ma famille vient pour me récupérer. A l'époque, pendant une période, presque 1 mois après que j'ai mis ma fille au monde, j'étais obligée de travailler jusqu'à 3h :00 du matin et maintenant le maximum c'est 17h ». **Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB.***

On peut expliquer cette situation par la nécessité économique et la contrainte de perdre le poste et la difficulté de trouver un autre, dans une période où en assiste a un chômage très élevé de la main d'œuvre instruite. La famille ne peut pas se poser des revenus de la femme à cause des charges faramineuses. Cette réalité est confirmée par **Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB :** *« En vérité, mes parents et ma famille n'ont pas le choix, ils ne peuvent pas refuser. J'ai fais des études et ce n'est pas pour rester à la maison. Les moyens aussi ça compte, on n'a pas vraiment les moyens pour rester à la maison. Donc on est obligé de se sacrifier ».*

La femme divorcée sans enfant retrouve sa liberté. Elle s'est libérée de l'autorité conjugale suite au divorce et du même coup s'est libérée aussi de l'autorité parentale. Des fois la femme au travail doit faire preuve d'autorité pour imposer son point de vue. En effet en étant en position de cadres, sa famille doit comprendre qu'elle doit s'adapter aux contraintes professionnelles.

Analyse et interprétation des résultats

Nous constatons aussi que la femme essaye toujours de s'organiser pour concilier la famille et le travail. **Soraya, 38 ans, Architecte à BET Architecture dit :** *«S'il est gêné par cette situation ? Même s'il n'aime pas je m'en fou, une situation qui arrive une fois dans les 15 jours ou un mois. Mais la plupart du temps je ne fais pas d'heures supplémentaires, soit je m'arrange avec des collègues pour qu'ils terminent eux le travail, soit je ramène le travail à la maison pour le terminer. Au départ ça a dérangé mon mari, car pour lui quand je rentre à la maison je dois me reposer ainsi de suite. Mais après il s'est habitué et je lui ai bien expliqué que je ne suis pas la seule et il a accepté».*

Dans certaines situations, c'est la femme elle-même qui limite ses engagements avec l'employeur, et limite le recours aux dépassements d'horaires et non pas la famille. Elle fixe elle-même des limites horaire pour être disponibles envers sa famille à la quelle elle donne la priorité. Il est vrai que les femmes elles sont très affectueuses, elles ne supportent pas d'être éloigner de leurs enfants pendant longtemps. **Zahia, 39 ans, Chef de département marketing à l'EPB confirme :** *«Je sors d'habitude à 16h :30. Mais quand il y a un cas d'urgence je reste jusqu'à 18h. Mais si je peux laisser la tâche pour le lendemain je le fais. Et ce parce que je veux rentrer tôt à la maison pour s'occuper de ma fille. Quand j'étais célibataire je reste jusqu'à 2h :00 du matin et je rentre à la maison avec la voiture de l'entreprise. Pas de problème».*

Si on exclu les médecins et les infirmières qui effectues des gardes à l'hôpital, la famille interdit complètement à la femme de travailler la nuit. Elle accepte 2 ou 3 heurs de plus au travail mais pas toute la nuit

La limitation de la disponibilité professionnelle au niveau des horaires est confirmée par les femmes célibataires **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour en disant :** *«Le matin peut être au lieu de 8h :00, on peut dire 7h :00. Mais le soir non, c'est impossible».* Et par **Dihia, 30 ans, Comptable fournisseur à Cévital qui dit :**

«C'est un peu difficile, ils n'aiment pas les heures supplémentaires. J'ai toujours des conflits avec mes parents et mes frères sur ce point. Ce qui influence sur moi. Le poste exige des heures supplémentaires et ma famille le refuse et ça me fatigue». contrairement à la femme mariée qui est seulement sous l'autorité de son mari, la femme célibataire doit obéir à son père, son frère et même le fiancé. La plus part des parent sont de la génération 50 et 60 et de niveau d'étude très bas ou bien des alphabètes, même ils occupent un poste de

Analyse et interprétation des résultats

travail mais ils restent dans le niveau d'exécution, donc ils ont aucune idée sur les exigences de poste d'un cadre, on peut dire que la seule idée qu'ils ont, qu'il est bien rémunéré. Le comportement des frères peut être expliqué par la jalousie et la crainte de perdre leur autorité sur la femme, car le travail est considéré comme un moyen d'émancipation pour ces dernières.

La femme qui a la chance d'avoir des parents qui travaillent et issu d'un niveau d'étude supérieur semble avoir plus de liberté c'est le cas de **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital qui déclare**: «*Non jamais, puisqu'ils travaillent, ils peuvent comprendre. Moi, je reste jusqu'à 19h 30. Mon poste ne nécessite pas plus*».

b. La famille et son influence sur la femme par rapport à son travail (week-ends et jours fériés) :

L'enquête a révélé que lorsque le travail l'exige, la famille algérienne semble comprendre que la femme peut travailler en week-end et même dans les jours fériés. Une réalité confirmée par toutes les enquêtées 17/17.

Les parents et les conjoints ne laissent pas leur fille et leurs femmes travailler en week-end ou effectuer des heures supplémentaires volontairement, mais parce qu'ils n'ont pas le choix, ils le font pour des raisons économiques évidentes. Même contrarié, ils acceptent quelques situations qu'ils trouvent gênante surtout pour les maris. La réglementation algérienne accorde des majorations de salaire pour les heures supplémentaires, le travail en week-end et les jours fériés, de ce fait la disponibilité procure des revenus supplémentaires. Même les femmes le font pour subvenir aux besoins de leur famille.

Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB Confirme : «*Oui, surtout avant. Je dois subvenir aux besoins de mes filles. Quant aux jours fériés, on ne travaille pas, parce que c'est une entreprise étatique*».

Il y a un cas caractéristique où la famille ne s'oppose pas au travail de leur fille en week-end, mais que c'est la fille elle-même qui refuse. L'auto limitation de la disponibilité est présentée dans la catégorie des travailleurs d'exécutions. Les femmes universitaires en positions de cadres sont nettement plus volontaires et plus engagées dans la satisfaction des objectifs de l'organisme employeur. **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour Déclare** : «*Ma famille va accepter, je ne pense pas qu'elle va refuser. Mais moi je n'accepte pas*».

Analyse et interprétation des résultats

La femme mariée évite de travailler les week-ends à cause d'une contrainte objective qui est la difficulté de trouver une personne qui s'occupe des enfants. Nous constatons chez certaines enquêtées un changement de comportement au travail en fonction de leur situation familiale. En étant célibataires elles étaient plus disponibles à travailler les week-ends et les jours fériés, mais une fois mariée et ayant des enfants, elles se fixent elles mêmes des limites à leurs disponibilités professionnelles.

La femme algérienne moderne égale à l'homme dans l'exercice de toute fonction au sein d'une institution, mais elle n'a pas réussi à atteindre cette égalité à l'intérieur du foyer.

Malgré son statut d'une travailleuse salariée, elle n'arrive pas à se débarrasser de son rôle traditionnel, être comme étant épouse, mère, servante, éducatrice, etc. Doria CHERIFATI MARABTINE aborde cette question de l'équilibre entre les deux sphères chez les femmes cadres algériennes, elle dit que l'inconvénient vécu par les femmes employées et la conciliation entre les deux tâches semble très difficile, afin de déterminer ce résultat, elle a effectué une étude sur 12 femmes cadre¹.

Hassiba, 30 ans, Technicien en dessin d'architecture BET Architecture Déclare :

«Je travaille normal, quant aux jours fériés quand j'étais célibataire je travaillais normal, mais maintenant comme étant mariée je ne sais pas».

Il existe une certaine solidarité entre les hommes et les femmes au travail. Dans certains établissements Souvent la femme est dispensée du travail en week-end et les jours fériés, c'est l'homme qui assure cette contrainte. C'est ce que déclare **Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia.** *«Oui mon mari accepte, parce que c'est rare, dans les jours fériés, souvent ce sont les hommes qui travaillent».*

¹ - CERIFATI- MERABTINE. D. « L'inscription de soi, femme dans l'espace salarié : un enjeu des rapports entre les sexes ». In : disparité entre les femmes et les hommes et culture en Afrique du nord. Tanger. Maroc 2002. p1.

c. la famille et son influence sur le congé de la femme :

Parmi les critères de la disponibilité professionnelle, l'un des paramètres est d'être disponible durant le congé annuel, c'est-à-dire que pour des raisons professionnelles, l'employeur peut interrompre et reporter le congé annuel. Toutes les enquêtées ont déclaré que la période de leur congé est décidée par elles mêmes, mais se basons sur des critères différents.

La double tâche chez la femme algérienne, domestique et professionnelle est présentée chez certaines enquêtées qui organisent leur congé pour participer aux fêtes familiales. Aussi les mariées en générale préfèrent prendre leur congé durant les vacances de leurs enfants pour passer plus de temps avec eux. **Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia Affirme :** « *Par moi-même et l'administration, souvent je le prend avec les vacances de mes enfants. Un mois c'est insuffisant. C'est pour ça je pense sérieusement passer le concours de l'enseignement pour avoir plus de temps pour ma famille* ».

L'attache familiale, notamment les enfants semble être la motivation essentielle de la femme qui organise ses congés pour leur consacrer du temps. Par contre aucune enquêtée n'a déclaré s'organiser pour des obligations conjugales et l'épanouissement du couple. La priorité est toujours réservée aux enfants, elles ont un manque pour ces derniers et c'est pour cette raison qu'elles veulent passer plus de temps avec eux, consacrer plus de temps pour les promener, organiser des sorties et des pique-nique en famille. Elles sont tellement accaparées par le travail que leur disponibilité envers les enfants est réellement réduite. Certaines ont déclaré qu'elles ne trouvent pas le temps pour la communication avec eux surtout les plus âgés en phase d'adolescence, où il faut justement communiquer et les conseiller pour éviter les dérives et d'autres déviances. En effet elles ont un regret énorme, elles jugent que c'est un injustice parce qu'elles n'ont pas vues leurs enfants grandir. Une enquêtée nous a déclarée qu'elle est jalouse de la nourrice, cette dernière avait plus de chance qu'elle en accompagnant ses enfants durant toute les périodes de leur évolution. **Siham, 42 ans, TS en comptabilité à l'EPB :** « *d'un seul cout j'ai vu mes enfant sont grand, je ne sais pas comment, je n'ai pas vu leur premier pat, je n'étais pas avec eux lorsqu'ils ont prononcé pour la première fois le mot maman, la nourrice avait plus de chance que moi* ».

Mais ça n'empêche pas de trouver une femme qui prend son congé seulement pour le besoin de se reposer et passer des vacances. Souvent se sont

Analyse et interprétation des résultats

les célibataires. Comme le déclare **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital** : *«C'est mon congé, c'est moi qui décide quand est-ce que je le prends. J'aime prendre mon congé après le ramadan pour me reposer».*

Dans beaucoup de cas, le choix de la période de congé est laissé à la femme, mais quelque fois l'organisme employeur, décide d'organiser le congé à sa manière et impose la période de congé.

Thème3 : les motivations de la femme pour le travail salarié.

Ce thème comporte cinq titres :

- le travail comme moyen de fuir les tâches domestique.
- le travail et l'autonomie financière.
- La femme et la conviction de travailler même si la situation financière s'améliore.
- La femme et les postes valorisants.
- Les raisons principales du travail de la femme.

a. le travail comme moyen de fuir les tâches domestique

En réalité, le travail salarié n'entraîne pas pour la femme d'éviter les taches ménagers, qui l'attendent au retour de travail et en week-end, l'aide familiale pour ce type de taches notamment du conjoint semble absente de la culture algérienne, d'où une réponse négative à la question par toutes les enquêtées.

On peut dire qu'elle fuit aux taches domestiques d'une façon indirecte, elles sont tous d'accord que ces taches sont ennuyeuses et répétitives, malgré que personne d'autre le fait à leur place, mais elles refusent quelles soient leur occupation durant toute la journée. Elles jugent que la maison rend la personne inutile. Le travail salarié libère la femme des tâches ménagères au moins une partie de la journée, par contre une femme au foyer selon elle, souffrirai beaucoup plus de cela. L'idée selon laquelle la femme travaille pour éviter les tâches domestiques, répétitives est confirmée par : **Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia qui déclare** : *«C'est vrai que c'est ennuyant de faire chaque jour la même chose que vous savez que demain va être la même. Mais je suis responsable d'un foyer donc c'est moi qui fais tout».*

Analyse et interprétation des résultats

Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital affirme : *«C'est vrai que je n'accepte pas de rester à la maison toute la journée, je ne fais que le ménage et ce qui suit, mais je participe. Je travaille aussi à la maison».*

Que se soit mariée ou célibataire la femme souffre d'une double occupation. En réalité, elle est doublement exploitée, durant la journée par son employeur en contre partie d'un salaire, après les heures de travail et le week-end, elle est exploitée par sa propre famille.

Fatiha, 30 ans, Cadre comptable à Cévital, affirme : *«C'est vrai que c'est ennuyant de faire chaque la même chose, mais c'est moi qui fais tout le ménage. Une double tâche, travailler à la maison et à l'extérieur».*

La motivation à travailler est parfois dictée par le besoin de contact humain et de quitter le milieu familial est d'élargir ainsi le cercle des connaissances. Ce besoin est résumé par **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour qui dit :** *«Non ce n'est pas pour fuir les tâches domestiques, mais plutôt pour avoir un peu d'air».*

Travailler pour éviter les tâches ménagères monotones et répétitives n'est pas présente chez certaines enquêtées, notamment celles qui n'ont pas de charges familiales importantes impliquant une multitude d'occupations domestiques. L'une des enquêtées divorcée sans enfants, ne souffre pas particulièrement de ces tâches répétitives. **Le cas de Karima, 50 ans, Présidente commission APW :** *«Non, ce n'est pas à 100% parce que c'est moi qui fais tout quand je rentre. Mais au moins ce n'est pas une chose que je fais chaque jour et tout le temps. Surtout que maintenant je vis seule».*

b. le travail et l'autonomie financière :

C'est vrai que l'autonomie financière n'est pas la seule et unique raison, mais il reste la motivation principale de la femme pour effectuer un travail salarié. 13 enquêtées ont répondu que c'est une évidence de travailler pour l'autonomie financière.

Pour les célibataires comme les mariées le travail n'est pas une finalité mais un moyen de répondre à des besoins soit lié à la famille ou à la femme elle-même.

Sur ce sujet **Rebiha, 39 ans, Chargé d'étude marketing à l'EPB, déclare :** *«Oui possible, j'utilise mon salaire pour acheter des cadeaux à mes enfants,*

Analyse et interprétation des résultats

aider mon mari. Pour lui la femme a le droit au travail pour s'épanouir, se développer et c'est une aide aussi».

Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour, confirme : *«Oui, c'est sûr, je cherche de l'autonomie financière pour acheter des vêtements, faire mon trousseau, acheté des cadeaux pour la famille».*

Chez les veuves et les divorcées, le travail est destiné à satisfaire les besoins primaires dans l'échelle de Maslow, car le travail de la femme constitue la seule ressource de la famille. Ces femmes sont très attachées à leur travail et à leur autonomie financière, elles conseillent toutes les femmes de ne pas quitter leur travail pour n'importe quelle raison, après leur expérience elles ont réalisé que grâce au travail qu'elles ont surmonté toutes les difficultés.

La déclaration de **Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB** est très significative: *«C'est moi l'homme et la femme de la maison».*

Karima, 50 ans, Présidente commission APW Insiste et dit : *«Oui, et je conseille chaque femme à défendre son travail et avoir l'autonomie financière, on ne sait pas qu'est ce que le dieu nous cache. Aujourd'hui après que je suis dévoré, mes parents ne sont plus là, mon frère et mes sœurs sont occupés, chacun vit sa vie, si je n'ai pas mon travail et je n'ai pas mon salaire je fais quoi ? Je vis comment et j'utilise mon salaire pour satisfaire mes besoins je n'ai pas une personne qui peut le faire. Je vis avec mon salaire donc on doit jamais quitter le travail, c'est une sorte d'assurance pour l'avenir».*

La femme avec son travail constitue une aide précieuse au conjoint qui n'arrive pas toujours à satisfaire tous les projets unifiés dans sa famille. En effet dès qu'il ya un projet de construction ou autre, le concours de la femme s'avère décisif pour l'achèvement du projet

Le cas de Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale, qui déclare : *«Bien sûr, avec mon salaire, je fais des cadeaux à ma mère, à ma belle-mère et sœur. Je fais des projets avec mon mari, je l'aide dans les finitions de notre maison».*

La cherté de la vie oblige les hommes à être favorable au travail de leurs femmes. Le salaire de la femme mariée est souvent complémentaire à celui de son mari et la femme le fait volontairement. **Zohra, 34 ans, Chargé de clientèle à l'EPB dit :** *«Oui, bien sûr, là je fais ce que je veux avec mon salaire.*

Analyse et interprétation des résultats

Mon salaire est complémentaire à celui de mon mari, ce dernier est convaincu que la femme a le droit de travailler comme l'homme».

Cette enquête aussi a révélé que la mentalité des hommes a évolué, beaucoup d'entre eux sont convaincus de la nécessité pour la femme de travailler, pas uniquement pour les aidés mais aussi pour l'épanouissement personnel et de ce réaliser au sein de la société. La femme qui travail est de plus en plus estimée aujourd'hui par la société en générale, elle est considérée comme un élément créateur adhérent au progrès économique, social et culturel du pays. La conception des hommes à l'égard des femmes travailleuses à complètement évoluée, nous pouvons avancer en premier lieu, le père qui est très motivé pour donner à sa fille une meilleure scolarisation possible et veiller qu'elle obtient un diplôme à la fin de ses études supérieur pour entamer le marché du travail. **Nadia, 36 ans, Secrétaire BET Architecture:**

«Mon père me dit ta pas besoin de travailler je peux subvenir à tés besoins».

L'autonomie financière, n'est pas la motivation de toutes les enquêtées, au contraire l'une des enquêtées est catégorique, ce n'est pas son but. **La nous parlons de Fatiha, 30 ans, Cadre comptable à Cévital qui confirme :** «*Non, je ne cherche pas ça*».

c. La femme et la conviction de travailler même si la situation financière s'améliore

Pour connaître les vraies motivations de la femme à effectuer un travail salarié, nous avons posé la question de savoir si la femme va rester au travail même si la situation financière de sa famille s'améliore. La question est destinée à apprécier le niveau d'attachement de la femme au travail, nous livrons ci-après le contenu et l'analyse des entretiens sur ce sujet :

11 femmes ont répondu qu'elles ne vont pas quitter leur travail quelque soit la situation financière du conjoint ou des parents pour des raisons différentes.

Certaines ont déjà une situation financière très favorable, mais elles refusent de quitter le travail par souci de l'autonomie.

Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital déclare : «*Oui, bien sûr, comme je suis actuellement je vis bien, mes parents travaillent donc on est bien, mais je cherche à être autonome je ne dépends de personne même mes parents*».

Analyse et interprétation des résultats

D'autre cherchent à faire une carrière professionnelle, ces femmes sont engagées dans les objectifs de la société, il ya un attachement au travail en tant que motivation essentielle d'épanouissement. Nous sommes dans les besoins supérieurs de l'échelle de Maslow où même si les besoins primaires sont satisfaits, li ya une recherche de satisfaction de besoins supérieurs.

Zohra, 34 ans, Chargé de clientèle à l'EPB dit sur ce sujet : *«Oui, bien sûr, j'aime travailler je ne peux pas rester à la maison».*

L'argument de sécurité et de protection social est également un motif de travailler. En effet la femme aussi recherche à sécuriser son âge avancé par l'obtention d'une retraite. Cette préoccupation est assez récente chez la femme algérienne, car durant longtemps ce sont ses enfants qui constituent à la retraite. Chez l'ancienne génération elle hérite de la retraite du mari par réversion.

Rebiha, 39 ans, Chargé d'étude marketing à l'EPB : *«Moi je travaille pour avoir une retraite, si non je le ferais car mes enfants me manque et je veux leur consacrer plus de temps».*

Il y a des femmes dont « Siham est représentative » qui sont aussi bien attachées à leur travail qu'à leur famille, elles sont habituées à la vie professionnelle, elles n'envisagent pas de sacrifier le travail pour les enfants ou la famille en général.

Siham, 42 ans, TS en comptabilité à l'EPB Confirme : *«Vous pouvez dire que je me suis habitué, c'est ma deuxième famille, je peux rester à la maison 3 à 4 jours mais pas plus. C'est vrai que j'ai un manque pour mes enfants, je n'ai pas vu mes enfants grandir mais mon travail me permettra de subvenir à leurs besoins».*

Pour d'autre femmes le travaille signifie échapper à l'ennui, se rendre utile à la société, apporter sa pierre à l'édifice sont autant de motifs pour le travail de la femme. Nous sentons chez certaines enquêtées la fibre féministe militante qui défendent le statut de la femme sans laquelle la société ne peut se développer. Cette conviction est tout à fait légitime, d'autant plus que les femmes constituent plus de la moitié de l'humanité.

Hassiba, 30 ans, Technicien en dessein d'architecture BET Architecture déclare: *«Par conviction, même si mon mari trouve un très bon travail, un très bon salaire je ne quitte pas mon travail. Je trouve que la maison est ennuyeuse,*

Analyse et interprétation des résultats

elle diminue l'intelligence. Je n'aime pas la routine. Je veux être utile quelque part».

La situation familiale est déterminante dans les réponses obtenues. Chez la femme célibataire ou la divorcée ou veuve, en l'absence d'enfants, la satisfaction majeure de la femme est son épanouissement qui vient du travail. **Karima, 50 ans, Présidente commission APW :** *«Oui, bien sûr je vais continuer à travailler. Le travail est un moyen pour m'occuper, m'évoluer, peut être si j'au eu des enfants je penserai autrement, mais actuellement je ne veux même pas prendre ma retraite ou bien je cherche une autre occupation».*

Il existe des femmes qui travaillent essentiellement pour l'argent, et que si la situation familiale s'améliore elle envisage de quitter. L'enquête est intéressante à plus d'un titre elle mesure le degré des engagements de la femme dans la société, ainsi que son niveau d'implication dans les objectifs de la société. En effet si les femmes sont prêtes à quitter leur travail dès que le besoin financier est satisfait, comment peut-on compter sur elles pour faire avancer les objectifs de l'organisme employeur. **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour:** *«S'il assure tout mes besoins j'accepterai facilement de rester à la maison, mais il faut vraiment que rien ne manque, il assure une vie magnifique quand je me marie, mais en tant que célibataire je pense que je vais continuer à travailler».* La priorité donnée à la famille peut se voir dans la déclaration de **Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia qui dit:** *«Oui, peut être enseignante oui, pour passer le temps avec mes enfants qui sont grandi sans que je serais présente».*

Paradoxalement, une architecte universitaire envisage de quitter son travail pour une occupation plus légère, si sa situation matérielle s'améliore. Interrogée avec insistance sur ce manque d'intérêt à sa carrière, il s'est avéré qu'elle a une grande conviction religieuse qui donne à la femme qui est devenir une épouse et mené des enfants. D'où le recul par rapport au mode de vie occidental qu'elle n'en vie pas forcément **Soraya, 38 ans, Architecte à BET Architecture affirme:** *«Oui, sans aucun doute, je préfère rester à la maison et faire une autre activité pour m'occuper mais elle doit être légère».*

Elle ajoute : *«Ce que je cherche c'est la stabilité et la stabilité de ma famille avant tout. Si mon mari arrive à subvenir à tous mes besoins, je ne trouve pas l'utilité de travailler».*

d. La femme et les postes valorisants :

La question est destinée à savoir si la femme souhaite des postes plus valorisants, c'est-à-dire qui lui accordent plus de responsabilité et plus d'implication aux objectifs. L'objectif visé est de connaître l'influence de la famille par rapport à l'engagement de la femme qui forcément diminue sa présence familiale au projet d'une meilleure disponibilité professionnelle. 11 femmes sur 17 sont pour les promotions, malgré ça les réponses obtenues sont variées.

L'enquête a révélée qu'il existe des femmes ambitieuses qui acceptent volontiers des postes de responsabilité et réclament un poste plus valorisé avec une très grande conviction. Telle que **Basma, 29 ans, Assistante administrative à Polyclinique Amizour** : *«Oui, bien sûr car je sais bien que si j'occupe ce poste je vais réussir. Je sais que je suis apte»*. Ces femmes désirent assumer des responsabilités, ce la approuve leur confiance en leur soit et en leur compétences de mener une bonne gestion. Cette catégorie qui regroupe des femmes célibataires et des femmes mariées sans enfants, elles ne rencontrent pas d'obstacle dans leur vie familiale, elles ne retrouvent pas de difficulté à accepter les promotions professionnels. On peut aussi expliquer ce comportement par leurs personnalités et le type de leurs d'identité, d'après SAINSAULIEU et DUBAR, ces femmes cadres ont un style identitaire de négociation et de promotion, les personnes adoptant ce mode négociées toutes les décisions en se basant sur leur acquis et connaissances individuelles¹, car ces femmes arrivent à faire l'équilibre entre le travail et hors de travail, on trouve que l'élément essentielle pour cela demeure de la dote scolaire d'un coté et l'autre coté de leur éducation hérité dès leur jeune âge au sein de la famille. Ces deux aspects sont un facteur manifestant afin de négocier leur carrière au travail plus tard. C'est ce que confirme **karima 50ans, Présidente commission APW** : *«j'ai eu une grande chance d'être issu d'une famille comme la mienne, mon père ma donné un très fort caractère, il ma aider à s'imposer, il nous a appris à s'exprimer, à prendre nos décisions et défendre nos droits »*.

Certaines enquêtées ont donné des conditions pour qu'elles acceptent les promotions professionnelles, et toutes ces conditions sont liées à leur famille et la nous somme exactement au cœur de la problématique posée : la famille est

¹ - SAINSAULIEU. R. Sociologie de l'entreprise « organisation culturelle et développement », 2ème éd revue et mise à jours, éd presses des sciences PO et Dalloz, 1995, p207.

Analyse et interprétation des résultats

elle un facteur ennuyant pour la carrière des femmes, notamment celui d'accepter des postes de responsabilité. **Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale affirme :** *« Peut être s'il ne cause pas de problème avec ma famille. S'il y aura des concours ici, je vais les faire. Pourquoi ne pas être une directrice des études surtout mon fils entrera à la crèche ».*

Les enquêtées sont conscientes que la responsabilité demande plus d'engagement et par voie de conséquence plus de temps de travail et plus de responsabilité, c'est pourquoi consciente de cette contrainte, elles ne demandent pas les promotions ou les refusent carrément à certaines périodes de leur vie. Les enfants en bas âge, le mari exigeant semble être le motif clef de la limitation des ambitions de la femme. Le cas de **Zahia, 39 ans, Chef de département de marketing à l'EPB** par exemple : *« Oui bien sûr, mais pas actuellement. Parce que un poste supérieur signifie plus de responsabilité et demande plus de disponibilité et moi je ne peux pas donner plus que ça. Là déjà je me sens dépassée. Je me fatigue, et le week-end je ne trouve pas où laisser ma fille ».*

L'une des enquêtée est représentative d'une opinion caractéristique de la problématique du travail de la femme. la promotion professionnelle est souhaitée mais comporte conflit du travail sur la famille. La nécessité de se déplacer, de faire des heures supplémentaires d'être disponible est incompatible avec les besoins familiaux. **Nadia, 36 ans, Secrétaire BET Architecture:** *« Ça sera très difficile pour moi de changer l'endroit. Ça dépend, je vais poser le pour et le contre. Dans ce poste je suis libre. J'ai un emploi du temps un peu léger, même si j'ai un empêchement je peux avoir du temps libre. La responsabilité ne me fait pas peur parce que je suis responsable mais ça revient toujours à la famille. Il faut que je prenne en considération mes responsabilités familiales. J'avais déjà l'occasion d'avoir un meilleur poste et un meilleur salaire mais je n'ai pas voulu. Je me suis posé la question, est-ce que ça vaut le coût de sacrifier mon emploi du temps, le respect que je trouve ici. Je n'ai pas accepté ».*

L'enquête a révélé que c'est vrai ya des femmes qui refusent complètement des promotions, 08 femmes ont dit qu'elles peuvent plus assumer plus de responsabilités. Un poste supérieur à celui qu'elles occupent actuellement demande plus de responsabilité, de réunions et plus d'heures supplémentaires. Ce refus peut être expliqué par deux aspects, un est lié directement à la personnalité et l'identité de la femme, on peut dire qu'elles sont de type retrait, car elles donnent une importance prioritaire à la vie familiale. Dans ce mode, l'investissement majeur n'est pas dans le travail, ce dernier est

Analyse et interprétation des résultats

considéré comme un moyen de réaliser une autre vie, loisir, une vie familiale, etc. le deuxième aspect est lié à leur charge vis-à-vis de leur famille, le souci de préserver le couple et de protéger l'intérêt des enfants est souvent intégré dans les priorités des femmes algériennes, mais le moins que l'on puisse dire et que dans certains cas le mari constitue un ralentisseur de carrière de sa conjointe. Ces femmes sont arrivées à une situation où elles ne peuvent pas s'évoluer dans leur carrière professionnelle, elles sont complètement convaincues de leur position et de leur statut, et encore elles sont absolument conscientes qu'elles ne peuvent pas assurer plus de responsabilités sans perdre l'équilibre, ce qui peut être aussi expliqué par la répartition inégale des tâches ménagères. **Soraya, 38 ans, Architecte à BET Architecture affirme :** *«Non, non, avoir plus de responsabilité signifie que négliger certaines responsabilités au sein de foyer. Déjà comme ça je fais mon possible concilié entre les deux, la femme a une double tâche elle doit s'occuper aussi de la maison, ce n'est pas comme l'homme il a que le monde extérieur».*

La contrainte surmontée par certaines femmes célibataires est différente, elle est liée à la domination de l'homme sur la femme et surtout les frères, comme nous l'avons déjà expliquée à cause des préjugés et la question de l'honneur et la dignité la femme fait des limites à sa carrière. Ce passage peut être mieux expliqué par la déclaration de **Dihia, 30 ans, qui confirme :** *«non, actuellement je ne vaud pas. Un poste supérieur veut dire plus de responsabilité, plus de temps, plus de réunion. Et moi je ne peux pas. Déjà avec ce poste ma famille n'aime pas quand je rentre tard. C'est tout ce que je peux supporter».*

e. Les raisons principales du travail de la femme :

Sur ce sujet les enquêtées ont plusieurs motivations à la fois les unes relèvent des besoins primaires sur l'échelle de Maslow à savoir les besoins de nutrition et de subsistance, mais aussi animées par la passion et l'amour du métier qui relèvent plutôt des besoins supérieurs de la même échelle. Les raisons économiques et sociales restent dominantes et poussent la femme à travailler. Elle veut s'affirmer et s'imposer au sein de sa famille en devenant un élément indispensable et se libérer des anciennes traditions qui considèrent la femme comme étant inférieur à l'homme. **Samia, 41 ans, dit :** *«j'aime mon poste, je travaille par plaisir. C'est un domaine très intéressant, vaste. Je cherche toujours à apporter du nouveau. J'aime assurer mon poste, je fais mon travail convenablement et aussi pour le salaire c'est automatique».* **Pour Dihia, 30**

Analyse et interprétation des résultats

ans: « *J'aime beaucoup mon métier et je veux faire un très bon parcours dans ma vie professionnel, je cherche de l'épanouissement, le développement personnel, l'autonomie, je veux avoir une place dans la société différente de celle de la mère et d'une épouse* ».

D'autres trouvent que c'est évident de travailler après avoir fais des études. Elles valorisent leurs diplômes. Une acquisition d'un diplôme permet à la femme algérienne de changer l'attitude traditionnelle et se libérer des contraintes, pour CHRISTINE FOURNIER 1997, le diplôme est source d'une plus grande autonomie «envisagé non seulement comme le ressort d'une éducation systématique des inégalités, mais comme un facteur d'un dressement des contraintes»¹. Nous remarquons que c'est la famille qui pousse la femme à travailler, même elle contribue à la recherche de l'emploi, elle juge que toutes les sacrifices faite par la femme et les parents durant la période des études non pas de sens si elle les concrétise pas sur le terrain. Comme elles désirent se rendre utile, avoir un bon statut dans la société et voir la femme évoluée, apporter un plus la où elles se trouvent et elles briguent aussi une brillante carrière. C'est ce que nous voyons dans la déclaration de **Lila, 28 ans** : « *j'ai étudié pour travailler, pour faire une bonne carrière, donner un sens à ma vie, servir à quelque chose et évoluer* ».

Le souci d'avoir une rentre à un âge avancé après avoir fait une carrière professionnelle est présent chez certaines enquêtées. L'autonomie, les finances, la liberté sont les principales motivations à travailler pour d'autres. **Rebiha, 39 ans, déclare** : « *évoluer, avoir de l'argent et avoir une retraite* ».

Le moment où la femme entame le marché du travail, elle le fait avec conviction de faire une bonne carrière professionnelle, adopter un style de vie différent, mais avec le temps ses objectifs ont changé, elle cherche beaucoup plus à satisfaire les besoin de leur famille, surtout dans le cas où il ya des enfants. La situation financière joue un rôle majeur dans l'arrivée des femmes sur le marché de travail. Mais **Fatima, 39 ans** sa ne lui pas empêche de rester ambitieuses et aspire apporter sa touches à l'organisme employeur. En plus de cela elle envisage une carrière ascendante avec des responsabilités, ainsi que des avantages liés à cette dernière. Nous assistons à un besoin de satisfaire des ambitions professionnelles profitables au salarié et l'organisme employeur. **Elle déclare** : « *quand j'ai commencé à travailler c'est pour faire une carrière,*

¹ - SEGALEN. M. Op.cit, p98.

Analyse et interprétation des résultats

réaliser un rêve, être une femme d'affaire, voyager, etc. s'épanouir dans un milieu où les femmes à l'époque ne sont pas nombreuses, on était une dizaine. Et le travail à l'EPB c'était comme quelque chose de très important, d'impressionnant mais plus qu'on a une vie sociale difficile, on se retourne vers les raisons financières. Mais j'essaye de gagner les deux, le côté financier et réaliser un statut professionnel comme je l'ai imaginé. Quand j'ai été recruté, mes objectifs étaient à 100% professionnels, je voulais faire une très bonne carrière, je me suis donné à fond pour cette entreprise. Mais quand même je sais que je peux aussi donner plus. Jusqu'à présent, j'ai laissé ma touche personnelle ici».

Les métiers liés aux relations humaines notamment envers les malades en situation de fragilité est une motivation suffisante chez certaines personnes qui ont un sens humanitaire très développé. Il y a même des personnes qui exercent à titre bénévole ce type de prestations à des personnes en situation de besoin. **Djouhra, 42 ans, déclare :** *« l'amour du métier, j'aime mon travail. C'est un travail humain, ce n'est pas tout le monde qui peut le faire».*

Certaines enquêtées sont franchement engagées dans la vie active, la vie politique et se revendiquent l'égal de l'homme. Elles sont motivées par l'autonomie financière, la liberté d'entreprendre et le désir d'être utile à la société.

Karima, 50 ans, Présidente commission APW Déclare :

« Premièrement vivre, avoir de l'argent, avoir une indépendance financière, avoir une indépendance totale. Vous ne serez pas dominé, avoir une place plus valorisée dans la société, une forte personnalité. Quand je fais mon travail correctement je sens que je rends un service pour les gens. Découvrir mes compétences et évoluer. Je cherche toujours à avancer, le travail m'a rendu mûre et je n'ai peur de rien. Pour moi le salaire est une récompense pour mes efforts c'est tout. »

En effet le travail est un moyen d'affirmation de soi pour la femme, et le monde de travail forge pour elle un esprit nouveau : l'esprit prolétarien, fait de droit et de devoir, de statut et de rôle, l'exigence et de satisfaction ou d'insatisfaction professionnelle.

Par contre certaines enquêtées ne rêvent pas de brillantes carrières et ne sont pas attirées par la passion, ni l'amour du métier. Mais uniquement par

Analyse et interprétation des résultats

l'argent qu'il permet d'obtenir et l'autonomie qu'il procure. Le cas de **Siham, 42 ans, TS en comptabilité à l'EPB qui affirme** : *«Je n'ai pas de motivation, je travail pour subvenir aux besoins des mes enfants, ne pas rester à la maison parce que c'est ennuyant. J'ai l'habitude de travailler».*

La motivation n'est pas souvent liée au niveau intellectuel, ni à la qualité de la formation suivie. Une architecte de formation, après un cursus long de plusieurs années, ne trouve aucun plaisir dans l'exercice de son travail et son métier. Au contraire elle souhaite se rabattre sur des travaux basiques tels que la gestion de boutique. **Soraya, 38 ans, Architecte à BET Architecture déclare** : *«L'architecture ne me dit rien, ma motivation est égale à zéro. Si je vis bien je quitte, je préfère avoir une boutique par exemple. Je travaille pendant 10 ans, je me sens déjà fatiguée, je veux changer. Et dans mon domaine, je ne peux pas changer car je n'ai pas les moyens et ailleurs j'ai cherché et je n'ai pas trouvé».*

Thème4 : La famille et gestion de la carrière de la femme.

Introduction

A travers ce thème, nous avons jugé utile d'apprécier l'influence de la famille sur la carrière de la femme. Ceci dans le souci de connaître l'impact de la famille sur la réussite ou l'échec professionnel chez la femme. Nous avons fondé ce thème sur trois critères :

- L'impact de la famille sur la carrière professionnelle de la femme.
- L'influence de la famille sur l'appartenance de la femme à (un syndicat, un travail politique, un travail bénévole)
- La famille, source de motivation ou constitue un frein à la vie professionnelle de la femme :

Nous exposons ci-après l'analyse et le résultat des entretiens.

a. L'impact de la famille sur la carrière professionnelle de la femme :

La majorité des enquêtées ont déclaré qu'elles trouvent le soutien de leur famille, c'est le cas de 14 femmes. Le membre le plus influent dans la famille est l'époux, quelques fois il est l'élément encourageant pour la femme au travail, mais dès que la charge familiale s'alourdit avec la naissance d'enfants, il devient plus réticent. En vérité, le mari et même certains parents veulent à la fois, la

Analyse et interprétation des résultats

réussite de la femme et sa disponibilité envers la famille qui sont deux objectifs inconciliables.

Samia 41 ans dit : *«Lors de mon mariage je n'étais pas encore nommée, mon mari m'a beaucoup encouragé pour accepter le poste, mais actuellement pour les promotions non ça va prendre plus de mon temps».* **Pour Dihia 30 ans :** *«Oui, dans un côté mes parents me mettent de la pression et dans un autre côté ils m'encouragent pour avoir des promotions».*

Dans certains cas, la femme arrive à concilier une carrière brillante avec une grande présence au sein de sa famille. Puisque elle assure en même les tâches domestiques.

Rbiha 39 ans ajoute : *«Oui, mon mari n'a pas de problème puisque j'assume ma tache à la maison».*

Quelques fois la famille laisse la décision à la femme elle-même de gérer sa carrière comme elle l'entend. Au contraire, elle l'encourage et lui souhaite une réussite professionnelle. **Fatima 39 ans affirme :** *«oui, elle m'encourage pour les promotions, j'ai leur soutien moral. Ils ont confiance en moi, ils me laissent prendre des décisions seule dans tous les domaines».*

Le soutien morale de la famille et sa défense sont réitérés avec force par une autre enquêtée qui confirme : *« Oui, il défend toujours le droit de la femme de travailler et évoluer»* **Zohra, 34 ans, Chargé de clientèle à l'EPB.**

Le mari est indifférent dans quelques cas, il laisse la femme gérer sa carrière professionnelle toute seule. **Hassiba, 30 ans, Technicien en dessein d'architecture BET Architecture:** *«Oui, je ne parle pas trop avec mon mari sur mon travail, c'est mon domaine je fais ce que je trouve bon pour moi».*

b. L'influence de la famille sur l'appartenance de la femme à (un syndicat, un travail politique, un travail bénévole) :

Les femmes semblent moins intéressées par les obligations envers la société, la nécessité de participer à la vie associative, une activité culturelle ou politique ne se présente pas en tant qu'obligation. 15 femmes refusent complètement l'activité syndicale ou politique. Pas nécessairement sous l'influence de la famille mais par rejet personnel. Par contre une minorité sont portées sur le travail bénévole à titre social ou humanitaire. Les raisons

Analyse et interprétation des résultats

évoquées par les femmes sont différentes. Elles peuvent être liées à une sous-estimation de soi telle que **Lila, 28 ans, qui dit** : « *mes parents ne sont pas contre, mais moi je n'aime pas. Je ne suis pas douée, je ne suis pas faite pour ça* ».

Indépendamment de la famille qui peut être encourageante pour l'activité politique. C'est la femme elle-même qui est parfois déçue des ses appartenances politiques successives. **Fatima, 39 ans, qui confirme** : « *oui, j'ai fais parti du FFS, ensuite du RCD, ensuite du FLN, mais je n'ai pas aimé, ce n'était pas sérieux. C'est mon père qui m'a encouragé. Je participe aux travaux bénévoles* ».

Parfois, la famille notamment le conjoint, est réticent à l'engagement politique ou associatif de la femme, pour des raisons subjectives telles que ces derniers sont une source de problèmes.

Dhia, 30 ans, déclare : « *non, peut être pour le travail bénévole, mais pour autre chose non. Pour eux c'est un milieu à problèmes* ». La même idée est défendue par **Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale qui éclaire** : « *Mon mari n'aime pas ce qui a une relation avec la politique, le syndicat, etc. Pour lui ce n'est que des problèmes* ».

Ils existent des familles algériennes qui tolèrent l'exercice de l'activité politique, par conviction démocratique et acceptent même un débat contradictoire au sein de la famille. **Nadia, 36 ans, Secrétaire BET Architecture** « *Oui je n'ai pas de problème, même si je choisie un parti opposé à celui de mon père et de mes frères* ».

c. La famille, source de motivation ou constitue un frein à la vie professionnelle de la femme :

En générale, ce sont les femmes elles même qui limitent leurs ambitions indépendamment de l'influence familiale. On peut pas dire que les femmes n'évolues pas comme il le faut dans leur travail parce qu'elles sont incapables de gérer ou moins compétentes que les hommes, mais dû à leurs situations familiales, dès qu'il s'agit de choisir entre une carrière brillante et une disponibilité envers les enfants, elles donnent la priorité à ces derniers. Ce qui influe négativement leur vie professionnelle. **Rebiha, 39 ans, Chargé d'étude marketing à l'EPB** : « *Mes parents et mon mari m'ont pas freiné au contraire, ils m'ont beaucoup aidé. Mais après que j'ai eu des enfants c'est devenu un*

Analyse et interprétation des résultats

choix, et j'ai choisit mes enfants. Dans les entreprises ils n'aiment pas les femmes mariés, les femmes enceintes, y a des femmes qui ne prennent pas leur congé de maternité, elles rentrent après un mois parce qu'elles ont peur de perdre leurs postes. Et s'il y a pas des femmes responsables ce n'est pas quelles sont pas capables mais dû à leurs contraintes. »

Dans l'échelle des priorités, les femmes semblent favoriser les enfants que le travail. **Samia, 41 ans, Inspectrice d'hygiène à l'APC de Bejaia déclare :** *«Non, non, car une maison ou un mariage sans enfants et complètement froid. Je suis contente et satisfaite, je préfère que ma vie professionnelle soit comme ça qu'être sans enfants. »*

Il existe des cas où la famille est un frein à la carrière de la femme, notamment le mari qui exige à la femme de s'arrêter de travailler malgré sa compétence avérée, elle se trouve devant un dilemme, soit préserver sa famille, soit son emploi. En présence d'enfants, elle choisit souvent de préserver sa famille.

Il semble que c'est le conjoint qui constitue un obstacle dans certaines cas, les parent ne sont jamais dénoncés par les enquêtées car ils souhaitent un avenir radieux à leur fille et la soutiennent à toute épreuve. **A ce sujet Samia, 41 ans, ajoute :** *« Mais je connais des femmes où vraiment leur famille les a freiné, une collègue à moi a arrêté son travail à cause de son mari, il refuse qu'elle continue, et elle a choisit son foyer et ses enfants, bien qu'elle était très compétente». **Hassiba, 30 ans, Technicien en dessein d'architecture BET Architecture dit :** «Oui, ma famille m'a beaucoup aidé, mes parents m'ont beaucoup encouragé à suivre une formation après que j'ai raté mon Bac. J'avais des problèmes avec mon mari avant le mariage à cause de sa jalousie, mais ça va».*

Le meilleur soutien est celui du père, qui fait preuve de compréhension et de confiance envers sa fille. Il l'encourage à briguer des postes de responsabilité et à prendre en charge son travail convenablement pour être autonome en cas de séparation avec son conjoint. **Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB dit à ce sujet :** *«Ma famille m'a beaucoup aidé, c'est grâce à elle que j'ai réussi dans ma vie professionnelle, elle m'a beaucoup soutenu surtout moralement. Mon père m'a toujours soutenu à être autonome. »*

Paradoxalement nous avons décelé chez la même enquêtée un frein de la part de sa famille, notamment sa mère qui l'a privé d'étude à l'étranger non par

Analyse et interprétation des résultats

conviction religieuse, ni coutumière, mais par une volonté de la garder à coté d'elle. Car elle ne supportait pas son éloignement. Par la suite c'est la femme elle-même qui a mis fin à ses études à l'étranger pour rester près de la famille. Nous également décelé un léger regret par rapport à ce rapprochement familial exagéré. En quelque sort les femmes sont convaincues que l'évolution professionnelle et la construction d'une bonne carrière est plus possible une célibataire, et devient très difficile après le mariage et l'arrivée des enfants dû à leurs responsabilités au sein de foyer et la double occupation dont elles souffrent

Fatima, 39 ans, Cadre comptable à l'EPB ajoute : « *Oui, quelque part oui, elle m'a freiné, durant l'année de boycott je me suis inscrite dans une université de Paris mais comme j'étais proche à mes parents, ma mère m'appelle souvent, elle n'a pas supporté que je reste loin d'elle, moi aussi d'ailleurs, donc je suis revenue après un mois, j'aurais dû rester. Et actuellement si j'étais célibataire j'aurais continué mes études, faire mon doctorat, travailler complètement à l'étranger. Je ne peux pas recommencer à zéro* ».

Chez la fille célibataire, se sont les frères qui exercent une influence négative sur leur carrière. Les parents ont tendance à écouter leur fils et exercer à leur tour une influence négative sur les filles. **Nadia, 36 ans, Secrétaire BET Architecture confirme :** « *Oui, c'est sûr, j'avais beaucoup de chance d'avoir une carrière mieux que celle la, faire des choses plus importantes mais ils m'ont pas laissé. Par rapport à l'éloignement, la distance, mes frères toujours influence sur mon père* ».

Une autre enquêtée développe un certain regret envers un membre de sa famille qui est son oncle. Amené à décider sur son sort après le décès de son père. Elle regrette aussi de ne pas pouvoir faire des études plus poussées pour avoir une meilleure carrière et un meilleur choix. **Fayrouz, 35 ans, Secrétaire à l'école paramédicale dit :** « *Oui, en quelque sorte oui. Peut être si je n'ai pas perdu mon père et je n'ai pas pris en charge ma mère et mes frères j'aurai l'occasion de passer l'examen de PE PM, peut être j'occupe un poste plus important que celui là, peut être mon parcours est complètement différents. Et aussi si on parle de mon oncle, si j'ai fait la formation que je voulais peut être je serai autre chose* ».

A contrario, il ya des familles encourageantes pour la femme au travail, comme le confirme **Lila, 28 ans, Assistante de direction à Cévital :** « *Oui, bien sûr qu'elle a contribué, elle m'a soutenu durant ma formation, elle a*

Analyse et interprétation des résultats

accepté toutes mes décisions. Elle m'a rien interdit, elle m'a donné la liberté qu'il faut. Mais moi aussi j'ai fait des efforts.»

Les raisons économiques peuvent expliquer l'acceptation du travail de la femme qui constitue un apport important aux revenus familiaux. **Lila, 28 ans, ajoute :** « *Pour l'instant non, elle accepte tout ce qui est relié à mon travail, car il procure des revenus. »*

La même idée est confirmée par une autre enquêtée, qui trouve un soutien infaillible du mari, le cas de **Djouhra, 42 ans, Infirmière Hôpital au CHU Bejaia qui dit :** « *Oui, elle m'a beaucoup aidé, mon mari avait de la patience, il m'a beaucoup encouragé. »*

Une enquêtée a souffert particulièrement d'un harcèlement moral dans son milieu professionnel par son responsable directe. Elle a trouvé le soutien familial de son frère qui l'a aidé à se réinsérer dans la vie professionnel malgré une période difficile. **Karima, 50 ans, Présidente commission APW :** « *Non pas du tout, j'ai eu leur soutient, dans une période j'avais un responsable qui m'a beaucoup harcelé au point où il a inventé une affaire où j'étais convoqué par la police, ils ont fait une enquête et y' avait même la possibilité que je rentre à la prison, mais j'ai trouvé le soutient de mon frère qui est très ouvert et cultivé, il m'a aidé à reprendre mon travail normal, il était compréhensif. Je pense que la femme subit beaucoup de contraintes sur le lieu de travail contrairement à l'homme».*

III. Interprétation des résultats et vérification des hypothèses.

Introduction

La présente étape vise essentiellement à vérifier les hypothèses émises au départ et qui sont :

- La famille exerce une influence sur l'évolution de la carrière de la femme due à la limitation de sa mobilité et sa disponibilité sous l'influence du contexte social dans lequel elle évolue.
- La femme a tendance à ce contenter d'un poste de travail qui ne présent pas d'enjeux.

Elle comporte les conclusions de l'enquête et sera répartie comme suit :

Analyse et interprétation des résultats

La famille et la gestion de l'espace de la femme :

A travers la présente étude, nous visons à vérifier dans quelle mesure, la famille est elle un obstacle à l'épanouissement de la femme au travail, et comment se manifeste cette restriction éventuelle. Nous avons émis l'hypothèse que la famille agit par son influence sur la limitation de l'espace de la femme, avec les critères principaux ci-après :

- la famille et le choix de la formation
- La famille et le choix du secteur d'activité et du poste de travail
- La famille et le choix du lieu de travail (géographique)
- La famille et la mobilité (déplacements, formations)

La famille et la gestion du temps de la femme :

Parmi Les limitations les plus importantes d'une carrière professionnelle de la femme, la limitation du temps et par voie de conséquence de la disponibilité professionnelle constitue un obstacle fondamentale à l'épanouissement professionnel et au développement de carrière. Elle se manifeste éventuellement par :

- La famille et les limitations des horaires de travail.
- La famille et son influence sur la femme par rapport à son travail (week-ends et jours fériés).
- la famille et son influence sur le congé de la femme.

Les motivations de la femme pour le travail salarié :

Il existe un préjugé qui à la peau dure, qui consiste à dire que la femme cherche uniquement à satisfaire des besoins économiques et d'autonomie financière, et ne développera pas des besoins supérieurs d'épanouissement professionnel, le désir d'être utile de celui d'apporter un plus à la société dont elle vit. L'analyse des résultats portera sur les critères suivants :

- Le travail comme moyen de fuir les tâches domestique
- Le travail et l'autonomie financière
- La femme et les postes valorisants

Analyse et interprétation des résultats

- Les raisons principales du travail de la femme

La famille et gestion de la carrière de la femme :

Sur ce point, l'analyse des résultats permettra d'obtenir des réponses sur l'influence de la famille sur la gestion des carrières, notamment les critères suivants :

- L'impact de la famille sur la carrière professionnelle de la femme
- L'influence de la famille sur l'appartenance de la femme à (un syndicat, un travail politique, un travail bénévole)
- La famille, source de motivation ou frein à la vie professionnelle de la femme

À l'issu des entretiens précédemment analysés, par la méthode thématique, nous livrons ci-après les conclusions de l'étude et l'interprétation des résultats.

La famille et la gestion de l'espace de la femme.

La famille et le choix de la formation :

Dans la majorité des cas étudiés, la famille n'intervient pas dans le choix de la formation de la femme, 15 cas sur 17 ont affirmés cela. Les raisons ne sont pas toujours les mêmes. Certaines familles laissent le libre choix à leur fille pour éviter un échec universitaire qui serai du à cette influence. D'autres familles n'influence pas le choix de la formation par méconnaissance des filières et leur débouchés. D'autres encore influence la fille sous forme de conseils et dans l'intérêt de celle-ci.

Les parents n'agissent pas d'une façon autoritaire pour dicter le choix de la formation, mais sous forme de conseils. L'influence est donc sous forme de suggestion et non une imposition.

Le choix de la formation est également un choix personnel de la femme qui estime que le secteur de la santé est idéal pour la femme. Ce type d'orientation est dicté soit par une pratique sociale répandue, soit par des préjugés selon les quels certains métiers conviennent mieux à la femme, soit par des traditions familiales.

Analyse et interprétation des résultats

Le choix de la filière est quelque fois issu d'une longue tradition familiale, puisque une enquêtée a toujours baignée dans un environnement familial dominé par les chiffres. C'est pourquoi, elle a choisit la filière économie et finance. L'influence familiale est présente mais revêt un caractère positif, d'assurer un environnement favorable à l'épanouissement professionnel.

Toutefois, lors des entretiens, nous avons rencontré un cas caractéristique d'un choix imposé par la famille de la jeune fille. Dans ce cas extrême l'ambition de la fille est brisée. Notre enquêtée se destinait à une carrière brillante de chirurgien dentiste. Mais son oncle est venu imposer à cette dernière une formation plus courte d'assistante médicale au détriment des ambitions de la jeune fille, qui est très amère par rapport à ce choix.

Dans certains cas la formation est dictée par des contraintes propres à la jeune fille tel que l'échec au BAC d'où la restriction des possibilités de formation.

Dans certains cas, le choix est dicté par la passion et l'amour d'un métier.

La famille et le choix du secteur d'activité et du poste de travail :

L'étude a montré qu'il y a un débat au sein des familles algériennes pour le choix du secteur d'activité de la femme. Faut-il qu'elle travaille dans le secteur privé ou public ? Faut-il qu'elle travaille dans le secteur de l'éducation ou de la santé ? Ou de saisir n'importe quelle opportunité offerte par le marché du travail.

La présente étude livre les résultats sur le poids de la famille sur le choix des secteurs d'activité de la femme.

Souvent, le secteur d'activité est choisi par la femme elle-même, en dehors de toutes influences familiales. En fait, c'est la candidate à l'emploi qui a des préférences pour le secteur public. Même si la famille n'exerce pas une censure sur les secteurs d'activité de la femme, cette dernière s'auto censure.

Il y a des cas où le choix est lié à la formation suivie par la femme. Nous constatons chez certains enquêtés le dépassement des tabous et des préjugés sur le secteur privé algérien. En effet, elle estime que le secteur public est ennuyeux et que le secteur privé est stimulant et permet d'exprimer les compétences.

Analyse et interprétation des résultats

Il existe des limitations introduites par la loi algérienne du travail visant à interdire le travail de nuit pour les femmes sauf dérogations accordée par le ministère du travail. De ce fait, les femmes au milieu industriel ne peuvent exercer le travail en équipe de deux fois huit heures ou trois fois huit heures.

Le choix de la carrière est dicté par la formation suivie par la femme. Si la famille accepte la formation, elle accepte également les débouchés ainsi que les contraintes du poste du travail après formation. A titre indicatif le poste d'infirmière implique des gardes de nuit et la possibilité pour la femme de découcher. Les mentalités semblent avoir évoluées au sein des familles algériennes ou bien les conditions économiques, les a contraignent à être souples vis-à-vis de certaines situations professionnelles.

Certaines femmes revendicatives assument leur rôle au sein des entreprises et finissent par imposer leurs opinions à tout le monde y compris leurs propres familles. Sur les lieux de travail, elles revendiquent une égalité de droit et de devoir avec les hommes. Ce type de femme, plutôt fortes de caractère savent se faire respecter par leurs collègues et leurs supérieurs.

Les familles citadines semblent plus compréhensives à l'égard des femmes, et acceptent qu'elles travaillent dans tous les secteurs d'activité. Par contre dans les agglomérations rurales, les mentalités n'ont pas suffisamment évoluées pour accepter toutes les situations professionnelles des femmes. Les femmes limitent leurs propres débouchés professionnelles par peur des commérages et autres qu'on dira ton.

L'influence s'exerce quelque fois par la fratrie. Le grand frère dans certaines familles a son mot à dire sur le secteur d'activité et le poste de travail de sa sœur.

Les familles élargies sont plus contraignantes que les familles atomiques composées uniquement des parents et des frères et sœurs. La vie commune entre le père de famille avec ses propre frères et sœurs multiplie les zones d'influence. N'importe quel membre de la famille se sent concerné par le travail des femmes, voire même leurs formations et leurs lieux de travail.

Au lieu d'être contraignants certains parents aident même leurs filles à trouver un emploi en usant de son influence ou de son vécu professionnel.

Analyse et interprétation des résultats

Certains parents agissent plus par le conseil que par la contrainte. Pour favoriser un secteur d'activité par rapport à un autre. Ces derniers ont souvent des préjugés négatifs sur le secteur privé qui est perçu négativement.

Les femmes semblent favoriser des postes de travail sédentaires dans les bureaux administratifs et évitent les déplacements et autres mobilités contraignantes. Dès lors qu'elles travaillent dans les bureaux, elles considèrent qu'il n'y a pas de problème à travailler dans le secteur économique ou une entreprise portuaire. Quelques fois aussi elles n'ont pas le choix et acceptent la première proposition.

En conclusion, la famille algérienne notamment à Bejaia, notre terrain d'étude, n'est pas un frein au choix du secteur d'activité de la femme à laquelle elle laisse le choix par conviction ou par contrainte (Absence d'autres opportunités ailleurs).

La famille et le choix du lieu de travail (géographique) :

La limitation du territoire géographique où la femme peut travailler par rapport à sa résidence habituelle, n'est pas toujours imposée par les parents ou le conjoint mais par la femme travailleuse elle-même. Attachées à leurs familles, à leurs enfants notamment, elles refusent de s'éloigner même pour une carrière professionnelle plus brillante. Nous pouvons déduire que la femme donne la priorité à la famille avant le travail.

Dans d'autres cas, si la femme reçoit des propositions alléchantes en matière de salaire et de statut professionnel. La famille est prête à accepter sa mobilité.

Le déplacement est subordonné à une prise en charge par l'organisme employeur. La mobilité de la femme au travail est motivée par des raisons économiques. Les parents quand ils connaissent les contraintes professionnelles et les avantages liés à la mobilité, ont tendance à soutenir leur fille dans ses déplacements.

Dans certains cas la mobilité de la femme est réduite à la possibilité de rentrer chaque soir à la maison, d'où une limitation de la zone géographique où la femme peut travailler. Un arrière-pensé peut être à l'origine de cette limitation, qu'une femme qui découche échappe au contrôle familial et peut faire l'objet de critique par la société.

Analyse et interprétation des résultats

Certaines enquêtées peuvent envisager une mobilité en tant que célibataire avec le consentement de leurs familles mais elles sont réticentes aux déplacements de longue durée hors wilaya une fois mariées. Il convient de dire que la limitation ne vient pas de la famille, ni du mari mais de la femme elle-même qui donne la priorité à la vie de famille avant le travail.

Il existe des cas où le mari ou la famille en général sont réticents aux déplacements des femmes vers d'autres wilayas pour une longue durée. Toutefois, ces cas sont minoritaires (5/17). Nous pouvons conclure sans risque de nous tromper que c'est la femme elle-même qui est à l'origine de sa propre limitation de l'espace.

La famille et la mobilité (déplacements, formations) :

La famille n'est pas un frein à la mobilité temporaire, dictée par les besoins de formation ou de mission, même chez la femme mariée avec enfants, les enquêtées déclarent avoir la possibilité de se déplacer hors wilaya pour une période ne dépassant pas un mois, car leur mari ne peut pas prendre en charge les enfants au-delà de cette période.

L'idée est reprise par une enquêtée mariée dont le mari semble compréhensif et tolère les déplacements hors wilaya, quand les nécessités professionnelles l'exigent.

En ce qui concerne les déplacements pour des raisons de formation, les enquêtées confirment qu'il n'y a aucune limitation de durée ou de lieu.

La situation familiale influe quelques fois sur la liberté de mobilité professionnelle à ce sujet l'une des enquêtées s'est libérée des entraves familiales après son veuvage. Du vivant de son mari, cette dernière était limitée dans ses déplacements et dans ses mobilités pour formation. L'espace et la durée des déplacements étaient limités par le conjoint, après son décès ces limitations sont supprimées par la femme elle-même qui s'est libérée de toutes tutelles.

L'enquête a révélé que les maris tolèrent des déplacements de leurs épouses pour des trajets limités et quelques fois pour des durées limitées. La limitation n'est pas due à une conviction coutumière ou religieuse mais plutôt à des raisons pratiques de s'occuper des enfants ou des tâches domestiques en l'absence de la femme. Se sont les femmes célibataires qui souffrent encore de la limitation due aux convictions coutumières ou religieuses.

Analyse et interprétation des résultats

Chez la femme divorcée, tous les obstacles à l'épanouissement professionnel sont abattus par la femme au travail. En effet, selon l'entretien approfondi mené avec une enquêtée, après le divorce elle s'est libérée à la fois de la tutelle parentale, de l'influence des frères et sœurs ainsi que du conjoint suite au divorce. Elle retrouve sa liberté de mouvement la plus étendue y compris d'exercer des activités politiques, associatives qui demandent une mobilité sans limiter le territoire et une grande disponibilité aussi bien pour les activités professionnelles et politiques.

Il y a des résistances chez certains maris à accepter les déplacements de la femme vers d'autres wilayas. Cette dernière doit faire preuve de diplomatie pour le convaincre d'accepter la mobilité professionnelle.

Quelques familles de Bejaia, restent une entrave à la mobilité de la femme au travail ou imposent la condition d'être accompagnée par le frère ou autres accompagnateurs de confiance.

Dans l'ensemble, les familles sont majoritaires à accepter les déplacements des femmes pour formation à condition qu'elles soient organisées en présence d'accompagnateur ou en groupe. Toutefois, il y a des femmes qui se font aucune limite si c'est dans l'intérêt de se former.

La famille et la gestion du temps de la femme.

La famille et les limitations des horaires de travail :

En général les femmes travaillent en surface de 8^h à 17^h ou de 8^h à 16^h :30 selon l'organisation mise en place par les organismes employeurs, les femmes sont sollicitées rarement pour effectuer des heures supplémentaires. Si à titre occasionnel elles sont amenées à faire des heures supplémentaires ceci ne pose pas problème à nombre d'enquêtées

Une enquêtée par contre, de par son travail assistante de direction, ça lui arrive souvent de travailler en dehors des horaires normales de travail et de rester jusqu'à 19^h.

Quelques enquêtées conçoivent de travailler en heures supplémentaires d'une façon tout à fait occasionnelle et non d'une façon habituelle. Quand cela arrive. Sa famille ne pose pas de problèmes particuliers. Dans son cas, sa famille n'aime pas quand elle fait des heures supplémentaires. La limitation de la disponibilité sous l'influence de la famille notamment des parents et des frères.

Analyse et interprétation des résultats

La même idée de supporter les contraintes professionnelles pour des raisons économiques est confirmée par une autre enquêtée qui évoque trois raisons, le premier est que si la femme fait des études, elle ne peut pas rester à la maison. La deuxième raison est que le poste nécessite des heures supplémentaires il faut bien les faire car le travail l'exige. La troisième raison est économique, la famille ne peut se poser des revenus de la femme à cause des charges faramineuses.

La femme divorcée sans enfant retrouve sa liberté. Elle s'est libérée de l'autorité conjugale suite au divorce et du même coup s'est libérée aussi de l'autorité parentale. L'enquêtée participe même aux activités politiques avec des dépassements d'horaires assez accentués.

Dans certaines situations, c'est la femme elle-même qui limite ses engagements avec l'employeur pour s'occuper de sa petite famille à la quelle elle donne la priorité. Il est vrai que les femmes elles sont très affectueuses, elles ne supportent pas d'être éloigné de leurs enfants pendant longtemps. Beaucoup d'enquêtées limitent elles mêmes le recours aux dépassements d'horaire et ne sont pas limitées par la famille. Elles fixent elles mêmes des limites horaire pour être disponibles envers leur famille.

La femme au travail doit faire preuve d'autorité pour imposer son point de vue. En effet en étant en position de cadres, sa famille doit comprendre qu'elle doit s'adapter aux contraintes professionnelles. Mais une fois elle à des enfants, c'est la femme elle-même qui se consacre à la famille au détriment quelques fois d'une bonne carrière professionnelle.

Dans l'ensemble, les familles algériennes conscientes des nécessités économiques qui impliquent la contribution de la femme aux dépenses familiales, ont tendance à tolérer le recours occasionnel aux heures supplémentaires. Mais c'est la femme elle-même qui se limite dans la mesure de possible dès qu'elle à des enfants à charge auxquels elle préfère donner la priorité.

La famille et son influence sur la femme par rapport à son travail (week-ends et jours fériés) :

L'enquêtée a révélé une certaine solidarité entre les hommes et les femmes au travail. Souvent la femme est dispensée du travail en week-end et les jours fériés, c'est l'homme qui assure cette contrainte.

Analyse et interprétation des résultats

Quand le travail l'exige, la famille algérienne semble comprendre que la femme peut travailler en week-end. C'est le cas du milieu hospitalier où la garde peut inclure les week-ends.

Une idée semble confirmée par plusieurs enquêtées selon lesquelles le mari ne laisse pas sa femme travailler en week-end ou en heures supplémentaire volontairement. Il le fait car il n'a pas le choix pour des raisons économiques évidentes. Même contraire, il accepte quelques situation qu'il trouve gênante.

Quelques enquêtées confirment travailler le week-end pour subvenir aux besoins de la famille. La réglementation algérienne accorde des majorations de salaire pour les heures supplémentaire, le travail en week-end et les jours fériés, de ce fait la disponibilité procure des revenus supplémentaires.

Il y a un cas caractéristique où la famille ne s'oppose pas au travail de leur fille en week-end, mais que c'est la fille elle-même qui refuse. L'auto limitation de la disponibilité est présentée dans la catégorie des travailleurs d'exécutions. Les femmes universitaires en positions de cadres sont nettement plus volontaires et plus engagées dans la satisfaction des objectifs de l'organisme employeur

Les femmes investies de responsabilité ont parfaitement intégré la contrainte de travail en week-end et jours fériés en cas de nécessité.

Nous constatons chez certaines enquêtées un changement de comportement au travail en fonction de leur situation familiale. En étant célibataires elles étaient plus disponibles à travailler le week-end ou les jours fériés, mais une fois mariée et ayant des enfants, elles se fixent elles mêmes des limites à leurs disponibilités professionnelles.

La famille et son influence sur le congé de la femme :

Parmi les critères de la disponibilité professionnelle, l'un des paramètres est d'être disponible durant le congé annuel, c'est-à-dire que pour des raisons professionnelles, l'employeur peut interrompre et reporter le congé annuel.

Quelques enquêtées préfèrent faire coïncider leur congé annuel avec celui des enfants, c'est pourquoi elles préfèrent une carrière d'enseignante avec des vacances plus longues.

L'attache familiale, notamment les enfants semble être la motivation essentielle de la femme qui organise ses congés pour leur consacrer du temps.

Analyse et interprétation des résultats

Par contre aucune enquêtée n'a déclaré s'organiser pour des obligations conjugales et l'épanouissement du couple. La priorité est toujours réservée aux enfants.

Quelques enquêtées organisent leur congé pour participer aux fêtes familiales. La double tâche chez la femme algérienne, domestique et professionnelle est présentée dans la présente enquêtée. La même enquêtée organise également ses congés en fonctions des vacances de ses enfants.

La rupture du mariage est due au décalage entre les ambitions de la femme et le désir de l'homme de priver la femme du travail. Ainsi certains hommes acceptent l'idée de laisser la femme travailler, mais une fois ils ont le pouvoir, ils essaient de dominer la femme et imposer leurs convictions et leurs choix. Si la femme est attachée à son désir de travailler, le divorce est le seul moyen.

Dans beaucoup de cas, le choix de la période de congé est laissé à la femme, mais quelque fois l'organisme employeur, décide d'organiser le congé à sa manière et impose la période de congé.

Les motivations de la femme pour le travail salarié.

Le travail comme moyen de fuir les tâches domestique :

L'idée selon laquelle la femme travaille pour éviter les tâches domestiques, est confirmée par quelques enquêtées. Mais dans l'ensemble, la femme malgré son statut de travailleuse salarié, cumule également les tâches domestiques d'où qu'elles n'évitent pas ces tâches, même si elles sont salariées des entreprises. Nous pouvons parler d'une double occupation.

L'ennui généré par les tâches ménagères répétitives est confirmé par une enquêtée. Toutefois, la femme ne peut se soustraire à ses obligations familiales. En l'absence de moyens financiers suffisants, les tâches domestiques ne peuvent être sous-traitées. De même, dans la culture algérienne, le recours aux domestiques, n'est pas intégré aux valeurs familiales.

En réalité la femme qui travaille est doublement exploitée, durant la journée par son employeur en contre partie d'un salaire, après les heures de travail et le week-end, elle est exploitée par sa propre famille. L'aide du conjoint aux tâches ménagères est une pratique rare dans la culture algérienne.

Analyse et interprétation des résultats

La motivation à travailler est parfois dictée par le besoin de contact humain et de quitter le milieu familial est d'élargir ainsi le cercle des connaissances.

L'une des enquêtées confirme partiellement que le travail salarié libère la femme des tâches ménagères. Au moins une partie de la journée. Par contre une femme au foyer selon elle, souffrirai beaucoup plus de cela.

Le travail et l'autonomie financière :

La motivation principale de la femme pour effectuer un travail salarié est l'autonomie financière, qui apparait comme une évidence, ne l'est pas en réalité car les femmes ont beaucoup de motivation à travailler indépendamment des besoins financiers qui sont quelques fois satisfait au sein de certaines familles.

Quelque fois, pour les célibataires notamment, le travail n'est pas une finalité mais un moyen de répondre à des dépenses conjoncturelles, liée au mariage. Nous devinons à travers sa réponse que si son mari a une bonne situation financière elle est prête à sacrifier son emploi.

Nous constatons la présence de cas d'enquêtées pour les quels le travail n'est pas uniquement un but lucratif, mais c'est un moyen de s'épanouir et de se réaliser au sein de la société. L'autonomie financière, n'est pas la motivation de toutes les enquêtées.

Certaines femmes au travail ne travaillent pas pour leur petite personne mais pour l'ensemble du foyer, la situation familiale est déterminante pour faire du travail de la femme la seule ressource ou une ressource secondaire. Chez les veuves et les divorcées, le travail est destiné à satisfaire les besoins primaires dans l'échelle de Maslow : les besoins de motivation car le travail de la femme constitue la seule ressource de la famille.

Au contraire chez l'une des enquêtées le travail est destiné pour la femme elle même qui cherche à satisfaire des besoins secondaires, tels que faire plaisir à la famille en achetant des cadeaux, s'acheter des vêtements mais surtout préparer le trousseau. La préoccupation du trousseau de la marie semble assez répondue chez la femme, fille célibataire qui cherche à décharger ses parents de cette charge de trousseau assez lourde.

La femme constitue une aide précieuse au conjoint qui n'arrive pas toujours à satisfaire tous les projets unifiés dans sa famille. En effet dès qu'il ya

Analyse et interprétation des résultats

un projet de construction ou autre, le concours de la femme s'avère décisif pour l'achèvement du projet.

Il y a quelque cas où l'homme arrive à satisfaire les besoins familiaux et ne cherche pas spécialement l'aide de son épouse.

Certaines femmes sont attachées à leur travail et à leur autonomie financière. L'une d'elle très engagée politiquement conseil à toutes les femmes de ne pas quitter leur travail, suite à une mauvaise expérience qui est le divorce, elle a réalisé que c'est grâce au travail qu'elle a surmonté toutes les difficultés.

La mentalité des hommes a évolué, il y a des hommes convaincus de la nécessité pour la femme de travailler, pas uniquement pour les aider mais aussi pour l'épanouissement personnel de celles-ci.

La femme et les postes valorisants:

La question est destinée à savoir si la femme souhaite des postes plus valorisants c'est-à-dire qui accordent à la femme plus de responsabilité et plus d'implication aux objectifs. L'objectif visé est de connaître l'influence de la famille par rapport à l'engagement de la femme qui forcément diminue sa présence familiale au projet d'une meilleure disponibilité professionnelle. Les réponses obtenues sont variées :

Quelques enquêtées très convaincues, réclament des postes plus valorisants qui impliquent plus de responsabilité. Mais Il y a des enquêtées qui refusent carrément des postes supérieurs parce qu'ils impliquent plus de présence et d'engagement pour les objectifs de l'entreprise.

C'est le cas de l'une d'entre elles qui refuse justement des postes plus valorisants car ils demandent plus de disponibilité, plus de réunions et plus d'heures supplémentaires. Le souci de préserver le couple et de protéger l'intérêt des enfants est souvent intégré dans les priorités des femmes algériennes mais le moins que l'on puisse dire et que dans certains cas le mari constitue un ralentisseur de carrière de sa femme.

A contrario, il y a des enquêtées plus ambitieuses qui accepteraient volontiers des postes de responsabilités et ne doutent pas de leurs capacités. L'une des enquêtées accepterait des postes supérieurs à condition qu'ils ne créent pas une gêne pour sa famille. Nous sommes exactement au cœur de la

Analyse et interprétation des résultats

problématique posée : la famille est-elle un facteur ennuyant pour la carrière des femmes, notamment celui d'accepter des postes de responsabilité.

Les enquêtées sont conscientes que la responsabilité demande plus d'engagement et par voie de conséquence plus de temps de travail et plus de responsabilité, c'est pourquoi consciente de cette contrainte, elles ne demandent pas les promotions ou les refusent carrément à certaines périodes de leur vie. Les enfants en bas âge, le mari exigeant semble être le motif clef de la limitation des ambitions de la femme.

La même idée est reprise avec force par une autre enquêtée.

Paradoxalement, l'enquête a révélé l'existence d'une femme universitaire architecte de formation qui dispose d'un métier valorisant issue d'une formation prestigieuse, vouloir quitter le travail si son mari arrive à subvenir à ses besoins. Elle s'attache beaucoup plus à la vie familiale et de couple qu'à sa vie professionnelle.

L'une des enquêtées est représentative d'une opinion caractéristique de la problématique du travail de la femme. La promotion professionnelle est souhaitée mais comporte conflit du travail sur la famille. La nécessité de se déplacer, de faire des heures supplémentaires d'être disponible est incompatible avec les besoins familiaux de la femme.

En conclusion, nous pouvons dire que la femme est ambitieuse dans la majorité des cas mais limite ses propres ambitions dès qu'elle a une charge familiale importante, car elles se sentent seule responsable envers leurs enfants.

Les raisons principales du travail de la femme :

Il y a des enquêtées qui ont plusieurs motivations à la fois. Les unes relèvent des besoins primaires sur l'échelle de Maslow à savoir les besoins de nutrition et de subsistance. Mais aussi animées par la passion et l'amour du métier qui relèvent plutôt des besoins supérieurs de la même échelle.

Les métiers liés aux relations humaines notamment à envers les malades en situation de fragilité est une motivation suffisante chez certaines personnes qui ont un sens humanitaire très développé. Il y a même des personnes qui exercent à titre bénévole ce type de prestations à des personnes en situation de besoin.

Certaines femmes sont engagées et adhèrent à des mouvements féministes avec la conviction que la femme a sa place dans la société. Elles sont motivées

Analyse et interprétation des résultats

par le désir d'être utiles, d'avoir un bon statut dans la société et voir la femme évoluée.

Le souci d'avoir une rente à un âge avancé après avoir fait une carrière professionnelle est présent chez certaines enquêtées. L'évolution des mentalités et du statut de la femme a considérablement changé, car il y a à peine quelques années, nos mères et nos sœurs sont prises en charge par la famille et les enfants et n'ont pas de soucis de retraite à se faire.

L'enquête a révélé que certaines femmes au travail sont très ambitieuses et aspirent apporter leurs touches à l'organisme employeur. En plus de cela elles envisagent une carrière ascendante avec des responsabilités, ainsi que des avantages liés à cette dernière. Nous assistons à un besoin de satisfaire des ambitions professionnelles profitables au salarié et l'organisme employeur.

Par contre certaines enquêtées ne rêvent pas de brillantes carrières et ne sont pas mues par la passion, ni l'amour du métier. Mais uniquement par l'argent qu'il permet d'obtenir l'autonomie qu'il procure.

Certaines enquêtées sont franchement engagées dans la vie active, la vie politique et se revendiquent l'égale de l'homme. Elles sont motivées par l'autonomie financière, la liberté d'entreprendre et le désir d'être utile à la société.

La motivation n'est pas souvent liée au niveau intellectuel, ni à la qualité de la formation suivie. Une architecte de formation, après un cursus long de plusieurs années, ne trouve aucun plaisir dans l'exercice de son travail et son métier. Au contraire elle souhaite se rabattre sur des travaux basiques tels que la gestion de boutique.

La famille et gestion de la carrière de la femme.

L'impact de la famille sur la carrière professionnelle de la femme :

Le membre le plus influent dans la famille est l'époux, quelques fois il est l'élément encourageant pour la femme au travail, mais dès que la charge familiale s'alourdit avec la naissance d'enfants, ils deviennent plus réticents. En vérité, ils veulent à la fois, la réussite de la femme et sa disponibilité envers la famille qui sont deux objectifs inconciliables.

Analyse et interprétation des résultats

Dans certains cas, la femme arrive à concilier une carrière brillante avec une grande présence au sein de sa famille. Puisque elle assure en même les tâches domestiques.

Quelques fois la famille laisse la décision à la femme elle-même de gérer sa carrière comme elle l'entend. Au contraire, elle l'encourage et lui souhaite une réussite professionnelle. Le soutien morale de la famille et sa défonce sont réitérés avec force par plusieurs enquêtées.

Parfois, c'est la femme elle-même qui limite ses ambitions après avoir atteint un certain grade pour être plus disponible envers sa famille.

Le mari est indifférent dans quelques cas, il laisse la femme gérer sa carrière professionnelle toute seule.

L'influence de la famille sur l'appartenance de la femme à (un syndicat, un travail politique, un travail bénévole) :

La majorité des femmes en générale sont réticentes à l'activité syndicale, politique et associative. Pas nécessairement sous l'influence de la famille mais par rejet personnel.

Parfois, la famille notamment le conjoint, est réticent à l'engagement politique ou associatif de la femme, pour des raisons subjectives telles que ces derniers sont une source de problèmes.

Indépendamment de la famille qui peut être encourageante pour l'activité politique. C'est la femme elle-même qui est parfois déçue des ses appartenances politiques successives. Par contre les femmes sont portées sur le travail bénévole à titre sociale ou humanitaire.

Ils existent des familles algériennes qui tolèrent l'exercice de l'activité politique, par conviction démocratique et acceptent même un débat contradictoire au sein de la famille.

La famille, source de motivation ou un frein à la vie professionnelle de la femme.

Dans l'échelle des priorités, les femmes semblent favoriser les enfants que le travail.

Il existe un cas où la famille est un frein à la carrière de la femme, notamment le mari qui exige à la femme de s'arrêter de travailler malgré sa compétence avérée, elle se trouve devant un dilemme, soit préserver sa famille, soit son emploi. En présence d'enfants, elle choisit souvent de préserver sa famille.

A contrario, il ya des familles encourageantes pour la femme au travail qui sont nettement majoritaire dans la présente étude (13/17)

Les raisons économiques peuvent expliquer l'acceptation du travail de la femme qui constitue un apport important aux revenus familiaux.

Certaines familles encouragent leurs filles à faire des études universitaires et par voie de conséquence, les laissent décider de leurs carrières futures.

Ce sont les femmes elles même qui limitent leurs ambitions indépendamment de l'influence familiale. Dès qu'il s'agit de choisir entre une carrière brillante et une disponibilité envers les enfants, elles donnent la priorité à ces derniers.

Le meilleur soutien est celui du père, qui fait preuve de compréhension et de confiance envers sa fille. Il l'encourage à briguer des postes de responsabilité et à prendre en charge son travail convenablement pour être autonome en cas de séparation avec son conjoint.

Nous avons décelé chez une enquêtée un frein de la part de sa famille notamment sa mère qui l'a privé d'étude à l'étranger non par conviction religieuse, ni coutumière, mais par une volonté de la garder à coté d'elle. Car elle ne supportait pas son éloignement. Par la suite c'est la femme elle-même qui a mis fin à ses études à l'étranger pour rester près de la famille. Nous avons également décelé un léger regret par rapport à ce rapprochement familial exagéré.

Une autre enquêtée développe un certain regret envers un membre de sa famille qui est son oncle. Amené à décider sur son sort après le décès de son

Analyse et interprétation des résultats

père. Elle regrette aussi de ne pas pouvoir faire des études plus poussées pour avoir une meilleure carrière et un meilleur choix.

Une enquêtée a souffert particulièrement d'un harcèlement moral dans son milieu professionnel par son responsable directe. Elle a trouvé le soutien familial de son frère qui l'a aidé à se réinsérer dans la vie professionnelle malgré une période difficile.

Il semble que c'est le conjoint qui constitue un obstacle dans certains cas, les parents ne sont jamais dénoncés par les enquêtées car ils souhaitent un avenir radieux à leur fille et la soutiennent à toute épreuve.

Chez la fille célibataire, ce sont les frères qui exercent une influence négative sur la carrière de la femme. Les parents ont tendance à écouter leur fils et exercer à leur tour une influence négative sur les filles.

Toutefois, dans la majorité des cas les familles étudiées ne constituent pas un ralentisseur de carrière. Mais une source d'encouragement, notamment des parents.

**Conclusion
générale.**

Conclusion générale

Conclusion générale

L'étude menée par la méthode qualitative des entretiens, a permis de mettre un terme à des préjugés qui ont longtemps existé chez les citoyens des deux sexes. En effet tout le monde s'accorde à dire que la famille constitue un frein à l'épanouissement professionnel de la femme. Les membres de la famille évoqueraient des motifs religieux ou coutumiers pour limiter sa liberté au travail notamment pour la limitation du temps, de l'espace, ainsi que d'autres restrictions de sa mobilité. Le sociologue ne doit pas se fier aux préjugés pour tirer des conclusions hâtives mais conduire des études scientifiques avec une méthodologie éprouvée pour faire des affirmations. C'est ainsi que la présente étude est venue démentir presque dans leur intégralité les préjugés, en démontrant que :

- La famille algérienne est devenue plus compréhensive et plus ouverte à l'égard des femmes. Les parents notamment permettent à leurs filles de choisir les études qu'elles veulent et ne les empêchent nullement de travailler, de dépasser les horaires pour nécessité de service, ni de se déplacer pour des raisons professionnelles, voir même d'élire domicile dans une autre wilaya du pays. La confiance à l'égard de la fille semble prévaloir.
- La femme algérienne est également libre de gérer sa carrière comme elle l'entend. Accepter des promotions, accepter des responsabilités ou des postes valorisants plus accaparants.

Au contraire, se sont les femmes mariées qui s'imposent des limites dès lors qu'elles ont des enfants aux quels elles donnent la priorité.

Par contre, l'étude a montrée l'existence de quelque cas minoritaires de limitation des ambitions scolaires ou professionnelles de la femme, venant du conjoint ou d'un oncle (suite au décès du père).

Conclusion générale

La famille est loin d'être un facteur gênant de la gestion des carrières des femmes, mais plutôt une source d'encouragement pour elle et souvent un soutien moral et matériel indéniables.

La femme, au même titre que l'homme ne travaille pas uniquement pour aboutir à une certaine autonomie financière, ce qui est tout à fait légitime, mais cherche à satisfaire des besoins supérieurs, de s'exprimer de s'épanouir et d'être utiles à la société.

Il est vrai que la présente étude a une portée limitée, car les femmes interrogées sont en majorité citadines et travaillent dans la ville de Bejaia, et ont des parents d'origine citadines.

Une autre étude plus poussée est nécessaire pour élargir le champ d'investigation, pour dire si les autres régions du pays ont le même regard et les mêmes comportements vis-à-vis de la femme qui travaille.

Liste bibliographique.

Livres :

1. ADDI. Lhouari. Les mutations de la société algérienne et lien social dans l'Algérie contemporaine, éd la découverte, paris, 1999.
2. ANGERS. Maurice. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
3. BATTAGLIOLA. Françoise. Histoire du travail des femmes, éd la découverte et Syros, 2000.
4. BENATIA. Farouk. Le travail de femme en Algérie, éd SNED, Alger, 1970.
5. BENNOUNE. Mahfoud. Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, (étude socio anthropologique), éd Marinoor, Algérie, 1999.
6. BOUTEFNOUCHET. Mostefa. La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, 2e édition, société nationale d'édition et de diffusion, Alger, 1982.
7. BOUTILLIER. Sophie et autres. Le travail des femmes (axes d'émancipation), éd L'harmattan, France, 2004.
8. CAMILLERI. C. Jeunesse et développement, édition du CNRS, paris, 1969.
9. CHARLE. Bujold et autres. Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche, 2ème édition.
10. COENEN-HUTHER. Josette. Femme au travail, femme au chômage, éd l'harmattan, 2004.
11. DAVY .G. La famille et la parenté selon DURKHEIM en sociologie d'hier et d'aujourd'hui, éd alcane, paris, 1913.

12. De SINGLY. François. Sociologie de la famille contemporaine, éd Armand colin, édition 2, 2005.
13. GRAWITZ. Madeleine. Lexique des sciences sociales, éd Dalloz, paris, 1999.
14. GRAWITZ. Madeleine. Méthodes des sciences sociales, 11ème édition, éditions Dalloz, Paris, 2001.
15. KHODJA. S. A comme Algérienne. E.N.A.L, Alger, 1991
16. KHOUDJA. Souad. Nous les Algériennes, (la grande solitude), éd casbah, Alger 2002.
17. SAINSAULIEU. R. Sociologie de l'entreprise « organisation culturelle et développement », 2ème éd revue et mise à jours, éd presses des sciences PO et Dalloz, 1995.
18. SEGALEN. Martine. Sociologie de la famille, éd Armand colin, paris, 2002.
19. TRIKI. S et autre. Le Travail des Maghrébines: l'autre enjeu; situation économique et sociale, édition marsame, 2006.
20. VANDEVELDE. Dailliere. Femme algérienne, éd N°140-6, Alger, 1980.

Revues:

1. BENGUERNA. M et al. « Femmes diplômées du Maghreb, de l'exercice de la responsabilité ». In les cahiers des CREAD, n° 74, Algérie, 2005
2. CERIFATI- MERABTINE. D. « L'inscription de soi, femme dans l'espace salarié : un enjeu des rapports entre les sexes ». In :

disparité entre les femmes et les hommes et culture en Afrique du nord. Tanger. Maroc 2002.

3. DROMEL. N et autres. «Conciliation entre vies de famille et professionnelle et renoncement a l'enfant ». In revue de l'OFCE— janvier 2005, n° 092.

Dictionnaires :

1. PERITTI. J-M. Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, paris, 2001.
2. WILLEM. E. Dictionnaire de sociologie, éd marcel rivière, paris 1961.

Mémoires et thèses :

1. AGUECHARIOU A. L'impacte de travail des femmes sur l'éducation des enfants, master, université Abderrahmane mira-bejaia, 2012/2013.
2. HAYOUNE. M. Approche socio-anthropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux espaces professionnels. Magister en anthropologie. Université Abderrahmane mira Bejaia, 2010-2011.
3. SEGHIR. A. L'entrée de la femme au marché du travail et son statut dans les organisations, master, université Abderrahmane mira- bejaia, 2012/2013.

Références électroniques :

1. Contrainte— <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Contrainte.htm>.
2. Mobilité _____ professionnelle—
http://fr.wikipedia.org/wiki/Mobilit%C3%A9_professionnelle.

3. Mobilité professionnelle — http://fr.wikipedia.org/wiki/Mobilit%C3%A9_professionnelle.
4. ATROUCH. B. Mobilité professionnelle : ce que dit la loi. [En ligne] — www.lavieeco.com. 26-01-2012.
5. Définition et synonymes du mot disponibilité dans le dictionnaire de la langue française. <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/disponibilite/>
6. CHENNOUF. S et autres. Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salariées : Le cas de l'Algérie. [En ligne]. Cahier de recherche N° 07-35-09 .Septembre 2007 ISSN: 1711-6295. http://neumann.hec.ca/chairemsi/pdfcahiersrech/07_35_09.pdf.
7. MEZIANE. R. Emploi féminin en Algérie, des retards considérables à rattraper. [En ligne]. <http://fr.africatime.com/algerie/pays-une>. Publié dans Liberté le 01/08/2013.
8. AMIR. N. Femme et travail en Algérie, le secteur publique principale employeur. [En ligne]. www.algeria-watch.org. El Watan, 23 juillet 2006.
9. MORIN. E. Donner un sens au travail : promouvoir le bien être psychologique. [En ligne] — www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-624.pdf. 2006.
10. Nissou. Femme et travail en Algérie. [En ligne]. — <http://www.genreenaction.net/spip.php?article6423forum13173>. publié le samedi 10 -05-2008.
11. LINHART. D. Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail. [En ligne]. Ed Eres, 2008. Hassan.blog.tdg.ch/. Publié le 21-02-2010.
12. Les algériennes refusent le sexe fort. [En ligne] — www.african.com.

13. Cread.
14. DUMONT. M. «L'histoire des femmes- (III) Le travail salarié des femmes ». In TRACES. Vol. 28, N° 2 / Mars-Avril 1990.
15. HACHLOUF. Brahim. « LA FEMME ET LE DÉVELOPPEMENT AU MAGHREB. UNE APPROCHE SOCIO-CULTURELLE ». In Afrika Focus, Vol 7, Nr4, 1991.
16. LAVICTOIRE. O et autres. L'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances? [En ligne]. Université Paris DAUPHINE, MBA management des ressources humaines – promotion 2004-2005. http://mba-rh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba_rh/pdf/Travaux_anciens/MEMOIRE-GROUPE3-1-egalite-professionnelle-hommes-femmes-cont.pdf.
17. LEBRETON. D et autres. La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. [En ligne]. VOLUME XXXIII:1 – PRINTEMPS. 2005. www.acelf.ca.
18. Cette. G. Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant. [En ligne]. Revue de l'OFCE 92. Janvier 2005. gilbert.cette@banque-france.fr.
19. Rapport de l'étude sur Conciliation travail- famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc. Rabat- Juin 2011.
20. DAVOINE.L et autres. Places et sens du travail en Europe : une singularité française. [En ligne]. Centre d'études de l'emploi et école d'économie de Paris, TEPP (FR n°3126, CNRS), document de travail, n°96-1. www.cee-recherche.fr/pdf. Publié en février 2008.
21. AOUZELLE. F. Le retour en force de travail des femmes. [En ligne]. www.djazairess.com/fr/liberte/140914. Publié le 15/08/2010.
22. 38% des hommes contre le travail des femmes, la société algérienne a-t-elle régressé? [En ligne]. www.setif.info/article3261.html. 13 avril 2013.

23. les nouvelles connaissances usuelles, femme au travail. [En ligne].
www.lettresenmain.com/images/telechargement/femme-au-travail.pdf

Annexes

Guide d'entretien

I. Données personnelles des interviewés :

- Quel est votre âge.
- Votre lieu de résidence.
- Votre région d'origine.
- Votre niveau d'enseignement.
- Diplôme et spécialité.
- Votre expérience professionnelle.
- Votre situation familiale (marié, célibataire).
Si mariée : depuis quand ?
- Avez-vous des enfants ? leurs âges et leurs sexes.
- Habitez-vous seule avec votre conjoint et enfants.
- Habitez-vous avec la famille élargie de votre mari.
- Quel est la composition de votre famille de résidence.
Si célibataire : vos parents sont-ils vivants (les deux, un seul, le quel ?).
- Avez-vous des frères et sœurs ? combien, leur sexe, vos parents habitent ils seuls ou avec leur frères et sœurs.

II. Famille et gestion de l'espace (Mobilité)

1- Votre famille a t'elle intervenu dans le choix de votre travail ? si oui (quel membre de votre famille vous a dicte son choix ou suggéré ce choix ?

2- Votre famille vous a t'elle dicté ou intervenu dans le choix de votre formation ?

C'est une décision imposée ou plutôt des conseils, de qui émanent ces conseils ?

- 3- Votre famille limite t'elle les secteurs d'activités ou vous pouvez exercer
(Si oui, quels sont leur interdits, leur préférences, qui est l'auteur de ses limitations ?
- 4- Votre famille limite t'elle, la région où vous pouvez travailler ou au contraire, vous pouvez travailler où vous voulez ?
- 5- Votre famille vous autorise t'elle à faire des déplacements, à quelle occasion, pouvez vous dormir à l'extérieur et où (chez la famille, à l'hôtel, etc. ...) ?
- 6- Votre famille vous autorise t'elle à suivie des formations (lesquelles : courte durée ; longue durée, avec ou sans hébergement à l'extérieur.
- 7- Votre famille vous autorise t'elle, à louer chez les autres, à changer de ville, à vivre en colocation ?
- 8- Votre famille vous permet elle de vivre seule, loin des domiciles familiaux, ou conjugal ?
(Si oui pour combien de temps)
- 9- Quelle raison évoque votre famille, pour limiter votre mobilité et l'espace où vous pouvez exercer ?
 - Le religieux, expliquez ?
 - Les coutumes, expliquez ?
 - Le regard de autres et les qu'on dira t-on ?

III. Famille et gestion du temps (Disponibilité)

- 10- Votre famille vous impose t'elle des horaires ? (si oui souples ou rigide)

11- Votre famille vous autorise t'elle à effectuer des heures supplémentaires ?
(de bonne heure, le soir)

12- Votre famille vous autorise t'elle à travailler la nuit, faire des gardes ou des permanences ?

13- Votre famille vous autorise t'elle à travailler les week-ends, les jours fériés ?

14- La période de congé, est elle décidée par votre famille ou par vous-même ? (sur quels critères).

15- Votre famille influence t'elle sur le choix du poste occupé (sont ils pour ou contre la responsabilité, pourquoi dans les deux cas ?

16- Quelle raison évoque votre famille, pour limiter votre disponibilité ?

- Le religieux, expliquez ?
- Les coutumes, expliquez ?
- Le regard de autres et les qu'on dira t-on ?

IV. Les motivations de la femme à travailler.

1- Travaillez-vous pour des raisons financière ?

Si oui expliquez quels sont les besoins à satisfaire.

2- Travaillez-vous pour sortir de foyer et avoir une vie plus ouverte et plus de liberté.

- 3- Travaillez-vous pour échapper aux tâches domestiques ennuyeuses et répétitives.
- 4- Travaillez-vous pour avoir de l'autonomie financière ?
 - Si oui quelles sont les utilisations habituelles de votre salaire ?
- 5- Travaillez-vous par conviction même si la situation financière de la famille s'améliore, vous sortez et vous rentez quand vous voulez vous refusez de quitter votre travail.
 - oui expliquez ?
 - vous préférez de quitter expliquez ?
- 6- Souhaitez-vous occuper des postes plus valorisés, des postes supérieurs et de responsabilité (expliquez dans les deux cas).
- 7- Si vous devez choisir entre votre vie conjugale et votre travail quel sera votre choix.

Dans les deux cas expliquez les raisons de votre choix.
- 8- Quelles sont vos motivations pour travailler et quelles sont vos ambitions.

V. famille et gestion de la carrière.

- 17- Votre famille vous encourage t'elle à obtenir des promotions ?
 - Accepte-t-elle des postes de responsabilités qui vous sont proposés
S'ils sont réticents ou opposés, pourquoi ?
- 18- Votre famille voit t'elle d'un bon œil votre engagement au sein de l'entreprise ou l'organisation ou au contraire sont-ils réticents ou favorables à la politique des moindres efforts ?

Si c'est le cas, pourquoi (ils pensent à votre santé, à votre couple, à vos enfants) ?

19- Votre famille encourage t'elle, votre appartenance à un syndicat, à un travail politique, à un travail bénévole, si oui comment, si non pourquoi ?

20- Votre famille est elle à l'origine de votre réussite professionnelle ?

21- Votre famille est elle à l'origine de votre stagnation professionnelle ?

	Famille et gestion de mobilité.												Famille et gestion de temps.														
N	La contribution de la famille au choix de formation		La contribution de la famille au choix de secteur d'activité.		Famille et la limitation de lieu de travail					Limitation de la mobilité (déplacement pour le travail, formation)				Limitation de temps de travail											La période de congé est décidé par		
	oui	non	Oui	non	la région		Possibilité de travailler hors wilaya			Pour le travail		Pour la formation		Heur de travail		Heurs supplémentaires		Possibilité de travail la nuit			Limitation de travail dans les Week-end		Possibilité de travailler dans les jours fériés			La famille	La femme
					oui	non	oui	non	Je ne sais pas	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	On travail pas la nuit	oui	non	oui	non	On travail pas				
1		X		X	X			X			X	X			X		X			X	X						X
2		X		X		X		X			X		X		X		X			X		X					X
3		X		X	x			X			X		X		X		X			X		X					X
4		X		X		X			X		X		X		X		X			X			X				X
5		X		X		X		X			X		X		X		X			X		X					X
6		X		X		X		X			X		X		X		X			X			X				X
7		X		X		X	X				X		X		X		X			X			X				X
8	X			X		X		X			X		X		X		X			X			X				X
9	X		X			X		X			X		X		X	-	-		x		X	X					X
10		X		X		X	X				X		X	X		X	X			X			X				X
11		X		X	X			X			X		X		X		X			X	X		X				X
12		X		X	X			X			X		X		X	X			X	X		X					X
13		X		X		X	X				X		X		X		X			X	X		X				X
14		X		X		X		X			X		X		X		X			X	X		X				X
15		X		X		X		X			X		X		X		X			X			X				X
16		X		X		X		X			X		X		X		X			X	X		X				X
17		x	X			x		x			X	X		X		X			X		X		X				X
T	2	15	2	15	4	13	3	13	1	0	17	2	15	1	16	2	14	3	6	8	1	16	6	5	6	0	17

		Motivation de la femme pour travailler.							La famille et la gestion de carrière.											
		Fuir aux tâches domestiques.		L'autonomie financière.		La conviction de travailler même si leur situation financière améliore		Femme et vouloir occuper des poste supérieur		Le travail de la femme et le soutien de sa famille.		La permission de la famille et l'appartenance de la femme à				La famille source de motivation ou constitue un frein devant la femme.				
N	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Un syndicat		Un travail politique.		Un travail bénévole.		Motivation		Un frein	
											Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1		X		X	X			X	X			X	X		X		X		X	
2		X	X			X		X	X			X		X	X		X			X
3		X	X		X		X		X			X		X		X		X		X
4		X	X		X			X		X		X		X		X		X		X
5		X	X		X		X		X			X		X		X		X		X
6		X	X		X		X		X			X		X	X		X			X
7		X	X		X		X		X		X		X		X		X			X
8		X	X		X			X	X			X		X	X		X		X	
9		X	X			X	X		X			X		X		X		X		
10		X		X	X		X		X			X		X	X		X		X	
11		X		X	X			X	X			X	X			X	X		X	
12		X	X		X			X		X		X		X	X		X		X	
13		X	X		X		X		X			X		X	X		X			X
14		X	X			X		X	X			X		X		X		X		X
15		X	X		X			X	X			X		X	X		X			X
16		X	X			X		X	X			X		X		X		X		X
17		X	X			X	X			X		X		X		X		X		X
T	0	17	14	3	12	5	9	8	14	3	1	16	3	14	9	8	16	1	7	10

Source : l'analyse des entretient.

—