

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de sociologie



## *Mémoire de fin de cycle*

Pour l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie de l'organisation et du travail

Thème :

*Le travail féminin et les perspectives d'avenir*

*Étude pratique: Sarl Bejaïa logistique*

Réalisé par :

 M<sup>elle</sup> : IKAIR TAKLIT

Encadré par :

D<sup>r</sup>: AMOUR MOSTAPHA

Année universitaire : 2022-2023

# *Remerciements*

*Avant tout, je m'adresse mes remerciements au bon dieu qui m'a donné la santé et la volonté d'entamer et de terminer ce mémoire.*

*Mes remerciements s'adressent ensuite à mon encadreur **D<sup>R</sup> AMOUR. M** d'avoir accepté de me diriger dans l'élaboration de ce modeste travail, pour sa patience, ses orientations et son encouragements.*

*Je remercie en particulier mes parents, mes frères et mon fiancé pour leur soutien moral et leur aide qui mes très essentiel.*

*Un grand remerciement pour le personnel de l'entreprise **Sarl Bejaia logistique** ainsi ma promotrice **M<sup>elle</sup> fedalla** pour avoir ma diriger sur le terrain d'accueil.*

*Je tien à remercie également mes enseignants, en particulier les membres de Jerry.*

*En fin je remercie toutes personne ayant participé de près ou de loï à l'élaboration de ce modeste travail.*



# *Dédicace*

*Je dédie ce modeste travail à :*

*A mes très cher parents **Chabane** et **Sabrina** qui ont toujours été là pour moi, aucune dédicace ne peut suffire à exprimer pleinement ma gratitude pour les sacrifices constants que vous avez faits depuis ma naissance, Je prie Dieu de veiller sur vous et de vous protéger. Votre soutien indéfectible restera à jamais gravé dans mon cœur.*

*A mes très cher frères **Yanis** et **Arís**, Votre présence dans ma vie, votre soutien inconditionnel, et votre amour ont été un pilier solide qui m'a aidé à surmonter les défis. Que Dieu vous bénisse et vous comble de bonheur et de réussite dans tous vos projets.*

*A mon cher fiancé **Mezhoud**, ta présence à mes côtés est un cadeau précieux. Merci d'être toujours là pour moi, de m'encourager, et de me soutenir, Que Dieu nous accorde tout le bonheur du monde. Ainsi à ma belle-famille **Djaoud**.*

*A mes chères tantes : **Saïda**, **Wahiba**, **Sahela**, **Adja**, **Naima**, **Zoulikha** ainsi à leurs familles. Sans oublier tata **Salima**.*

*A mes cousins : **Farid**, **Nordine**, **Juba**, **Hakim**, **Mahmoud**, **Jigou**, **Fares**, aussi à leurs femmes (**Nawel**, **Meriem**, **Djidji**, **Lydia**) et leurs enfants (Spécialement **TAREK**).*

*A mes cousines : **Lyssa**, **Lynda**, **Habiba**, **Nawel**, **Zouzou**.*

*A mes copines : **Djidji**, **Lydia**, **Karima**, **Hanane**, **Lynda** et sans oublier **Sadjia**.*

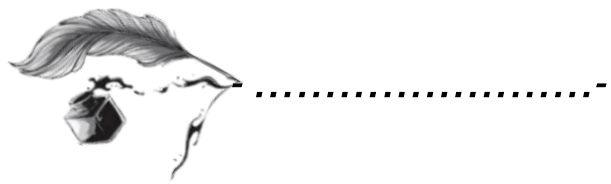
*En fin à ceux qui nous ont quittés trop tôt : Mes grand pères **Bachir**, **Wiza** et **Dahbia**. Aussi **Nana Hassina**, **Fatah**, et **Lwifek**.*



**TAKLIT** Lily

# *Dédicace*

.....



# *Sommaire*

## *Sommaire*

---

Remerciements

Dédicace

Sommaire

Liste d'abréviation

Liste des tableaux

Introduction

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

I.2.Les raisons et les objectifs de la recherche ..... 2

I.3.La Problématique ..... 2

I.4.Les hypothèses ..... 5

I.5.Définitions des concepts..... 5

I.6.La méthode et la technique de recherche ..... 7

I.7.La population d'étude ..... 8

I.8.L'échantillon et la méthode de l'échantillonnage ..... 8

I.9.La pré-enquête..... 9

I.10.Le déroulement de l'enquête ..... 9

I.11.Les difficultés rencontrées..... 9

### ***Chapitre II: L'évolution du travail des femmes***

Préambule ..... 11

II.1.Le travail de la femme dans le monde ..... 11

II.1.1.Avec la pré-industrialisation jusqu'au début du 20ème siècle..... 11

## *Sommaire*

---

II.1.2.Durant la 1 <sup>ère</sup> guerre mondiale .....	12
II.1.3.Durant la 2 <sup>ème</sup> guerre mondiale jusqu'en 1990 .....	14
II.1.3.Le travail des femmes dans les fabriques.....	15
II.2.L'évolution de travail des femmes en Algérie .....	16
II.2.1.Le travail des femmes durant la guerre de libération.....	16
II.2.2.Le travail des femmes algériennes après l'indépendance.....	18
II.3.La scolarisation des filles en Algérie .....	19
II.4.L'intérêt de l'éducation de la femme en Algérie .....	20
II.5.Le statut de la femme algérienne.....	21
II.5.1.Au sein de la famille.....	21
II.5.2.Comparaison entre la femme traditionnelle et contemporaine .....	22
II.5.3.Au sein de la société.....	23
II.6.L'emploi et le chômage en Algérie .....	24

### ***Chapitre III: Les perspectives d'avenir des femmes salariées***

Préambule .....	27
III.1.Le mariage.....	27
III.1.1.Définition du mariage.....	27
III.1.2.L'évolution de l'âge moyen des femmes au premier mariage dans le monde.....	27
III.1.3.Evolution de l'âge moyen des femmes au premier mariage en Algérie .....	28
III.2.La fécondité .....	29
III.2.1.Définition de fécondité.....	29

## *Sommaire*

---

III.2.2.L'évolution de fécondité dans le monde.....	30
III.2.3.L'évolution de fécondité en Algérie .....	33
III.3.La contraception.....	35
III.3.1.Définition de contraception .....	35
III.3.2.La contraception dans le monde.....	35
III.3.3.La contraception en Algérie .....	36
III.4.L'allaitement maternel.....	37
III.4.1.Définition de l'allaitement maternel .....	37
III.4.2.L'allaitement dans le monde .....	38
III.4.3.L'allaitement en Algérie.....	39

### ***Chapitre IV: Présentation du terrain, analyse des données et***

#### ***Interprétations des résultats***

Préambule .....	41
Section 01 : Présentation de l'entreprise .....	41
IV.1.L'historique :.....	41
IV.2.Présentation de la Sarl BL.....	42
IV.3.Structure organisationnelle et effectif de la SARL Bejaia Logistique .....	42
IV.4.Mission et activité de l'entreprise .....	42
IV.4.1.Activité .....	42
IV.4.2.Mission .....	42
IV.5.L'organigramme, la direction et les différents et leurs rôles.....	41
IV.5.1.La direction .....	43



## *Sommaire*

---

IV.5.2.La structure administration.....	43
IV.5.2.1.Le responsable administratif : .....	44
IV.5.2.2.Assistante de direction.....	44
IV.5.2.3.Le contrôleur de Gestion .....	44
IV.5.2.4.Le service personnel.....	45
IV.5.2.5.Le service comptabilité et facturation .....	45
IV.5.2.6.Le service des approvisionnements.....	45
IV.5.2.7.Le magasin .....	46
IV.5.3.La structure maintenance .....	46
IV.5.3.1.Le responsable Maintenance .....	46
IV.5.3.2.Entretien auto.....	47
IV.5.3.3.Maintenance.....	47
IV.5.4.La Structure Parc .....	48
IV.5.4.1.Le responsable parc .....	48
IV.5.4.2.Les autres ouvriers du parc.....	49
Section 02 : Analyse des données et interprétation des résultats .....	51
IV.1.Synthèse des cas.....	61
IV.2.Synthèse des résultats .....	64
Conclusion .....	67
Liste bibliographie.....	73

## *Liste d'abréviation*

---

### **Liste d'abréviation**

<b>N°</b>	<b>Abréviation</b>	<b>Sens</b>
<b>01</b>	BL	Bejaia Logistique
<b>02</b>	ONS	Office National des Statistiques
<b>03</b>	ANEM	Agence nationale de l'emploi
<b>04</b>	L'OMS	Organisation mondiale de la santé
<b>05</b>	L'UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund

## *Liste des tableaux*

---

### **Liste des tableaux**

<i>Tableau N° 1: Enfants scolarisé par niveau 2019-2020 .....</i>	<i>19</i>
<i>Tableau N°2: La comparaison entre la femme contemporaine et moderne .....</i>	<i>21</i>
<i>Tableau N° 3: Données globales sur l'emploi et le chômage 2011-2015 .....</i>	<i>22</i>
<i>Tableau N°4: Effectif des mariages 2002-2020 (EN MILIERS).....</i>	<i>27</i>
<i>Tableau N°5: Taux de fécondité dans le monde. ....</i>	<i>29</i>
<i>Tableau N° 6: Le taux de fécondité en Algérie .....</i>	<i>32</i>
<i>Tableau N°7: Evolution du pourcentage de femmes utilisant une méthode de contraception .....</i>	<i>34</i>
<i>Tableau N°8: Répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge.....</i>	<i>49</i>
<i>Tableau N°9: Répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale .....</i>	<i>49</i>
<i>Tableau N°10: Répartition des enquêtées selon le niveau d'instruction.....</i>	<i>50</i>
<i>Tableau N°11: Répartition des enquêtées selon le lieu de résidence. ....</i>	<i>50</i>
<i>Tableau N°12: Répartition des enquêtées selon l'ancienneté professionnelle. ....</i>	<i>51</i>
<i>Tableau N°13: Répartition des enquêtées selon la catégorie professionnelle.....</i>	<i>51</i>
<i>Tableau N°14: Présentation des cas .....</i>	<i>52</i>
<i>Tableau N° 15: Synthèse des cas .....</i>	<i>61</i>

# *Introduction*

## *Introduction*

---

Le travail est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, qui permet à l'homme d'appartenir à une société et d'assurer sa survie.

Partout dans le monde les femmes ont travaillé mais d'une manière invisible, car elles souffraient d'infériorité qui créait une inégalité entre les sexes.

Aujourd'hui Les femmes ont connu une évolution remarquable, bénéficiant de lois qui leur ont conféré la liberté d'occuper les mêmes postes que les hommes et d'exercer des métiers autrefois considérés comme exigeants.

Les femmes algériennes travaillent dans divers secteurs, y compris l'éducation, la santé et les services. Leur participation au marché du travail contribue au développement économique et à l'autonomisation des femmes en Algérie. Des progrès sont réalisés pour promouvoir l'égalité des sexes dans le monde professionnel.

Le taux de participation des femmes sur le marché du travail connaît une augmentation significative, passant de 7,5% en 1977 à 13,9% en 2009, et il atteint désormais 19% en 2013. Ces chiffres démontrent une tendance positive et encourageante pour l'emploi féminin dans le pays. De plus, les données révèlent que le taux d'activité des femmes en Algérie était de 16,5% en 2016, ce qui le place parmi les plus élevés de la région MENA. Cette hausse du taux d'activité témoigne de l'engagement croissant des femmes à rejoindre et à contribuer activement au marché du travail. Il convient également de noter que les femmes sont devenues majoritaires dans l'enseignement supérieur, représentant 60% des effectifs depuis plusieurs années. Cette réalité éducative renforce les perspectives d'emploi des femmes et ouvre de nouvelles opportunités dans divers secteurs professionnels.<sup>1</sup>

Les femmes ont travaillé en vue de réaliser leurs projets personnels et professionnels. Elles ont persévéré malgré les obstacles rencontrés, cherchant à s'épanouir et à exprimer leurs talents. Le travail est devenu pour elles un moyen d'accomplissement et de réalisation de soi, leur offrant la possibilité de se construire une identité indépendante et de contribuer activement à la société. Aujourd'hui, de plus en plus de femmes sont

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org> consulté le 26 Février 2023 à 20 :22

## *Introduction*

---

déterminées à poursuivre leurs aspirations et à s'engager dans des domaines autrefois réservés aux hommes, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives.

Dans ce contexte, notre travail traitera « le travail féminin et les perspectives d'avenir » au sein de l'entreprise «Sarl Bejaia logistique » à IGHZER AMKRANE ainsi nous avons structuré en deux parties principales. La première partie se concentre sur la théorie et comprend les chapitres I, II et III. La deuxième partie c'est le dernier chapitre qui est le chapitre de la pratique.

**Le premier chapitre :** Concerne notre méthodologie de recherche : les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts clés, méthodes et techniques utilisés, pré-enquête et les obstacles rencontrés durant la recherche.

**Le deuxième chapitre :** porte sur l'évolution de travail de la femme dans le monde, en France et en Algérie.

**Le troisième chapitre :** porte sur quelques perspectives d'avenir des femmes salariées telle que le phénomène du mariage, fécondité, contraception et l'allaitement maternel dans le monde ainsi en Algérie.

**Le quatrième chapitre :** ce dernier chapitre concerne nous présentons l'organisme d'accueil qui est l'entreprise Bejaia logistique son fonctionnement, ses tâches et services, nous précéderons également à l'analyse des données, et l'interprétation des résultats du terrain.

En fin, nous terminons notre recherche par une conclusion qui résume tous les résultats et une liste bibliographique des sources utilisées.

# *Chapitre I*

## *Le cadre méthodologique de la recherche*

**I.1. Les raisons de choix du thème**

En sociologie il n'existe pas un seul thème plus important qu'un autre, toute recherche scientifique doit avoir des raisons principales bien précises.

Selon Maurice Angers : « le choix du sujet est l'évolutions de la faisabilité qu'une recherche représente le premier élément de la formulation du problème de recherche »<sup>2</sup>

Notre recherche s'articule sur le travail féminin et leurs perspectives d'avenir pour les raisons suivants

- ✓ L'importance de ce thème par rapport à la sociologie des organisations.
- ✓ La curiosité de connaître les perspectives des femmes salariés pour leur avenir
- ✓ Le désir de découvrir les raisons qui poussent les femmes à travailler.

**I.2. Les objectifs de la recherche**

Comme chaque sujet d'une recherche scientifique qui vise à atteindre des buts bien précis, notre recherche sur le travail féminin et les perspectives d'avenir peut citer comme objectifs :

- ✓ Savoir si les femmes salariées peuvent réaliser leurs objectifs
- ✓ Montrer le rapport entre le travail des femmes et leurs projets d'avenir.
- ✓ Découvrir si le travail des femmes influence les rêves et les projets des femmes salariées.

**I.3. La Problématique**

La question du travail des femmes est devenue une priorité dans les centres des débats qu'ils soient nationaux ou internationaux sur la capacité des femmes à assumer d'autres responsabilité que leur foyer. Mais aussi sur les raisons qui poussent les femmes à accéder au monde de travail et à se lancer dans la vie professionnelle. Depuis les années 60 il y a eu une apparition d'un mouvement important de salarisation de la main d'œuvre féminine qui représente 30 % de la population active.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Angers Maurice, *initiation pratique a la méthodologie des sciences humaine*, édition Casbah, Alger, 1997, P78

<sup>3</sup> Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Édition, la Découverte, 2003, P06.



En effet, cette priorité accordée au travail des femmes dans les débats nationaux et internationaux témoigne d'un changement de paradigme sociétal. Ou les femmes aspirent à s'épanouir et à contribuer activement à la société à travers leur participation au marché du travail.

En Algérie traditionnelle, le rôle principal des femmes était lié à la sphère domestique, d'après Mohammed BELLAGH a mentionné : « L'image de la femme liée à la maison, soumise à son mari et ayant pour tâches essentielles de donner naissance à des enfants, de les élever et de veiller au bon ordre du ménage »<sup>4</sup>.

Les femmes algériennes ont progressivement modifié leur rôle traditionnellement lié à la sphère domestique grâce aux mutations socio-économiques connues par l'Algérie, qui leur ont permis de bénéficier de certains acquis tels que la scolarisation à travers l'alphabétisation qui leur a permis d'établir une relation avec le réel et de sortir de son isolement social, dont la majorité ont bénéficié d'une scolarisation qui se traduit par des taux importants de scolarisation des filles de (6 à 14) ans été 39,90 % et 80,73% en 1988 et 83,87% en 2000<sup>5</sup>. Ainsi qu'une dynamisation de l'activité des femmes et leur meilleure insertion dans la vie professionnelle. Entre 1962 et 2014, l'effectif des femmes occupées a été multiplié par presque 20 en passant de 5,2% à 16,8%. Les professions d'encadrement (directeurs, cadres dirigeants et gérants) ont également augmenté<sup>6</sup>.

De ce fait les femmes Algériennes ont toujours essayé de prouver leurs grandes volontés et leur force, que ce soit dans le travail domestique ou bien à l'extérieur. C'est ce qui prouve que ces dernières années, les femmes ont réussi à tracer leur chemin dans la vie professionnelle, et grâce à tous leurs efforts elles ont changé le regard de la société envers elles.

Les femmes s'engagent de plus en plus dans le monde du travail avec détermination, car elles sont conscientes que cela représente une voie essentielle pour réaliser leurs perspectives d'avenir, car le travail leur permet d'atteindre une indépendance

---

<sup>4</sup> BELLAGH Mohammed, « *la femme algérienne face au travail industriel* » In : Horizons Maghrébins – le droit à la mémoire, N° 5, 1985, P81.

<sup>5</sup> SADOU Horia, *scolarisation- travail et genre en Algérie*, Afrique et développement, Vol XXXII, N°3, 2007.

<sup>6</sup> Salima ikhlef, *Algérie- meilleure insertion des femmes dans les professions intellectuelles*, Maghreb Emergent, publie le 9, Mars 2015

économique, de développer leurs compétences et d'explorer leurs passions professionnelles. Mais lorsque les femmes se concentrent sur leur carrière et leurs projets d'avenir, elles accordent souvent une priorité à leur indépendance personnelle et à leur épanouissement personnel. Cela peut se traduire par une volonté de retarder le mariage ou de ne pas se marier du tout, aussi de nombreuses femmes font le choix d'utiliser des moyens de contraception et de ne pas allaiter leurs bébés afin de poursuivre leur vie professionnelle et de réaliser leurs projets d'avenir. Cette décision est souvent motivée par le désir d'atteindre l'indépendance économique et de consacrer du temps et de l'énergie à leur carrière, car l'utilisation de moyens de contraception permet aux femmes de planifier leur famille de manière plus contrôlée et d'éviter les grossesses non désirées qui pourraient entraver leur progression professionnelle. Et le choix de ne pas allaiter peut également être lié à la volonté de concilier les responsabilités professionnelles et les aspirations personnelles car l'allaitement demande du temps et de la disponibilité, ce qui peut représenter un défi pour les femmes qui souhaitent se concentrer pleinement sur leur carrière.

A travers notre étude sur le travail féminin en prenant compte leurs perspectives d'avenir nous allons répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les raisons qui exhortent les femmes à prendre la décision de poursuivre une carrière professionnelle ?
  
- Comment les femmes réalisent leurs projets d'avenir en rapport avec le travail salarié ?

## **I.4. Les hypothèses**

Selon Madeleine Grawitz l'hypothèse : « l'hypothèse est une proposition de réponses aux questions posées dans la problématique. »<sup>7</sup>

Aussi : « l'hypothèse est une préposition portant sur un rapport entre des concepts particuliers ou ensemble de concepts particuliers dont on ne sait pas encore si elle est vraie ou fautive, mais au sujet de laquelle on croit que les faits pourront établir soit la vraisemblance ou la fausseté »<sup>8</sup>

Pour notre recherche nous avons formé deux hypothèses, pour pouvoir répondre aux questions posées de la problématique :

### ➤ **Première hypothèse**

La décision de poursuivre une carrière professionnelle pour les femmes peut être motivée par le désir d'épanouissement personnel ainsi que par la recherche d'indépendance financière.

### ➤ **Deuxième hypothèse**

Le travail salarié est un moyen pour réaliser les perspectives d'avenir pour les femmes.

## **I.5. Définitions des concepts**

### **I.5.1. Le travail**

Est une activité humaine manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services.<sup>9</sup>

Définitions variées, dépendant de la conception de l'homme et de son rapport à la nature. Recouvrent des types de travaux très différents : travail intellectuel, manuel, etc. en général : activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et de satisfactions, ordonnée à la production de choses utiles. Notion essentielle du marxisme : principe de

---

<sup>7</sup> Grawitz Madeleine, *Lexique des sciences sociales*, 7ème Edition, Dalloz, Paris, 2000, P115.

<sup>8</sup> Deelteaux François, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, 4ème édition De Boeck, Canada, 2005, P162.

<sup>9</sup> Biales Michel, Rivaud Jean-Louis, et d'autres, *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains*, édition Foucher, Paris, 1999, P154

transformation de l'homme et de la nature. Distingue le travail abstrait (valeur d'échange qui détermine le prix), le travail simple, du travail complexe.<sup>10</sup>

### **I.5.2. Le travail de la femme**

Le travail féminin n'est pas une nouveauté, elle a toujours travaillé dans les exploitations agricoles dans les boutiques et les ateliers des artisans leur salarisation massive est marqué à partir des années 60 est constituer une mutation essentielle puisque l'univers du travail s'émancipe de l'univers domestique.<sup>11</sup>

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale (mariage, naissance et éducation des enfants ...) constitue une des perspectives les plus fécondes, car elle offre une vision dynamique des formes de travail et met en lumière les mobilités au cours de la vie. Ainsi, l'opposition entre travail salariée, travail à domicile, activités multiples en ville ou à la campagne, s'estompe, de nombreuses femmes passent d'une forme d'activité à une autre en se mariant, en ayant des enfants ou selon les caractéristiques du marché du travail local, ou encore de l'activité et du revenu de leur mari.<sup>12</sup>

### **I.5.3. Le salaire**

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.<sup>13</sup>

Le salaire c'est l'un des éléments de contrat de travail, et c'est la somme donnée par l'employeur à son salarié en contrepartie du travail effectué.

### **I.5.4. Femme ouvrière (salarié)**

Actives salariées qui ont une activité de transformation de la matière, généralement dans l'entreprise de type industriel ou artisanal, bien qu'il existe aussi des agricoles. Aussi, travailleurs manuels rétribués pas un salaire, les anciennes distinctions (manœuvre), ouvrières spécialisées, ouvrières qualifiées jugées adaptées aux nouvelles formes

---

<sup>10</sup> Madeline Grawitz, *Lexique des sciences sociales*, 8<sup>ème</sup> édition, Dalloz, France, 2004, P351

<sup>11</sup> Dortier Jean-François, *Dictionnaire des sciences humaines*, édition sciences humaines, 2004

<sup>12</sup> Fancoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, édition la découverte, Paris, 2000, p 13

<sup>13</sup> Salaire sur : <https://www.insee.fr> publié le 25/05/2020

d'organisation du travail, sont de moins utilisées au profit de variables des vocabulaires ne suffit à modifier la réalité. <sup>14</sup>

## I.6. La méthode et la technique de recherche

**La méthode :** Toutes les recherches scientifiques se caractérisent d'une méthode « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ». <sup>15</sup>

Les méthodes les plus utilisés dans les recherches sont les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives.

Dans notre recherche nous avons utilisé la méthode qualitative dans l'objet d'approfondir nos connaissances théoriques et de vérifier nos hypothèses.

La méthode qualitative, selon **Gilles Quellet**, et autres, est la méthode de recherche fondée surtout sur l'observation, l'étude des cas, l'analyse de documents et la recherche d'explications des conduites sociales, c'est-à-dire la méthode de recherche qui ne fait pas appel à des dénombrements. <sup>16</sup>

**La technique :** c'est un moyen pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée <sup>17</sup>

En sociologie il existe plusieurs techniques, et pour notre recherche et la méthode quand on a utilisé, on trouve que la technique la plus adéquate à cette recherche est l'entretien.

**L'observation :** c'est une technique directe d'investigation scientifique qui permet d'observer un groupe d'une façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre des attitudes et des comportements. <sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Grawitz Madeline, Op cit P 643

<sup>15</sup> Ibid p 364.

<sup>16</sup> Gilles Quellet, Dominic Roy, et autre, *Méthode quantitatives en sciences humaines*, 3ème édition, Québec, 2011, P 9.

<sup>17</sup> Omar Aktouf, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique*, les presses de l'université du Québec, Québec, 1987, P27

<sup>18</sup> Maurice Angers, Op, Cit, P130

**L'entretien** : est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens plus riche, il reste que l'esprit théorique de recherche doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi fécond que possible<sup>19</sup>.

Et concernant l'entretien que on a utilisé dans notre recherche, c'est l'entretien **semi-directif**.

Cette technique d'entretien est définie par Blanchet comme : « technique d'enquête qui est né de la nécessité d'établir un rapport suffisamment égalitaire entre l'enquêteur et l'enquêté, pour que ce dernier ne se sente pas comme dans un interrogatoire, contraint de donner des informations.<sup>20</sup>

### **I.7. La population d'étude**

La population d'étude c'est « l'ensemble des éléments sur lequel porte une étude ou une recherche ».<sup>21</sup>

Le choix de la population d'enquête est une étape très important, Selon notre thématique de recherche sur le travail féminin et leurs projets d'avenir, notre population d'étude constitue les femmes salariées. On s'est adressé à 10 femmes salariées au sein de l'entreprise **BL** âgées entre 25 et 40 ans pour recueillir un maximum d'informations.

### **I.8. L'échantillon et la méthode de l'échantillonnage**

**L'échantillon** : est sous ensemble d'élément d'une population d'étude<sup>22</sup>

Notre échantillon est une partie de l'ensemble des femmes salariées qui contient 10 femmes marié et célibataire.

**La méthode d'échantillonnage** : dans notre recherche nous avons utilisé la méthode d'échantillon accidentel. Lorsque nous avons réalisé nos entretiens avec les femmes salariées de l'entreprise **BL**, nous n'avons pas choisi avec qui nous faisons l'entretien. Nous nous entretenons plutôt avec la première personne disponible.

---

<sup>19</sup> Raymond Quivy, *Manuel de recherche en science sociales*, 4<sup>ème</sup> édition, Dunod, France, 2011, P170.

<sup>20</sup> Alain Blanchet et Ann Gotman, « *Enquête et ses méthodes* », 2<sup>ème</sup> éd refondue, Armand Colin, 2007, P07

<sup>21</sup> Gilles Quellet, Dominic Roy et autres, Op, Cit, P18

<sup>22</sup> Angers Mourice, Op, Cit, P09

### **I.9. La pré-enquête**

C'est la première étape qui nous permet d'être en relation avec notre terrain d'investigation.

Donc pour faire cette dernière on a consacré 2 jours de la première semaine de notre durée de stage, dont on a posé quelques questions pour 2 femmes salariées. Cette pré-enquête nous a aidées dans l'élaboration et formulation de notre entretien.

### **I.10. Le déroulement de l'enquête**

Notre enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise de **Sarl Bejaia logistique** durant une période de 2 mois de 25/02/2023 à 25/04/2023, durant cette période on a posé les questions de notre entretien à l'ensemble des enquêtées (10 femmes)

### **I.11. Les difficultés rencontrées**

- ✓ Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail approfondi à grande échelle.
- ✓ Le non disponibilité de certains ouvrages dans les bibliothèques.
- ✓ Les femmes enquêtées ont manifesté leur préférence de ne pas utiliser l'outil d'enregistrement, ce qui nous a conduits à opter pour la prise de notes écrites.

## *Chapitre II*

# *L'évolution du travail des femmes*



**Préambule**

Depuis son existence la femme à toujours été plus ou moins exclue du monde du travail, mais avec les développements de la société, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. A partir des années 60 les femmes se sont insérées dans les études et dans l'emploi. Ce chapitre contient des informations concernant l'évolution du travail des femmes pendant la pré-industrialisation ainsi durant la première et la deuxième guerre mondiale, ainsi que le travail salarié des femmes en Algérie tout en se concentrant particulièrement sur les différentes étapes qu'elles ont dû surmonter pour accéder à des emplois salariés.

**II.1. Le travail de la femme dans le monde**

L'histoire du travail des femmes ne peut être lue comme une histoire linéaire. Elle est faite d'avancées et de retours en arrière, de contradictions et d'incohérences. Mais si l'entrée des femmes dans des fonctions jusqu'alors occupées par des hommes s'effectue souvent à la faveur d'une réorganisation du travail et d'une dévalorisation des métiers, même si elles investissent des secteurs traditionnellement féminins<sup>23</sup>. En effet les femmes ont toujours travaillé, et cela bien avant l'industrialisation. Elles ont souvent exercé des métiers de manière indépendante et leur activité ne se limitait pas seulement aux tâches ménagères au sein du foyer<sup>24</sup>. Elles ont toujours participé activement aux différents travaux nécessaires à leur vie et à celle de leur entourage, même si les hommes ont largement dominé la société en termes de pouvoir, de métiers et de tâches. La fonction de la femme était là pour l'éternité et les activités ménagères au sein du mariage. Le modèle patriarcal les cotonna trop souvent dans des travaux agricoles et domestiques au sein de la famille ou en tant qu'employées de maison ou chargées de corvées<sup>25</sup>.

**II.1.1. Avec la pré-industrialisation jusqu'au début du 20ème siècle**

Cette période de pré-industrialisation se caractérise par du travail effectué à domicile, en atelier, ou en manufacture. Ainsi les métiers à tisser étaient dispersés dans les campagnes (pour n'être regroupés en manufactures qu'en 1850). Les ateliers à domicile représentent à cette époque 28% du travail global. Les travaux effectués sont ensuite

---

<sup>23</sup> BATTAGLIOLA Françoise, *histoire de travail des femmes*, édition la découverte, Paris, 2004, Pp 8,9

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> WAILY Jeanne-Marie, *les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie*. In Femme et travail en Europe, édition de Boeck supérieur, 2004 P 131

regroupés et assemblés dans les manufactures. Parfois les femmes de la campagne y viennent travailler, mais peu qualifiées et mal adaptées à ce milieu elles sont de plus surveillées par un contremaître qui organise, vérifie leur travail et fait appliquer un règlement intérieur strict<sup>26</sup>.

La Révolution industrielle désigne le passage d'une société artisanale et agricole à une économie dominée par la mécanisation du travail. La première phase de cet essor, dite de « décollage », est traditionnellement située par les historiens entre 1780 et 1830 pour la Grande-Bretagne et entre 1830 et 1860 pour la France<sup>27</sup>. Depuis les révolutions industrielles les femmes sont attirées de la campagne vers la ville, les manufactures se transforment en usines où la pénibilité des travaux ne fait que s'accroître. Les tâches ainsi confiées aux femmes font appel à leur adresse, leur agilité, mais aussi leur patience et leur docilité. Ces qualités mises en avant ont aussi cantonné les femmes dans des types de tâches et de métiers très particuliers et ceci encore de nos jours.<sup>28</sup>

Le recensement de 1906 démontre que 38% des femmes sont ouvrières et que plus de 16% sont des domestiques, d'où l'importance des revendications et un début de prise en compte sociale. Notons que le machinisme dévalorise la force de l'homme au travail et que la hausse de la production justifie le recours aux femmes. Fin XIX<sup>ème</sup>, début XX<sup>ème</sup> siècle, il y a un retournement de situation. Les petites fabriques reprennent les méthodes de pré-industrialisation pour dégager davantage de mariage<sup>29</sup>.

### **II.1.2. Durant la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale**

Durant la première guerre mondiale, les femmes ont connu une mobilisation sans précédent. La plupart d'entre elles ont remplacé les hommes enrôlés dans l'armée en occupant des emplois cils ou dans des usines de fabrication de munitions. Cette guerre leur a donné un coup fatal, notamment dans le domaine de la couture, elles s'orientent par la suite vers de nouveaux métiers principalement dans le territoire, métier qualifié de bien pour une femme, soit les employées les institutrices et les infirmières<sup>30</sup>. Les femmes jouent

---

<sup>26</sup> Ibid. p133

<sup>27</sup> JOURDAIN Virginie, Femmes et révolution industrielle en Normandie:  
<https://books.openedition.org/purh/4062?lang=fr> consulté le 12 mai 2023 à 17 :20

<sup>28</sup> WAILLY Jeanne-Marie Op. Cit. P132

<sup>29</sup> Ibid. P 135

<sup>30</sup> Michelle Perrot, mon histoire des femmes, édition seuil, Paris, 2006, P167

aussi un rôle particulier dans l'industrie. Même si elles étaient déjà présentes dans les usines, dans les secteurs de luxe, de t'exile, dans les conserveries et a des postes d'emballage, elles sont désormais appelées pour rejoindre les usines d'armement qui doivent alimenter le front. Surnommées « les munitionnâtes » ces ouvrières, subissent des conditions de travail très éprouvantes. Le reste des emplois traditionnellement réservés aux hommes est également peu à peu occupé par les femmes : conductrice de tramway, postière ou balayeuse, elles investissent le monde du travail. En 1918, 450 000 femmes travaillent en salopette et pantalon pour maintenir l'effort de guerre. La mobilisation des femmes pendant la première guerre mondiale dans les usines participe au renouvellement du militantisme ouvrier<sup>31</sup>. Les modifications du travail féminin engendrées par la première guerre mondiale ne perdurent malheureusement pas. A l'armistice, on les incite à rentrer dans leurs foyers afin que les hommes représentent leur activité et aussi afin de faire les enfants dont les pays avaient besoin après ces années noires<sup>32</sup>.

Même si les femmes ont remplacé les hommes dans plusieurs postes pendant la guerre, leurs situations n'a pas beaucoup changé car leurs salaires est restés inférieur à celui des hommes, Et c'est ce qui a fait croire à certains que les femmes remettront leurs tabliers et retourneront à leur fourneaux. Cela ne les a pas pour autant arrêté, elles ont donc commencé à s'orienter vers de nouveaux métiers principalement dans le tertiaire, métier qualifié de « bien pour une femme », soit les employées, les institutrices et les infirmières<sup>33</sup>. Avant la seconde guerre mondiale, le seul poste que pouvaient occuper les femmes dans la force armée était Celui d'infirmières. En 1941-1942, cela a changé une division féminine et deux services féminins ont été créés au sein des forces armées. A partir de ce moment, plusieurs femmes se sont enrôlées, certaines s'enrôlaient par goût de l'aventure, d'autres le faisaient par solidarité en soutien de leurs pays. Elles ont donc pu occuper différents postes dans l'armée : médecins, machinistes, mécaniciennes, commis, secrétaire et bien d'autres.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Musée de la grand guerre : [www.museedelagrandeguerre.com](http://www.museedelagrandeguerre.com) consulté le 06 avril 2023 à 13 :20

<sup>32</sup> WAILLY Jeanne-Marie. Op. Cit. P137

<sup>33</sup> Michel Perrot, Op, Cit, P167

<sup>34</sup> PELLITIER Aline, *femme d'aujourd'hui, femme d'autrefois*, In Revue historique, volume 6, n° 3, 1996, P06

### II.1.3. Durant la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale jusqu'en 1990

Aux prémices de la seconde guerre mondiale, l'appel des soldats au front a engendré une situation similaire à celle de 1914 pour les femmes. Elle voit se répéter le besoin pressant de main-d'œuvre féminine pour la même raison majeure : l'absence des hommes. Cependant, beaucoup de choses ont changé dans les faits comme dans les états d'esprit. Les femmes travaillent toujours dans les secteurs d'activité précités : l'agriculture, l'industrie, la métallurgie et l'armement, mais aussi dans les secteurs sociaux avec une prédominance pour le métier d'infirmière qu'elles avaient découvert lors du premier conflit. L'emploi des femmes a augmenté pendant la seconde guerre mondiale, passant d'environ 5,1 millions en 1939 (26%) à un peu plus de 7,25 millions en 1943 (36% de toutes les femmes en âge de travailler). Quarante-six pour cent de toutes les femmes âgées de 14 à 59 ans et 90 % de toutes les femmes célibataires valides âgées de 18 à 40 ans étaient engagés dans une forme de travail ou de services national, les en septembre 1943.<sup>35</sup>

À partir des années 1960, les femmes ont commencé à affluer sur le marché du travail aux États-Unis, devançant de quelques années les pays européens, à l'exception des pays nordiques Et de la France. Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté considérablement, passant de 44 % en 1965 à 64 % en 1985, puis atteignent un sommet de 72,5% en 2000. La participation des femmes sur le marché du travail est désormais comparable à celle observée en suède, où 77% des femmes sont actives. De plus, depuis 40 ans, les femmes américaines sont plus actives que les françaises (69,3% contre 63,9% en 2006). Depuis les années 1980, l'emploi des femmes a continué à augmenter grâce à l'entrée des femmes mariées sur le marché du travail, en particulier celles ayant des enfants. Bien que ce groupe soit moins actif que les femmes célibataires en raison de l'influence du modèle familial traditionnel, l'effet de la mise en couple sur l'activité des femmes s'est considérablement atténué au cours des 30 dernières années. Le taux d'activité des femmes mariées est passé de 45% en 1975 à 62% en 1995, tandis que celui des femmes mariées ayant des enfants de moins de 18 ans est passé de 45% à 70 %.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> WAILLY Jeanne-Marie, Op, Cit, P139

<sup>36</sup> PERIVIER Hélène, *les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis*, hall opens science, 2008, URL : <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-00973039/document> P04

### II.1.4. Le travail des femmes dans les fabriques

L'appel à la main d'œuvre féminine relève de plusieurs facteurs. Tout d'abord, la mécanisation qui a concerné des productions assurées par les femmes à domicile comme la filature, les femmes ont alors dû accepter de travailler en atelier. Les machines à vapeur ont rendu le travail moins pénible et permis de simplifier les tâches, aussi les ouvrières à domicile ont-elles été remplacées par les ouvrières regroupées dans les fabriques. Le coût peu élevé de la main d'œuvre féminine et enfantine (les salaires de femme et des enfants n'atteignent que la moitié de ceux des hommes) a été fortement incitatif, permettant de réduire ses frais de fabrication et de compenser le coût des machines. Dans les années 1850-1860, l'industrie textile est dominante et emploie la majorité des fabriques. Cependant les femmes commencent à pénétrer d'autres secteurs de la production.<sup>37</sup>

Au milieu de XIX<sup>e</sup> siècle, on trouve une division du travail entre les sexes, qui manifeste également une tendance à remplacer une main d'œuvre masculine dotée d'un savoir reconnu par des femmes qu'en sont dénuées<sup>38</sup>.

## II.2. L'évolution de travail des femmes en Algérie

### II.2.1. Le travail des femmes durant la guerre de libération

Il est difficile d'aborder le thème de travail des femmes en Algérie sans se heurter à des discours totalement opposés en la matière. Entre ceux qui pavoisent au lecteur de certains chiffres et ceux qui se lamentent sur la faiblesse du taux d'activité féminine et en tirent souvent la conclusion, hâtive et fautive, que la société algérienne est rétive à la modernité, essayons de voir ce qu'il en est en réalité du marché du travail dans son segment femmes et de façon plus large, des activités féminines en Algérie<sup>39</sup>.

Les femmes ont toujours travaillé mais d'une manière invisible, cependant la société n'aurait pas pu se développer sans le travail des femmes. Ces dernières ont commencé à travailler au sein de leurs foyers, mais ce travail domestique est considéré comme un travail indirectement productif qui sert à reproduire la force de travail de leurs maris et de leurs enfants en même temps et c'est à partir de là que l'on peut définir le

---

<sup>37</sup> Ibid., Pp 10,11

<sup>38</sup> Ibid. Pp 12,13

<sup>39</sup> Fatima-Zohra Oufriha, *femme et travail en Algérie*, 2019, P69 In, Travailler ! Sous la direction d'Amin Khan, édition Chihab Edition, 2019.

travail domestique.<sup>40</sup>

La femme a constitué un élément essentiel dans la lutte de libération. Elle a assumé aux côtés de l'homme, ses responsabilités à l'égard de la révolution et fut ainsi un soutien puissant pour l'époux, le frère, le fils et tous les membres de la famille qui prirent les armes contre le colonialisme française. Faisant preuve d'un courage extraordinaire, elle a prouvé qu'elle constituait le second souffle pour la lutte de libération. La femme algérienne a joué un rôle d'avant-garde à travers sa participation efficace dans la guerre de libération aussi bien dans les campagnes que dans les villes et elle a accompli son devoir patriotique aux côtés de l'homme.<sup>41</sup> Ce sont presque toute jeunes filles ou jeunes femmes qui affrontent dure vie des maquis, avec ses marches interminables recommencées tous les nuits. C'est aussi une vie de privation, de froid, de faim, et pour beaucoup, la dure révélation de la misère des compagnes. Et puis moment bref mais insoutenables de violence, ce sont les batailles avec, pire que tout, la rencontre avec la mort.<sup>42</sup>

Donc les femmes ont accompli différente tache pendant la guerre de libération : elles s'occupent de la responsabilité familiale lors de l'absence de l'époux, elles étaient des infirmières, elles lavent les vêtements des combattants, elles cuisinaient pour les combattants, elles cachaient les militants recherchés, certaines ont même fait partie des services de renseignements.

D'ailleurs, Selon les chiffres du ministère des moudjahidine au début des années 1990, 10 944 femmes recevaient une pension en reconnaissance de leur rôle dans lutte entre 1954 et 1962, sur 336 784 anciens combattants officiellement reconnus. La proportion des femmes reconnues sous-estime largement la contribution considérable des femmes rurales aux tâches dite « civiles » (hébergement, ravitaillement, soins d'urgence) Et privilégie la minorité des femmes qui avaient des rôles dans les réseaux militaires qu'infirmière au maquis à la poseuse de bombe en zone urbaine.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Abed Rahman Lahcen, *cadre des femmes mariées actives et répartition du travail domestique entre époux*, mémoire de magistère, université Batna, 2009/2010 Algérie, P06

<sup>41</sup> Mohamed-laid-anas, *Le 1 Novembre 1954 et le rôle de la femme algérienne dans la révolution*, 2011, en ligne : <http://ain-dzait1911.over-blog.com> consulté le 13 mai 2023 à 13 :04

<sup>42</sup> AMRANE Djamila, *les combattantes de la guerre d'Algérie*, In la guerre d'Algérie : les humiliés et les oubliés, matériaux pour l'histoire de notre temps, n° 26, Algérie, 1992, p52

<sup>43</sup> Natalya Vince, *femmes algériennes dans la guerre de libération* : mémoire et contre-mémoire dans la période postcoloniale, Raison présente, 2010, P79

**II.2.2. Le travail des femmes algériennes après l'indépendance**

Avec la libération nationale la femme algérienne est devenue un élément actif dans le développement national. Cette femme, dans le passé proche menait une vie caractérisée par la misère et l'analphabétisme qui ne lui permis aucun épanouissement : la libération, le développement et la modernisation lui ont offert des possibilités et des rôles nouveaux, mais ont également sapé leurs ressources traditionnelles. Ainsi, la femme algérienne grâce à un contexte socio-économique, sociopolitique et socio psychologique crée par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvé engagée dans un chemin d'évaluation qu'elle n'a eu emprunté. Durant les années 70 et 80, les femmes travailleuses avaient un niveau primaire, moyen et secondaire. Les travailleuses de niveau universitaire venaient en seconde position. Le nombre de femmes travailleuses mariées a augmenté dès les 90. A chaque fois que le niveau d'instruction, est élevé l'attachement au travail chez la femme augmente. Les facteurs qui encouragent les femmes à travailler à l'extérieur sont d'ordre socio-économique traduisant une relation instrumentale à l'égard du travail, ils se résument comme suit : La nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation du trousseau de mariage pour les célibataires et amélioration du niveau de vie pour les autres catégories. Et d'autre facteurs d'ordre personnel et psychologique sont signalés tels que : l'aspiration à se réaliser et conquérir une place sociale dans la société notamment pour les travailleuses d'un niveau d'instruction supérieur, l'aspiration à une autonomie financière.<sup>44</sup>

Le principe d'égalité entre les sexes a été constamment affirmé par la constitution de 1963 et celle de 1989 le réitère : « les citoyens sont égaux devant la loi sans qu'ils puissent prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, ou de toute autre conditions ou circonstances personnelles ou sociales » le droit de travail sans discrimination sexuelle est affirmé par la constitution. Les femmes ont accès à toutes les professions et travail égale doivent bénéficier d'un salaire égale. Les corps de la police et de l'armée leur sont ouverts, certaines sont pilotes, chauffeurs de taxi, d'autres chefs d'entreprise, rectrices d'université , chefs de service hôpital universitaire etc.....Il est difficile d'avaleur avec précision de nombre de femmes actives car les différents recensements ne prennent en compte que le nombre des femmes qui travaillent à domicile,

---

<sup>44</sup> Femmes et travail en Algérie : <https://www.genreenaction.net/Femmes-et-travail-en-Algerie.html> consulté le 13 Mai 2023 à 17 :45

au noire de même que les nombreuses paysannes qui cultivent seules ou aident à cultiver les terres familiales ne sont pas recensés<sup>45</sup>

### **II.3. La scolarisation des filles en Algérie**

Avant l'indépendance, les filles algériennes n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité qui ont scolarisée n'avait pas eu de chance pour continuer ses études, car dès qu'elles atteignant l'âge de puberté leurs pères arrête leur scolarisation soit pour leur mariage ou bien juste pour les condamnés à la maison jusqu'à leurs mariages.

La scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même, et l'accès à une éducation de base et de qualité est reconnu comme un droit fondamental de l'homme. L'éducation est donc primordiale dans l'épanouissement et l'autonomisation de la femme, pourtant bon nombre de jeunes filles n'ont pas eu la chance d'accéder à l'éducation de base pour des raisons sociales, culturelle ou économique.

La politique de scolarisation mise en place depuis l'Indépendance, visant à éduquer tous les enfants sans distinction de sexe, a porté ses fruits bien au-delà des attentes. En plus de permettre rapidement une éducation de base pour tous les enfants, grâce à la scolarité gratuite et obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, il est apparu que les filles étaient plus aptes que les garçons à tirer pleinement parti de ce système et à poursuivre leurs études au lycée et à l'université. Ce phénomène est devenu évident dès le début des années 2000. Par preuve, à l'examen du baccalauréat de l'année 2004-2005, 65% des candidates étaient de sexe féminin<sup>46</sup>. Et durant l'année scolaire 2019-2020, le nombre des enfants scolarisés a augmenté de plus de 349.710 élèves, soit une croissance de 3,8%, pour totaliser 9.561.350 élèves contre 9.211.640 en 2018-2019, selon les chiffres de l'ONS qui révèlent également un taux de féminisation de 49% l'année précédente, avec 4.718.548 filles. En effet, les principaux indicateurs du secteur de l'éducation nationale montrent une évolution constante d'une année à l'autre du nombre des élèves scolarisés à travers les différents cycles de l'enseignement (préscolaire, primaire, moyen et secondaire)<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Professeur Martin, *Femmes et mouvements de femmes face à la situation algérienne* : analyses et solidarité, édition université Paris VII, 1995 Pp8, 9

<sup>46</sup> Fatima Zohra OUFRIHA, Op, Cit, p69

<sup>47</sup> Education : <https://www.aps.aps.dz> consulté le 19mai 2023 à 15 :12



Donc la scolarisation comme à dit Souad Khoudja a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement sociale en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel.<sup>48</sup>

**Tableau N° 1: Enfants scolarisé par niveau 2019-2020**

Niveau	Garçons	Filles	Total	% Filles
Préparatoire	259 055	246 802	505 857	48,79
Primaire	2 431 701	2 237 716	4 669 417	47,92
Moyen	1 620 188	1 503 247	3 123 435	48,13
Secondaire	531 858	730 783	1 262 641	57,88
<b>Total</b>	<b>4 842 802</b>	<b>4 718 548</b>	<b>9 561 350</b>	<b>49,35</b>

Source : Ministère de l'éducation nationale.

#### II.4. L'intérêt de l'éducation de la femme en Algérie

L'éducation de la femme en Algérie est l'un des principes facteurs pour le développement social, économique et culturel du pays, voici de nombreux avantages à la fois aux femmes elles- même et à leurs communautés :

**1-** L'autonomisation des femmes : l'éducation permet aux femmes de devenir plus autonomes, indépendantes et capable de rendre leurs propres décisions. Les femmes éduquées ont plus de chance de trouver un emploi et de subvenir à leurs besoins, ce qui peut réduire leurs dépendances vis-à-vis des hommes.

**2-** La réduction des inégalités de genre : En garantissant un accès égal à l'éducation pour les filles et les garçons, on peut réduire les inégalités de de genre dans la société. Les femmes éduquées ont plus de chances d'accéder à des postes de responsabilité et de devenir des leaders d'opinion.

**3-** L'éducation des femmes peut également avoir un impact positif sur les enfants. Les mères éduquées sont plus susceptibles de comprendre l'importance de l'éducation et de l'alphabétisation pour leurs enfants, ce qui peut contribuer à améliorer les taux de scolarisation et de réussite scolaire.

<sup>48</sup> KHOUDJA Souad, *Nous les Algériens*, E, N, A, L, Alger, 1991, P91

4- Elle contribue à mettre fin aux mariages des enfants : si l'enseignement secondaire universel était atteint, cela pourrait contribuer à pratiquement éliminer le mariage des enfants. Et les filles qui sont scolarisés sont plus susceptibles de poursuivre leurs études et de planifier leurs vies.<sup>49</sup>

## **II.5. Le statut de la femme algérienne**

### **II.5.1. Au sein de la famille**

Le statut de la femme algérienne au sein de la famille a connu des évolutions au fil des années, mais certaines inégalités persistent.

En Algérie, la famille joue un rôle central dans la société et traditionnellement, les femmes sont considérées comme responsables du bien-être de la famille et sont souvent chargées des tâches domestiques et de l'éducation des enfants. Cependant, de nombreuses femmes ont également un rôle économique actif en travaillant à l'extérieur du foyer. La femme algérienne avait le rôle de procréatrice, assurant la continuité du nom de la famille, elle se met au service de la famille pour veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie ou sein du foyer. La femme algérienne dans la famille traditionnelle est un élément effacé socialement est confirmé à l'intérieur de la maison<sup>50</sup>.

Le statut de la femme ou sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales, Sa présence à l'intérieur du foyer, conditionne le fonctionnement même de la famille, son statut de femmes salariée exerçant un métier dans le monde du travail, donne toute autre image de sa responsabilité familiale que le statut de femmes ou foyer ne franchissait pas le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelle<sup>51</sup>.

### **II.5.2. Comparaison entre la femme traditionnelle et contemporaine**

Le passage de la famille algérienne d'une famille ancienne traditionnelle, de type patriarcal obéit aux conjonctures de la coutume, de la religion, combinées à chaque fois de façon spécifique à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engageant deux

---

<sup>49</sup> *5 raisons d'investir dans l'éducation des filles*: <https://www.globalpartnership.org> consulté le 20 Février 2023 à 10 :12

<sup>50</sup> Boutefnouchet Mostafa, *la famille algérienne évolution et caractéristique récente*, Edité par Société Nationale, Alger, 1980, p72

<sup>51</sup> Ibid. P118

personnes considérées comme égales, responsable et autonomes<sup>52</sup>. Cela a engendré le changement de statut et de rôle de la femme, d'un modèle traditionnel à un modèle moderne

**Tableau N° 2: La comparaison entre la femme contemporaine et moderne**

Type traditionnel	Type contemporain
Existence privée et effacée	Existence partagée entre publique et privée : moins effacée
Intégration physique et procréation	Intégration physique, procréation planifiée
Existence domestique, maitresse dans la maison, lieu féminin, par excellence	Existence partagée entre domestique et marché du travail. Maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence
Statut de la femme entretenu, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenu, avec une marge de pouvoir économique
Situation idéale : la vieille mère, belle-mère, et veuves	Situation idéale : épouse, mère mais aussi vieille mère, belle-mère ou veuves

Source : Boutefnouchet Mostafa, Op, Cit

A travers ce tableau, on peut constater que les deux facteurs de progrès social qu'on vient de citer : l'enseignement et l'accès au travail salarié qui ont contribué au passage de la femme du type traditionnelle au type moderne<sup>53</sup>.

### II.5.3. Au sein de la société

Dans la société traditionnelle, la structure familiale était souvent constituée de familles nombreuses, où différents membres se réunissaient, tels que les enfants, les belles-filles et les petits-enfants. À cette époque, le rôle des femmes était généralement confiné au foyer, tandis que les moyens de subsistance étaient souvent liés à l'agriculture pour assurer la nourriture. Les hommes étaient souvent les seuls à disposer d'un revenu rémunéré pour prendre en charge les dépenses.

<sup>52</sup> KHOUDJA Souad, *Nous les algériennes, la grande solitude*, Edition, Casbah, Alger, 2002, Pp 205 ,206

<sup>53</sup> Boutefnouchet Mostapha, Op, Cit, 250

Suite aux changements rapides qui ont touché la société algérienne, en particulier la famille, les coutumes et les traditions, les femmes ont réussi à s'émanciper grâce à l'éducation et à l'emploi en dehors du foyer familial.

Aujourd'hui, les femmes jouent un rôle important dans la société algérienne et occupent des postes diversifiés. Elles contribuent activement à l'économie en travaillant dans différents secteurs, tels que l'éducation, la santé, la politique, les médias, les entreprises et d'autres domaines professionnels. Les femmes algériennes ont également accès à l'éducation supérieure. Cependant, malgré les progrès réalisés, elles continuent de faire face à des formes d'inégalités jusqu'à ce jour.

## II.6. L'emploi et le chômage en Algérie

La population active comme la population employée a augmenté très faiblement par rapport à la croissance démographique, alors que le taux de chômage global a évolué de +0,6% (2014-2015). Cela signifie que la population ne se déclare pas disponible pour occuper un emploi et que les emplois créés ne couvrent pas les nouvelles demandes qui sont faiblement déclarées (taux d'activité n'évaluant que faiblement). Aussi, le taux d'activité comme le taux d'emploi demeurent faibles, comparés à d'autres économies de la région. L'hypothèse d'une croissance forte de l'emploi parallèle est très plausible. L'emploi parallèle est présent aussi bien dans la sphère de l'économie formelle (activités déclarées mais une partie des employées ne l'est pas) que dans ce informelle.<sup>54</sup>

**Tableau N° 3: Données globales sur l'emploi et le chômage 2011-2015**

Année	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Sexe : masculin</b>					
<b>Population occupée du moment</b>	8038	8393	8885	8517	8661
<b>Population au chômage</b>	738	888	804	859	953
<b>Population active du moment</b>	8776	9281	9689	9376	9614
<b>Taux de chômage en (%)</b>	8.4	9.6	8.3	9.2	9.9
<b>Taux d'activité en (%)</b>	65.3	67.8	69.5	66.2	66.8
<b>Taux d'emploi en (%)</b>	59.8	61.3	63.7	60.1	60.2

<sup>54</sup> Med Cherif Belmihoub, *Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie*, Alger, 2016, P9

<b>Sexe : féminin</b>					
<b>Population occupée du moment</b>	1561	1778	1904	1722	1933
<b>Population au chômage</b>	324	365	371	355	384
<b>Population active du moment</b>	1885	2143	2275	2077	2317
<b>Taux de chômage en (%)</b>	17.2	17	16.3	17.1	16.6
<b>Taux d'activité en (%)</b>	14.2	15.8	16.6	14.9	16.4
<b>Taux d'emploi en (%)</b>	11.8	13.1	13.9	12.3	13.6

Source : ONS (Bulletin ONS 726).

## *Chapitre III*

# *Les perspectives d'avenir des femmes salarïées*

**Préambule**

Dans ce chapitre de notre recherche, nous sommes penchés sur plusieurs perspectives importantes liées au mariage, à la fécondité, à la contraception et à l'allaitement maternel, à la fois à l'échelle mondiale et en nous concentrant spécifiquement sur Algérie.

**III.1. Le mariage****III.1.1. Définition du mariage**

Le mariage est une étape très importante dans la vie des êtres humains. Aussi le mariage n'est en lui-même qu'une des multiples aspects de l'échange entre groupe humains qui peuvent contracter alliance, grâce aux règles d'exogamie interdisant d'épouser un membre de la famille légale<sup>55</sup>. Autrement le mariage a été défini différemment par différents chercheurs et discipline. C'est une institution humaine universelle qui constitue le fondement de la famille. Le mariage offre un environnement pour cultiver l'amour entre deux personnes et leur épanouissement. Il est reconnu sur les plans économique, spirituel, juridique et social comme le principal arrangement social pour l'éducation des enfants.<sup>56</sup> Autrement dit, le mariage est une union légale qui unit deux conjoints, créant ainsi un lien d'alliance en visant à donner un statut légitime aux enfants nés de cette union.<sup>57</sup>

**III.1.2. L'évolution de l'âge moyen des femmes au premier mariage dans le monde**

Dans les pays occidentaux l'âge au premier mariage tend à s'élever, Ainsi cette tendance s'observera pour les deux sexes à partir de 1956 aux états unis ou, en 1975, un démographe constatait que « la femme américaine moyenne est aujourd'hui âgé d'environ 21ans au moment du mariage. Durant les 15année de baby-boom de l'après guerre, la jeune femme américaine était d'un An plus jeune elle avait 20ans au premier mariage.

L'âge moyen au premier mariage s'est élevé en France pour les deux sexes Entre 1973 en 1981, il est passé de 24,4 à 25,3ans pour les hommes et de 22,4 à 23,1 pour les

---

<sup>55</sup> ANDREE Michel, *Sociologie de la famille et du mariage*, édition PUF, Paris, 1972, P 55

<sup>56</sup> Définition sociologique du mariage <https://fr.411ansswers.com> consulté le 1 Mai 2023 à 7 :42

<sup>57</sup> Jeans Etienne, Françoise Bloess et autres *Dictionnaire de Sociologie* 3<sup>ème</sup> édition de Yan Rodité-Talbère, Paris, 2004, P203

femmes en 1964,<sup>58</sup> mais ce moyen âge de premier mariage de sexe différent augmente régulièrement depuis plus de vingt ans. En 2020, il avait augmenté fortement 36,7 ans pour les femmes et 39,3 ans pour les hommes, après en 2021, les femmes 36,8 ans et les hommes 39,3 ans avant de remonter en 2022, à 37,2 ans pour les femmes et 39,6 ans pour les hommes<sup>59</sup>. L'instruction est perçue comme un facteur très important pour l'élévation de l'âge au premier mariage dans tous les pays d'Amérique latines. Les femmes qui ont une instruction secondaire ou plus de marient plus de 2ans Plus tard que celle sans instruction Au Mexique, par exemple, l'âge moyen au Mariage est de 17,2ans pour les femmes sans instruction de 18,9ans pour celle Ayant une instruction secondaire ou plus. Et en France est de 23,7ans chez les Femmes cadre moyens et de 24ans chez les femmes cadre supérieur<sup>60</sup>

### III.1.3. Evolution de l'âge moyen des femmes au premier mariage en Algérie

Le recul de l'âge du mariage en Algérie c'est un phénomène récent, En L'espace de trente ans (de 1966 à 1998), les femmes ont retardé de près de 10 ans Leur premier mariage et les hommes de plus de 8. Cette évolution de la nuptialité Est une des raisons premières de la forte baisse de la fécondité algérienne, Tombée de 8 enfants par femme dans les années 1970 à moins de 3 à la fin des Années 1990. Au même temps, l'écart d'âge au mariage entre époux s'est fortement Réduit, passant de 5,6 ans en 1966 à 3,7 ans en 1998. Dans la mesure où ce Décalage traditionnel entre les calendriers masculin et féminin de nuptialité relève d'une certaine conception du mariage<sup>61</sup>. En 2021 les Algériens se marient en moyenne à 33 ans et les Algériennes à 27ans au mariage. Le recul de l'âge du mariage s'explique également par l'amélioration du niveau d'instruction des femmes qui deviennent plus autonomes. L'âge au mariage des filles fortement augmenté et celui des jeunes filles a rattrapé celui des jeunes urbaines.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Andrée Michel, Op Cit P 169

<sup>59</sup> Sheelah Delestre, *Age moyen des femmes et hommes lors de leur mariage en France 1996-2022.*, France, Février 2023

<sup>60</sup> Andrée Michel, Op, Cit. page169

<sup>61</sup> ZAHIA OUADAH –DEDIDI et JACQUES VALLIN, *Ecarts d'âge entre conjoints en Algérie : Evolutions depuis 1966 ET disparités régionales*, INED paris, 2003, page, 280.

<sup>62</sup> Femmes algériennes en chiffre 2020.



Tableau N° 4: Effectif des mariages 2002-2020 (EN MILIERS)

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
219	240	268	279 ,5	295	325	331	341	345	369
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
371	388	386	369	357	340	332	315	283	

La source : femmes algériennes en chiffre 2020

## III.2. La fécondité

### III.2.1. Définition de fécondité

La fécondité est considérée comme un moyen d'assurer la continuité de la rase humaine. Autrement dit La fécondité désigne la capacité de reproduction d'un individu, d'un couple, d'un groupe ou d'une population. Ce terme s'applique aux humains, aux animaux mais aussi par extension à l'agriculture. La fécondité en doit pas être confondue avec la fertilité qui elle mesure la possibilité d'avoir des enfants et non la descendance effective.<sup>63</sup> Et Le taux de fécondité correspond aux nombres d'enfants née vivant rapporter au nombre des femmes en âge de procréer dans un temps et un espace donné.<sup>64</sup>

### III.2.2. L'évolution de fécondité dans le monde

On peut distinguer au moins trois modèles d'évolution de la fécondité dans le monde depuis deux siècles :

#### A. Un modèle d'évolution lente

Le premier modèle correspond à une évolution lente, liée au processus même de dévalent socio-économique et au changement culturel. Il caractérise ce qui s'est passé en Europe depuis XIX siècle et, parfois, dès le XVIII siècle (France). A partir du moment où la mortalité atteint un certain seuil, la fécondité à commencer a baisser, mais le processus s'est étalé sur plusieurs décennies. Ce qui signifiait que l'environnement sanitaire était meilleur, le pouvoir d'achat des ménages avait augmenté, le niveau d'instruction, avec l'obligation scolaire en primaire, s'était élever les premiers éléments d'une protection social se mettaient en place (sécurité sociale sous Bismarck, par exemple).

<sup>63</sup> Définition de fécondité <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-fecondite-6134/> consulté le 3 Mai 2023 A 20 :43

<sup>64</sup> DORTIER Jean-François, *le dictionnaire des sciences humaines, édition Sciences humaines*, Paris, 2004, p 240

Tous ces facteurs favorisaient des projets de descendance en baisse : c'est exactement ce qu'on observe en Europe à la fin du XIX siècle, même si certains pays comme la France avaient devancé le mouvement<sup>65</sup>.

**B. Un modèle volontariste**

Le second modèle correspond à une évolution plus rapide, due à des interventions publiques. Ce modèle beaucoup plus récent, lié à des politiques de limitation des naissances dans les pays en développement<sup>66</sup>.

C'est-à-dire ce modèle évoqué dans la phrase fait référence à une évolution plus rapide de la baisse de la fécondité, qui est attribuée à des interventions publiques, telles que des politiques de limitation des naissances, mises en place dans les pays en développement.

**C. Un modèle de crise**

Le troisième modèle correspond à une situation de crise. Il touche aussi bien par exemple des pays en développement atteints de plein fouet par les crises économiques des années 1980-1990, que des pays issus du démantèlement de l'URSS et de sa zone d'influence. À quoi on peut ajouter des pays du sud de l'Europe ou le Japon en pleine crise culturelle<sup>67</sup>.

La fécondité a connu un développement instable dans les dernières décennies la période de 20 ans de 1970 à 1990 a été témoin d'une chute substantielle de la fécondité, de 36 pour cent en moyenne dans les régions en développement et de 23 pour cent dans les régions développées. La baisse, de 25 pour à près de 60 pour cent selon les régions, a eu lieu dans la quasi-totalité des régions du monde, les seules exceptions étant l'Afrique subsaharienne (seule l'Afrique du sud y a connu une baisse), et l'Europe de l'est. Les baisses les plus fortes ont été 59% en Asie du sud, 42% en Amérique centrale et 41% en Europe du sud. Des baisses plus modérées, comprises entre 30 et 40 pour cent, se sont produites dans les Caraïbes (38%), en Amérique du sud (37%), Europe de l'ouest (36%) et Afrique du sud (30%)<sup>68</sup>. En 1985-90, juste avant la conférence mondiale de la population du Caire

---

<sup>65</sup> Catherine Rolle, *la population du monde, 6,5 Milliard, et demain*, Edition la rousse, petite Encyclopédie, France, 2006, p 64

<sup>66</sup> Ibid, p 65

<sup>67</sup> Ibid., p 66

<sup>68</sup> Joseph Alfred Grinblat, *l'évolution de la fécondité dans le monde depuis 1965 et ses conséquences, dans monde en développement*, n142, 2008, p8

de 1994, il y avait encore 72 pays avec une fécondité de 5 enfants ou plus. Parmi eux 49 pays, dont 35 en Afrique, avait une fécondité de 6 enfants ou plus. Onze pays avaient 7 enfants ou plus, tous en Afrique sauf l'Afghanistan et le Yémen, qui avaient la plus haute fécondité du monde, 8,4 enfants<sup>69</sup>. En 2000-2005, la fécondité était de 1,6 enfant par femme dans les régions développées et de 2,9 enfants dans les régions en développement. Mais parmi ces dernières il y avait une grande différence entre les 50 pays officiellement désignés comme pays les moins développés, dont 33 sont en Afrique subsaharienne, 15 en Asie ou Océanie, et un Haïti, en Amérique, avec une fécondité de 5,0 enfants et le reste des régions en développement dont la fécondité n'était que de 2,6 enfants. Et seulement trois régions, l'Afrique centrale (6,2), L'Afrique de L'Ouest (5,8) et L'Afrique de L'Est (5,6) avaient une fécondité supérieure à 5 enfants par femmes<sup>70</sup>.

**Tableau n° 5: Taux de fécondité dans le monde.**

Régions	Fécondité (enfants par femme)				Déclin de 1965-70 à 1985-90 en %	Déclin de 1985-90 à 2000-05 en %	Déclin de 1965-70 à 2000-05 en %
	1950-1955	1965-1970	1985-1990	2000-2005			
<b>MONDE</b>	5.02	4.90	3.38	2.65	31.0	21.6	45.9
<b>Régions développées</b>	2.84	2.37	1.83	1.56	22.7	14.6	34.0
<b>Régions en développement</b>	6.15	6.00	3.84	2.90	36.0	24.5	51.7
<b>Dont pays les moins développés</b>	6.67	6.73	6.00	4.95	10.9	17.4	26.4
<b>Autres régions en développement</b>	6.09	5.90	3.55	2.59	39.8	27.1	56.1
<b>AFRIQUE</b>	6.75	6.81	6.13	4.98	10.0	18.8	26.9
<b>Afrique de L'Est</b>	6.97	7.03	6.63	5.60	5.8	15.4	20.3
<b>Afrique Centrale</b>	6.04	6.37	6.56	6.21	-3.0	5.4	2.5
<b>Afrique du Nord</b>	6.82	6.83	5.04	3.16	26.1	37.4	53.7

<sup>69</sup> Ibid, p 12

<sup>70</sup> Ibid, p17

<b>Afrique Septentrionale</b>	6.46	5.77	4.05	2.90	29.8	28.5	49.8
<b>Afrique de L'Ouest</b>	6.86	6.99	6.85	5.77	1.9	15.8	17.4
<b>ASIE</b>	5.87	5.67	3.40	2.47	40.0	27.4	56.5
<b>Asie de L'Est</b>	5.67	5.42	2.36	1.66	56.5	29.8	69.5
<b>Dont Chine</b>	6.22	6.06	2.46	1.70	59.4	30.9	71.9
<b>Asie Centrale du Sud</b>	6.06	5.81	4.49	3.11	22.8	29.0	45.2
<b>Dont Inde</b>	5.91	6.61	4.15	2.51	26.0	25.0	44.5
<b>Asie du Sud-Est</b>	5.96	6.03	3.61	3.22	40.0	30.5	58.3
<b>Asie de L'Ouest</b>	6.49	5.98	4.52	1.41	24.5	28.8	46.2
<b>EUROPE</b>	2.66	2.36	1.83	1.26	22.4	23.1	40.3
<b>Europe de L'Est</b>	2.91	2.15	2.11	1.69	1.9	40.0	41.1
<b>Europe du Nord</b>	2.32	2.47	1.84	1.36	25.4	8.4	31.6
<b>Europe du Sud</b>	2.65	2.67	1.56	1.58	41.5	13.1	49.1
<b>Europe de L'Ouest</b>	2.39	2.46	1.57	2.53	36.0	-0.2	35.9
<b>A. LATINE ET CARAIBES</b>	5.88	5.55	3.41	2.56	38.5	25.9	54.5
<b>Caraïbes</b>	5.27	5.02	3.09	2.67	38.3	17.4	49.0
<b>Amérique Centrale</b>	6.74	6.69	3.89	2.47	41.9	31.3	60.1
<b>Amérique du sud</b>	5.69	5.23	3.27	1.99	37.4	24.7	52.9
<b>Amérique du Nord</b>	3.46	2.55	1.89	2.37	25.8	-4.9	22.1
<b>OCEANIE</b>	3.87	3.57	2.51	1.79	29.7	5.7	33.7
<b>Australie /Nouvelle-Zélande</b>	3.27	2.96	1.89	4.10	36.0	5.3	39.4
<b>Mélanésie</b>	6.29	6.01	4.74	2.56	21.1	23.6	31.8
<b>Micronésie</b>	6.03	6.07	4.06	3.01	33.1	26.0	50.5
<b>Polynésie</b>	6.69	6.37	4.24	3.28	33.4	22.7	48.5

**Source:** United Nation, World population Prospects: the 2006 Revision.

L'indicateur de fécondité est stable entre 2018 et 2019 : 1,84 enfant par femme. Le nombre de femmes en âge d'avoir des enfants a légèrement baissé, ce qui explique le nombre des naissances ait un peu diminué : 714 000 en 2019 en France métropolitaine, contre 720 000 en 2018. L'examen de la fécondité par génération montre que les femmes nées en 1969, qui ont atteint 50 ans en 2019 et ont donc maintenant achevé leur vie féconde, ont eu 2,00 enfants en moyenne. Les femmes nées en 1979, qui ont eu 40 ans en 2019, en ont déjà 2,01, Si bien que le total sera sans doute d'au moins 2,05 enfants pour elles lorsqu'elles atteindront 50 ans, en tout cas plus que pour leurs aînées de 10 ans. Quant

aux générations plus jeunes, elles sont encore loin d'avoir terminé leur vie fécondé, tout pronostic sur leur nombre final d'enfants reste donc hasardeux mais il pourrait rester au-dessus de 2 enfants par femme.

Aux États-Unis, l'indicateur de fécondité atteignait 2,12 enfants par femmes au début de la crise, en 2007, et il a reculé à 1,73 enfant en 2018. Au Royaume-Unis, il a reculé de 1,96 en 2008 à 1,68 en 2018<sup>71</sup>.

### III.2.3. L'évolution de fécondité en Algérie

La population de l'Algérie a quasiment quadruplé depuis l'indépendance du pays en 1962 à 2016 en passant d'environ 10,5 millions à 41,4 millions habitants. Comme on la signalé précédemment d'une fécondité extrêmement élevée en particulier dans les années 1970 et 1980 (ISF qui n'est guère inférieur à 8 enfants par femme) et d'une mortalité en chute libre en particulier des enfants en bas âge. De cette forte croissance, résulte également une extrême jeunesse de la population<sup>72</sup>. Pendant longtemps, l'Algérie avait véhiculé l'image d'un pays surpeuplé, à fécondité très élevée et à forte croissance démographique. Dans les années 1970, personne n'imaginait qu'une baisse aussi rapide puisse se réaliser dans ce pays aux traditions natalistes prônant que la meilleure pilule était le développement, la tendance de la fécondité en Algérie a connu une baisse régulière produite par des facteurs divers d'une période à l'autre. Autrement du 1 janvier 2016, la population algérienne a atteint 40,4 millions d'habitants et, selon les estimation de l'Office national des statistique ,elle aurait augmenté encore de 800000 personnes au premier janvier 2017 , compte tenu de la reprise soutenue de la natalité observée depuis une dizaine d'années .En effet , pendant deux années consécutives (2014 et 2015), L'Algérie a enregistré plus d'un de naissance par ans Pourtant au début des années 2000, après trois décennies de baisse très rapide, la fécondité algérienne en était arrivée au seuil du renouvellement des générations tant attendu des promoteurs du programme de limitation des naissances. De 8,1 en 1970 le nombre moyen d'enfant par femmes avait été divisé par trois, atteignant 2,2 en 2002<sup>73</sup>. La fécondité a remonté sensiblement depuis, progressant régulièrement et dépassant les 3 enfants par femme depuis 2012 (3,1 enfants par femme en

---

<sup>71</sup> Gilles Pison France : *La fécondité la plus élevée d'Europe, Dans Population & Sociétés*, N° 575, France, 2020, P 10

<sup>72</sup> Lakrouf Ali, *Evolution de la fécondité en Algérie tendances et déterminants*, publié le 25/11/2017

<sup>73</sup> ZAHIA OUADAH-Bedidi, *plus de doute, la fécondité, augmente en Algérie*, avril 2017

2015), une évolution assez inhabituelle. Le nombre de naissances passe de 600 000 naissances par an dans les années 1990-2000 A 1 million de naissances en 2015<sup>74</sup>.

**Tableau n° 6: Le taux de fécondité en Algérie**

Catégories d'âges	Urbain	Rural	Total
[15 – 19]	9	18	12
[20 – 24]	64	112	81
[25 – 29]	148	181	61
[30 – 34]	138	169	150
[35 – 39]	105	111	07
[40 – 44]	41	47	43
[45 – 49]	5	4	5

La source : femmes algériennes en chiffre 2020.

### III.3. La contraception

#### III.3.1. Définition de contraception

La contraception désigne l'ensemble des moyens employés pour provoquer une infécondité temporaire chez la femme ou chez l'homme, c'est-à-dire les différentes méthodes qui ont pour but d'éviter une grossesse.<sup>75</sup>

#### III.3.2. La contraception dans le monde

Le dernier rapport de l'Organisation des Nations unies portant sur l'utilisation des différentes méthodes contraceptives à travers le monde a été publié en 2019. À cette date, il y avait dans le monde, 1,9 milliard de femmes en âge de procréer, sachant que la tranche d'âge entre 15 et 49 ans est considérée comme « la période de reproduction » des femmes. Parmi ces femmes, 800 millions ne souhaitaient pas utiliser de contraception, soit parce qu'elles n'avaient pas de relation sexuelle, soit parce qu'elles avaient un désir de grossesse. En revanche, 1,1 milliard de femmes avait un besoin contraceptif, et, parmi celles-ci, 922 millions utilisaient une méthode de contraception. Notons que 190 millions de femmes,

<sup>74</sup> Femmes Algériennes en chiffres 2020, P12

<sup>75</sup> Définition de contraception : <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/medecine6contraception-5241> Consulté le 7 Mai 2023 A 8 :12

soit 10%, n'utilisaient pas de méthode de contraception alors qu'elles (ou leur partenaire) avaient un besoin contraceptif<sup>76</sup>.

La France apparaît comme un pays différent des autres pour la répartition des méthodes. En effet, moins de 15 % des couples français n'utilisent aucune méthode de contraception ; la pilule est utilisée par 50 à 60 % des femmes, le DIU par 20 %, le préservatif par 10 % des couples, et la stérilisation par moins de 10 % des femmes<sup>77</sup>

### **III.3.3. La contraception en Algérie**

Le magazine féminin des Algériennes, rapporte d'après son questionnaire, que depuis l'indépendance de l'Algérie, l'utilisation de la pilule par les Algériennes a augmenté, car c'était le moyen le plus accessible, fourni gratuitement, par Le premier centre d'espacement des naissances en 1967 au sein de l'hôpital universitaire Mustapha Pacha, à Alger. Ce qui fait de l'Algérie l'un des premiers pays musulmans à offrir ce contraceptif aux femmes. L'usage quotidien n'est pas le seul reproche que les Algériennes expriment contre la pilule. Beaucoup se plaignent d'une prise de poids et d'un changement hormonal occasionnés par le recours à ce "médicament"<sup>78</sup>. L'Algérie compte environ 9 millions de femmes en âge de procréer, et selon les statistiques fournies par le ministère de la santé plus de 62% des femmes en âge de procréer ont utilisé des moyens de contraception contre seulement 7% au cours des années soixante-dix et d'après les rapports d'enquêtes démographique faite en 2012, l'utilisation des moyens de contraception est en augmentation de 1986 jusqu'à 2006 de 36% à 61,4% après elles est diminué entre 2006 et 2012 de 61,4% à 57,1%<sup>79</sup>. En 2012 et 2013 57% des femmes mariées en âge de procréer (15-49 ans) en milieu urbain et 56,1% en milieu rural utilisent des moyens de contraception<sup>80</sup>.

---

<sup>76</sup> La contraception à travers le monde :

[https://www.medecinesciences.org/en/articles/medsci/full\\_html/2022/05/msc220058/msc220058.html](https://www.medecinesciences.org/en/articles/medsci/full_html/2022/05/msc220058/msc220058.html)

Consulté le 3 mai 2023 à 00 : 52

<sup>77</sup> Ibid. Consulté le 3 Mai 2023 à 1:18

<sup>78</sup> 26 septembre : journée mondiale de la contraception sur : <https://www.sante-dz.com/actualites/2019/9/25/26-septembre-journee-mondiale-de-la-contraception> Consulté le 2 Mai 2023 à 12 :05

<sup>79</sup> [www.echoroukonline.com](http://www.echoroukonline.com) consulté le 12mai2023 à 12 :59

<sup>80</sup> Contraception en Algérie : <https://www.dzairdaily.com/contraception-algerie-etat-depense-50-lilliard-moyen-contraceptif/> Consulté le 4 mai 2023 A 14 :11

Tableau n°7: Evolution du pourcentage de femmes utilisant une méthode de contraception

Méthode de contraception	1986	1992	1995	2002	2006	2012-2013	2019
Pilule	26,4	38,7	43,4	46,8	45,9	43,0	39,0
Stérilet	2,1	4	4,1	3,1	2,3	2,2	2,4
CONDOM	0,5	0,7	0,8	0,8	2,3	1,9	2,1
Autre méthode moderne	2,1	1,3	1,1	1,1	0,3	1,6	2,0
Ensemble méthode moderne	31,3	43,1	51,8	51,8	52,0	47,9	45,5
Méthode traditionnelle	4,4	7,7	5,2	5,2	9,4	9,2	8,1
Totale contractées	34,5	50,8	57	57	61,4	57,1	53,6

La source : Ministère de la santé, Mics6

### III.4. L'allaitement maternel

#### III.4.1. Définition de l'allaitement maternel

L'allaitement maternel est le mode d'alimentation d'un nourrisson ou d'un enfant, par le lait maternel via le sein de la mère. Le lait maternel est rempli de plusieurs nutriments vitaux et indispensables au besoin du bébé. Il se développe au cours de la gestation de la femme. Dès la naissance, la lactation au sein se déclenche ainsi. Les tétées régulières et effectives du nouveau-né, favorisant la stimulation du lait maternel. L'allaitement maternel peut durer 'jusqu'à environ deux ans. Lorsque le lait maternel est insuffisant, on pratique un allaitement mixte, qui consiste à combiner le sein et le biberon.



Si pour des raisons médicales, la mère ne peut pas allaiter, le bébé est nourri au biberon, soit avec le lait maternel tiré, soit avec d'autres laits produits d'une manière industrielle<sup>81</sup>.

### **III.4.2. L'allaitement dans le monde**

Les femmes afro-américaines continuent d'avoir les statistiques les plus basses concernant l'allaitement maternel dans le pays, ce groupe démographique a montré la plus grande augmentation globale d'initiation à l'allaitement au cours des dernières années. De 1986 à 1988, les mères afro-américaines allaitaient seulement à 22,3% du temps. De 2008 à 2010, ce chiffre est passé à 56,4%, une augmentation incroyable de 34,1%. Les mères qui tombent dans la catégorie blanche non-hispanique ou latine allaitent actuellement à 77,4% du temps (contre 59,1%) et les femmes hispaniques ou latines font à un taux de 70,4% (contre 55,6%).<sup>82</sup>

En Europe, les taux d'allaitement maternel à 6 mois varient de 33% aux Pays-Bas à 82% en Norvège. Il en va de même en Italie ou au Royaume-Uni.

En France, pendant longtemps, bien peu de monde. La durée de l'allaitement y est mal connue et les rares estimations disponibles la situaient bien en-deçà des recommandations de l'OMS. Le fait est désormais confirmé de manière chiffrée. Une étude réalisée par l'Institut français de veille sanitaire permettait de disposer pour la première fois de données nationales sur ce sujet. Le constat était brutal : moins d'un enfant sur quatre était allaité jusqu'à l'âge de six mois. Ce résultat était issu d'un échantillon représentatif de 3368 enfants. Tous étaient nés au cours du premier trimestre 2012, dans 136 maternités tirées au sort, en France métropolitaine. Les mères étaient interrogées à la maternité ainsi qu'à un mois, quatre mois, huit mois et douze mois après la naissance. On apprenait aussi qu'à la maternité, 74% des mères avaient débuté un allaitement maternel. Seuls 40% des nourrissons étaient encore allaités à trois mois, mais seulement 21% de façon exclusive ou prédominante. A six mois, 23% des enfants étaient encore allaités, et 9% à un an. Ce constat vient d'être confirmé par une nouvelle étude : 2 deux femmes sur

---

<sup>81</sup> <https://www.enjoyfamily.fr/allaitement> consulté le 2 mai 2023 à 12 :43

<sup>82</sup> L'allaitement : <https://www.revmed.ch/revue-medicale-suisse/2015/revue-medicale-suisse-488/de-I-allaitement-maternel-traite-comme-un-sujet-statistique-et-politique> consulté le 3mai2023 A 15 :54

trois allaitent leur nouveau-né. Six mois plus tard, elles ne sont plus qu'une sur cinq à donner encore le sein. Au premier anniversaire : 29%<sup>83</sup>

### **III.4.3. L'allaitement en Algérie**

Selon l'OMS et l'UNICEF, l'allaitement maternel est le meilleur moyen d'apporter aux nouveau-nés les nutriments dont ils ont besoin, car aussi l'allaitement aide les enfants à survivre et prospérer, en permettant aux nourrissons de résister aux infections, en fournissant des nutriments essentiels pour le développement précoce de leurs cerveaux et de leurs corps et en renforçant le lien entre les mères et leurs bébés.

Les dernières statistiques de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur l'allaitement maternel, à travers le monde, démontrent que l'Algérie reste le dernier de la classe. Par preuve la proportion d'enfants ayant bénéficié d'un allaitement exclusif pour une durée de 6 mois a progressé, passant de 6,9% en 2006 à 25,7% en 2013<sup>84</sup>. D'un autre côté, selon une étude établie par l'association des pédiatres privés d'Alger, a effectué, à son tour une enquête sur le même objet, qui a porté le taux à 29%. Même avec une remontée, l'allaitement maternel demeure faible en Algérie, comparativement avec la moyenne mondiale qui avoisine les 40%. Dans le détail, il ressort que 60% des Algériennes allaitent jusqu'à un mois, 47% jusqu'à trois mois, 10% jusqu'à 9 mois et moins de 5% pendant toute une année.<sup>85</sup>

Selon le pédiatre Tarki Hassaine, seulement 7% des femmes algériennes allaitent exclusivement leurs bébés jusqu'à l'âge de six mois, ce qui place le pays dans une situation alarmante. Un travail considérable doit être entrepris pour augmenter ce taux. Dans d'autres pays, ce chiffre atteint jusqu'à 80% de femmes qui allaitent pendant cette période. Si l'Algérie en est arrivée là, c'est en raison de plusieurs raisons. Nous perdons de plus en plus la culture de cette pratique au sein de la société algérienne. Nous ne trouvons plus la culture de l'allaitement parmi nous. La société a oublié cette pratique et nous voyons rarement des femmes allaiter, sauf dans de rares cas où une jeune femme n'a pas vu sa

---

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Santé de la mère et de l'enfant, Algérie, 2013 Sur : <https://www.unicef.org> consulté le 22 mai 2023 à 22 :09

<sup>85</sup> Semaine mondiale de l'allaitement sur : [www.guideoran.com](http://www.guideoran.com) consulté le 4 Mai 2023 à 12 :22

sœur, sa tante ou sa cousine allaiter. Dans ce cas, elle aura tendance à ne pas allaiter ses propres enfants.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> <https://www.elwatan.com/edition/actualite/allaitement-maternel> consulté le 5 Mai 2023 à 22 : 43

## *Chapitre IV*

*Présentation du terrain,  
analyse des données et  
Interprétations des  
résultats*

## **Préambule**

Dans ce chapitre, nous allons présenter l'organisme d'accueil en abordant plusieurs aspects importants. Tout d'abord, son historique ainsi que les informations de base sur la Sarl BL. Ensuite, nous examinerons la structure organisationnelle de l'entreprise et l'effectif qui y travaille. Nous aborderons également la mission et les activités de l'entreprise. Pour mieux comprendre son fonctionnement, nous présenterons l'organigramme de BL, en mettant en évidence la direction et les différents rôles au sein de l'entreprise. Par la suite, nous analyserons nos thématiques spécifiques, en explorant en détail les sujets que nous avons choisis. Enfin, nous conclurons ce chapitre par une synthèse où nous confirmerons ou infirmerons nos hypothèses initiales.

## **Section 01 : Présentation de l'entreprise**

### **IV.1. L'historique :**

À l'origine, la SARL Ibrahim et Fils (IFRI) était une entreprise de production d'eau minérale et de boissons diverses. Elle avait un service interne de parc et de transport qui assurait la distribution de ses produits à travers le pays. Au fil du temps, la production d'IFRI a augmenté, et son système de distribution a été confronté à des problèmes logistiques. La maintenance de ses moyens de transport, en particulier pendant la période hivernale, est devenue coûteuse. IFRI s'est donc retrouvée dans une situation difficile, se concentrant davantage sur les problèmes de transport que sur l'amélioration de sa production principale et la qualité de ses produits.

Dans le but d'alléger la charge de ses ressources humaines et de se concentrer sur sa production, IFRI a décidé de décentraliser et d'externaliser son service de transport. Cela a conduit à la création de l'entreprise de transport Bejaia Logistique (BL) en octobre 2008. Initialement, BL se chargeait uniquement du transport des marchandises de sa maison mère.

Au fil des années, BL a connu une croissance significative et a réalisé d'importants bénéfices, ce qui a permis à son activité de se développer. Elle est passée d'une petite entreprise à une moyenne entreprise, puis à une grande entreprise en seulement quatre ans, grâce à une bonne gestion.

## **IV.2. Présentation de la Sarl BL**

Bejaia Logistique (BL) est une entreprise de transport routier de marchandises fondée en 2008. Située à Ouzellagen, dans la zone industrielle Ighzer Amokrane, à Bejaia en Algérie, elle propose des services de transport en amont et en aval. Initialement, BL transportait exclusivement pour son entreprise mère, mais elle compte désormais 28 clients nationaux et collabore également avec la Tunisie au niveau international. En plus du transport, l'entreprise propose la location d'engins et de matériel pour le bâtiment et les travaux publics, la manutention, ainsi que la location de véhicules avec ou sans chauffeur, et elle est également active dans le transport de produits pétroliers. Inscrite au registre du commerce sous le numéro 07b0185663, BL dispose d'un capital de 250 000 000,00 DA et a réalisé un chiffre d'affaires global de 2 700 000 000 DA en 2021, dont 1 900 000 000 DA dans le domaine du transport. L'entreprise vise à fournir des solutions logistiques dans divers domaines, ce qui se traduit par l'expansion de sa clientèle tant interne qu'externe.

## **IV.3. Structure organisationnelle et effectif de la SARL Bejaia Logistique**

La Sarl BEJAIA LOGISTIQUE compte trois structure : Administration, maintenance, et parc sur 183 employés, dont 07 employés travaillent dans le cadre de L'ANEM (agence nationale de l'emploi), et 06 sont des apprentis, et les 170 autres employés travaillent en tant que salariés titulaires de l'entreprise dans les différents secteurs.

## **IV.4. Mission et activité de l'entreprise**

### **IV.4.1. Activité**

Les activités de la SARL BL sont claires et nettes, elles se propulsent dans le nom de la société lui-même, on trouve :

- ✓ Transport public de marchandise
- ✓ Location d'engins
- ✓ Location de véhicules avec sans chauffeur
- ✓ Location du matériel pour bâtiments et travaux public
- ✓ Vente de pneu en gros

### **IV.4.2. Mission**

L'entreprise a des missions très diverses liées aux activités qu'elle pratique tous les jours pour ne pas perturber sa gestion. Elle se charge de veiller sur :

- ✓ Assurer l'arrivée de la marchandise transportée en bon état ;

- ✓ Assurer la sécurité des personnes et des biens en rapport avec les activités de la distribution des M/ses ;
- ✓ Valider les programmes d'investissement
- ✓ Garder ses clients fidèles et satisfaisants et essayer d'acquérir d'autre
- ✓ Chercher à améliorer son système de distribution
- ✓ Assurer la gestion de développement de la ressource humaine et des moyens matériels nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- ✓ Assurer la gestion (conduite, exploitation et maintenance) et le développement de ses réseaux d'activités ;
- ✓ Assurer la représentation de BL face à ses concurrents au niveau national ;
- ✓ Elargir son réseau d'activité en dehors du pays à des zones pas encore exploitées.
- ✓ Assurer un climat de travail favorable pour ses employés ;

#### **IV.5. L'organigramme, la direction et les différents rôles**

La Sarl (BL) est constituée d'une direction de trois structures « administration, maintenance et parc ». Chacune de ses structures contiens des services ou des sous structures comme le montre l'organigramme.

##### **IV.5.1. La direction**

Dirigé par un directeur général qui assure et applique les décisions prises lors des différents conseils d'administration. A l'instar d'autre centre de décision, générale de BL est le poumon de l'ensemble de la société où tout se coordonne et se décide pour tout ce qui a trait au quotidien et à la politique de gestion de l'entreprise.

##### **IV.5.2. La structure administration**

Cette structure est dirigée par un responsable administratif qui veille sur le bon fonctionnement des services qui appartiennent à cette première. Parlent des services qu'ils (personnel, comptabilité et facturation, approvisionnements), il y a aussi une assistance de direction et un contrôleur de gestion qui sont aussi sous la délégation du responsable administratif comme il y a aussi le magasin qui appartient à cette structure.

Chaque personne se charges de certaines tâches qui contribuent à l'évolution de la gestion dans l'entreprise et cela comme suit :

#### **IV.5.2.1. Le responsable administratif :**

C'est le responsable direct sur les différents services de l'administration. Il a comme responsabilité :

- ✓ De faire la mise à jour des fichiers clients et fournisseurs ;
- ✓ De s'assurer du bon déroulement des opérations d'achats selon les règles de concurrence entre fournisseurs ;
- ✓ De veiller à ce que le fichier des salariés soit à jour ;
- ✓ De s'assurer de l'établissement du chiffre d'affaire mensuel par client et par secteur d'activité et de procéder à sa validation ;
- ✓ Transmettre à la hiérarchie un rapport mensuel d'activité du personnel ;
- ✓ Vérifier le travail de tous les salariés sous sa responsabilité et veiller à sa bonne exécution.

#### **IV.5.2.2. Assistante de direction**

C'est l'organe de réception, elle s'occupe de la saisie et de classement des dossiers importants et confidentiels, elle se charge des courriers départs et arrivés, réception et enregistrement des appels téléphoniques et des transfères aux concernés, pour une autre tâche, elle se charge de la rédaction des procès-verbaux après chaque réunion.

#### **IV.5.2.3. Le contrôleur de Gestion**

Il exerce un contrôle permanent sur les budgets de l'entreprise. Il élabore la révision budgétaire et met en place des procédures d'utilisation optimale des ressources.

Le contrôleur de gestion réalise des budgets prévisionnels et élabore les outils nécessaires au suivi des résultats (tableaux de bord, indicateur). En termes de révision, il participe à la définition des objectifs de l'entreprise, à partir des éléments donnés par les services commerciaux. Il met ensuite au point un projet de plan avec les responsables opérationnels : niveau de production à atteindre, moyens financiers, humains et technique à mettre en œuvre. Assure également la fiabilité des rapprochements entre les différents services (achats et commerciaux) et le service comptabilité et finance.



Toutes ces interventions du contrôleur de gestion servent notamment à l'analyse des écarts existant entre les chiffres de prévision et les chiffres réalisés. Il fait remonter l'information jusqu'à la direction générale et préconise des solutions pour remédier aux difficultés rencontrées.

#### **IV.5.2.4. Le service personnel**

Ce service compte deux personnes qui se partagent les tâches quotidiennes en relation avec les salariés et c'est dans ce service qu'on a effectué la plus grande partie de notre stage. Ses gestionnaires du personnel ont pour rôle de :

- ✓ Régler les problèmes sociaux du personnel ;
- ✓ La bonne tenue de ses dossiers ;
- ✓ Suivi de carrière des salariés ;
- ✓ Suivi des mouvements de l'effectif de l'entreprise ;
- ✓ Effectuer le suivi social des employés ;
- ✓ Se charger du recrutement ;
- ✓ Accueillir les nouvelles recrues.

#### **IV.5.2.5. Le service comptabilité et facturation**

Il comprend deux personnes : une chargée de la facturation et l'autre chargée de la comptabilité et finance. Ce service a pour rôle dans l'entreprise de :

- ✓ Assurer la conformité des opérations comptables ;
- ✓ Etablir les situations financières ;
- ✓ Gérer les recettes et les dépenses ;
- ✓ Planifier les financements ;
- ✓ Etablir les factures et enregistrer les ordres de versement des clients ;
- ✓ Etablir et viser les facturations ;
- ✓ Se charger du recouvrement

#### **IV.5.2.6. Le service des approvisionnements**

Il se compose de trois personnes, l'une est chargée des achats de pièces de rechange et l'autre se charge de l'ordonnancement de ses achats, et une autre se charge des fournitures diverses. Ces personnes ont pour rôle de :

- ✓ Prendre en charge la gestion des achats ;

✓ Assurer le suivi des commandes jusqu'à leur satisfaction en assurant les délais avec l'urgence des besoins.

- ✓ Etablir une demande de paiement après avoir reçue la facture ;
- ✓ Veiller à recevoir les accusés des chèques de virements ;
- ✓ Veiller à la bonne tenue des stocks en les approvisionnant ;
- ✓ Contrôler les différents documents relatifs aux entrées de marchandise dans le magasin.

#### **IV.5.2.7. Le magasin**

Ce service contient quatre personnes : un gestionnaire magasin et trois magasiniers. Ses personnes accomplis des taches nombreuses et parmi elles on trouve :

- ✓ Le contrôle qualitatif et quantitatif à la réception de la marchandise.
- ✓ Gestion des stocks et déclenchement des demandes d'approvisionnement ;
- ✓ Contrôler à temps libre les quantités physiques et théoriques des stocks ;
- ✓ Etablir un état de contrôler en désignant la différence entre le stock physique et théorique ;
- ✓ Saisie informatisée des mouvements et des flux ;
- ✓ Respect des règlements et procédures.

#### **IV.5.3. La structure maintenance**

Cette structure est tenue par un responsable maintenance qui gère l'ensemble des différents catégories socioprofessionnelles qui a rapport avec cette combinaison. Elle se partage en deux sous structure (entretien et maintenance), chacune de ses sous structure accomplis les activités qui lui ont été déléguées. Chaque composante se charge de certaines tâches ainsi que le responsable lui-même et cela comme suit :

##### **IV.5.3.1. Le responsable Maintenance**

C'est la hiérarchie directe de cette structure. Il comme devoir :

- ✓ De veiller au bon fonctionnement du matériel roulant ;
- ✓ De veiller à la bonne exécution de la maintenance curative et corrective ;
- ✓ D'élaborer et organiser les plannings pour la maintenance préventive ;
- ✓ De veiller à la bonne utilisation d'outillage et du matériel de maintenance ;

✓ D'élaborer un planning de formation et d'apprentissage pour les équipes de maintenances.

#### **IV.5.3.2. Entretien auto**

Cette sous structure maintenance est l'ensemble des personnes qui fait l'entretien des véhicules statué par un chef de groupe entretien on trouve : les pompistes, et les agents d'entretiens. Leur responsabilité dans l'entreprise se résume en :

##### ➤ **Chef de groupe entretien auto**

Il a comme tâche de :

- ✓ Définir, assigner, encadrer, indiquer, et organiser les tâches équitablement pour l'ensemble du personnel entretien ;
- ✓ Gérer, et contrôler l'utilisation des équipements et la sortie des pièces de rechange ;
- ✓ Informer la programmation et les chefs de groupe chauffeur de chaque immobilisation d'un véhicule
- ✓ Assister les chauffeurs techniquement au cours de leurs missions en cas de besoin ;
- ✓ Veiller au respect des délais, des quantités et de la qualité des interventions.
- ✓ Veiller au respect du règlement et des procédures.

##### ➤ **Pompiste et Agent d'Entretien Auto**

Ils procèdent à un travail d'équipe qui consiste à :

- ✓ Laver les véhicules et veiller à leur propreté.
- ✓ Respecter les règles générales d'hygiène et de sécurité.
- ✓ Respecter le règlement et les procédures.
- ✓ Signaler toutes anomalies ou dysfonctionnement constatées.
- ✓ Faire les vidages périodiques pour les moteurs.

#### **IV.5.3.3. Maintenance**

Cette deuxième sous structure maintenance représente tout l'ensemble des ouvriers qui s'occupent de la maintenance du matériel roulant, commandé par un chef d'atelier mécanique. Elle rassemble les mécaniciens, les électriciens, les soudeurs et les tôliers...etc.

➤ **Le Chef d'Atelier Mécanique**

Ses responsabilités se consistent en :

- ✓ Définir, encadrer, indiquer, et organiser les équitablement pour l'ensemble du personnel d'atelier ;
- ✓ Gérer et contrôler l'utilisation des équipements et la sortie des pièces de recharge ;
- ✓ Réceptionner les véhicules en panne et planifier leurs réparations ;
- ✓ Veiller au respect du règlement et des procédures ;
- ✓ Transmettre à la hiérarchie une fiche d'évaluation des intervenantes.

➤ **Les Différents Ouvriers de l'Atelier**

Leurs tâches sont les suivantes :

- ✓ Diagnostiquer et réparer toute pannes signalées sur les véhicules ;
- ✓ Contrôler les véhicules avant et après chaque sortie et faire les mises à point ;
- ✓ Intervenir hors site pour dépanner réparer ou remorquer un véhicule ;
- ✓ Vérifier et mesurer les ensembles mécaniques, électriques, et hydrauliques et déterminer leurs degrés d'usures et de procéder à leur remplacement au besoin ;
- ✓ Respecter le règlement et les procédures.

**IV.5.4. La Structure Parc**

Cette structure est le cœur de l'entreprise. Elle est déléguée par un responsable parc est contiens l'ensemble des chauffeurs qui exécutent les missions et les autres personnes qui font la gestion de ce service tel que les chefs de groupe chauffeurs et programmeurs transport qui gèrent toutes sorties ou mission réaliser par l'entreprise et une personne qui s'occupe du suivi des sinistres. Cette structure a une influence directe sur la performance de l'entreprise, et chaque personne a ses tâches par exemple :

**IV.5.4.1. Le responsable parc**

Il a comme responsabilités :

- ✓ Veiller à la satisfaction des clients par apport a la disponibilité des camions et l'état de la marchandise transportée ;
- ✓ De communiquer les prix des prestations transports aux clients ;

- ✓ Veiller à la répartition équitable des missions des chauffeurs ;
- ✓ Veiller au bon déroulement des plannings de rotations ;
- ✓ Veiller à la bonne utilisation du matériel roulant.

#### **IV.5.4.2. Les autres ouvriers du parc**

Ces ouvriers sont les chefs de groupe parc, les programmeurs transport et le chargé de suivi des sinistres. Ils ont pour tâches de :

##### ➤ **Chef de groupe parc**

Ces tâches se résument en :

- ✓ Sensibiliser les chauffeurs sur le respect de hiérarchie ;
- ✓ Veiller sur l'hygiène des camions ;
- ✓ Assurer le respect des règles disciplinaire des chauffeurs ;
- ✓ Coordonner les changements de programme d'expédition avec la programmation ;
- ✓ Procéder au transfert des camions en panne vers l'atelier mécanique pour la réparation.

Pour les chauffeurs, leur principal rôle est de faire la coordination entre l'entreprise et ses clients en transportant la marchandise jusqu'à leur disposition. Et cela par l'exécution du programme qui leur a été choisi. Ils ont pour devoir aussi de suivre les instructions données par leurs programmeurs ou responsable hiérarchique.

##### ➤ **La programmation**

Ils ont pour mission de :

- ✓ Faire la gestion des camions.
- ✓ Faire la gestion des chauffeurs.
- ✓ Etablir le programme des rotations selon les différentes commandes des clients.
- ✓ Veiller au bon déroulement des expéditions.
- ✓ Suivre les camions au GPRS et assister les chauffeurs pendant leurs missions pour s'assurer du bon acheminement de la marchandise.
- ✓ Informer les clients sur tous imprévus.

➤ **Chargée suivie des Sinistres**

C'est la personne qui se charge de tout ce qui est en relation avec l'assurance du matériel roulant et les procédures nécessaires à suivre en cas d'accident. Il a pour rôle de :

- ✓ Suivre les échéances des différents assurances (véhicules, marchandise) ;
- ✓ Recueillir les informations nécessaires du sinistre auprès des concernés (nom, prénom, lieu, date, ...etc.) ;
- ✓ Faire la déclaration de sinistre ;
- ✓ Evaluer le cout des programmes en appuyant sur les factures de réparation ;
- ✓ Suivre les échéances des contrôles technique de la flotte et d'inviter les concernés à la renouvelles ;
- ✓ Suivre les camions sur l'application GPRS et signaler toutes anomalies au responsable.

## **Section 02 : Analyse des données et interprétation des résultats**

*Tableau n° 8: Répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge*

<b>Catégorie d'âge</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
[25 - 30[	3	30
[30 - 35[	6	60
[35 - 40[	1	10
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

D'après les données mentionnées dans ce tableau, on constate que la catégorie d'âge la plus élevée est celle de (30 - 35 ans) avec un effectif de 6/10, ce qui représente une grande majorité de l'ensemble des enquêtées, suivi par la catégorie de (25 - 30 ans) avec 3/10, en fin la dernière est celle des (35 - 40 ans) avec un de 1/10. On remarque que la majorité de nos enquêtes sont âgées entre (30- 35ans), cela explique que les femmes accédant aux postes de travail sont celles des (30- 35ans) qui ont fini leurs études afin d'acquérir de l'expérience dans la vie professionnelle.

*Tableau N° 9: Répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale*

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Célibataire</b>	3	30
<b>Marié</b>	6	60
<b>Divorcé</b>	1	10
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

D'après les données mentionnées dans ce tableau, on constate que catégorie la plus élevée est celle des mariés avec 6/10, en suite celle des célibataires avec un effectif de 3/10, en fin catégorie des divorces avec un effectif 1/10, On remarque que les femmes mariées sont les plus demandé au marché du travail.

**Tableau N° 10: Répartition des enquêtées selon le niveau d'instruction.**

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Secondaire</b>	2	20
<b>Universitaire</b>	8	80
<b>Ensemble</b>	10	100

On remarque d'après ce tableau, le niveau d'instruction le plus élevée est celui des universitaires avec un effectif de 8/10, suivi par le niveau des secondaires avec un effectif 2/10. Cela nous montre que la nature du travail dans l'entreprise s'intéresse beaucoup plus au niveau supérieur.

On constate que la majorité des femmes salariées 7/10 ont suivi des formations au niveau de leur entreprise

**Tableau N° 11: Répartition des enquêtées selon le lieu de résidence.**

<b>Lieu de résidence</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Urbain</b>	07	70
<b>Rural</b>	03	30
<b>Ensemble</b>	10	100

On remarque d'après ce tableau que la majorité de nos enquêtées résident dans un milieu urbain avec un effectif de 7/10. Ensuite on trouve une minorité avec un effectif de 3/10. Cela nous explique que les femmes qui travaillent préfèrent de résident dans les villes auprès de leur travail pour éviter les déplacements et pour arriver à l'heure.



**Tableau N° 12: Répartition des enquêtées selon l'ancienneté professionnelle.**

<b>Ancienneté professionnel</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Moins de 05</b>	05	50
<b>05 – 10</b>	03	30
<b>10 - 15</b>	02	20
<b>Ensemble</b>	10	100

D'après les données mentionnées dans ce tableau on constate que l'ancienneté professionnelle l'a élevée dans la catégorie de moins de 5 ans avec un effectif de 5/10, en suite celle de (5-10 ans) avec un effectif de 3/10, en fin celle de 10- 15 ans avec un effectif de 2/10. Cela explique que la majorité de nous enquêtées ont commencé à acquérir des expériences professionnelles.

**Tableau N° 13: Répartition des enquêtées selon la catégorie professionnelle**

<b>Catégorie professionnelle</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Cadre</b>	5	50
<b>Agent de maitrise</b>	2	20
<b>Agent commercial</b>	3	30
<b>Ensemble</b>	10	100

D'après les données de tableau on remarque que la catégorie professionnelle la plus élevée est celle des cadres avec 5/10, en suite celles des agents commerciaux avec 3/10, après elle vient celle de l'agent de maitrise avec 2/10.

**Tableau N° 14: Présentation des cas**

<b>Cas</b>	<b>Age</b>	<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Niveau D'instruction</b>	<b>Lieu de résidence</b>	<b>Catégorie professionnel</b>	<b>Ancienneté professionnel</b>
Cas 1	34 ans	Célibataire	Bac + formation	Urbain	Chef du service GRH	10 ans
Cas 2	32 ans	Marié	Bac formation	Urbain	Assistante de direction	13 ans
Cas 3	36 ans	Marié	2as+ formation	Urbain	Secrétaire	3 ans
Cas 4	25 ans	Célibataire	Bac + 5	Rural	Chargé gestion des électroniques	1 Ans
Cas 5	28 ans	Marié	Bac +Formation	Urbain	Chargé clientèles	3 ans
Cas 6	27 ans	Marié	Bac +formation	Rural	Assistante HSE	2 ans
Cas 7	33 ans	Divorcé	1 as + formation	Rural	Secrétaire	2 ANS
Cas 8	30 ans	Marié	Bac + 5	Urbain	Facturation	5 ans
Cas 9	34 ans	Célibataire	Bac + 5	Urbain	Comptable	7 ANS
Cas 10	31 ans	Marié	Bac + formation	Urbain	Marketing	6 ANS

➤ **Thème 1 : La représentation du travail des femmes salariées**

La vie est devenue plus chère qu'avant, c'est pourquoi le travail est nécessaire dans notre quotidien pour assurer la continuité et répondre aux besoins nécessaires. La plupart des femmes considèrent leurs existences dans le marché du travail comme très important parce que c'est le seul moyen pour gagner leurs vies et avoir une place dans la société.

Cela nous amener à effectuer notre recherche à l'entreprise de **Bejaia logistique**, afin de connaître pourquoi les femmes travaillent, comment elles représentent leur travail et est-ce-que réellement elles donnent l'importance à leur travail. En effet, la majorité de nos enquêtés donnent de l'importance à leur travail. A ce propos l'une de nos enquêtés affirme : « *Le travail est très important pour moi, c'est une aide morale avant qu'il soit un aide financier, en plus c'est le seul qui me montre que je n'ai pas gâché mes années d'étude* ». Elle ajoute : « *il représente des challenges que j'aime à frontière avec plaisir* ». Une autre ajoute : « *le travail c'est tous pour moi, et je travaille pour avoir une place dans la société parce que je me suis divorcé a l'âge de 19 ans* ».

Par contre, on trouve une minorité de nos enquêtés qui considèrent le travail comme un moyen pour gagner un salaire qui répondre à leur besoin, et sortir de la maison. L'une de nos enquêtés déclare : « *Pour moi le travail représente une garantie pour la femme, car il me permet de gagner un salaire qui répond à mes besoins personnels et familiaux, et m'empêche de rester à la maison sans activité professionnelle* ». Une autre a dit : « *moi je travaille pour aider mon mari* ».

Le travail pour les deux catégories revêt une importance primordiale, car Il leur permet d'acquérir une indépendance financière tout en contribuant à leur épanouissement personnel. Aussi il leur offre également des opportunités d'avancement professionnel et la possibilité de faire valoir leurs compétences et leurs talents.

Concernant la question de choix de travail, on a remarqué qu'il existe 2 types de réponses. Certaines femmes ont pu faire leur propre choix tandis que d'autres n'ont pas eu cette chance. La majorité de nos enquêtés affirment que le travail est leurs propres choix. A ce propos elles disent : « *bien sûr que le travail c'est mon choix personnel, et grâce à lui que je suis respecté par la société* » on peut conclu que les femmes ont pu gagner leur propre choix personnel pour réaliser tous ce qu'elles désirent et ce qui ont tracé comme chemin.

Par contre la minorité de nos enquêtés considèrent que le travail qu'elles exercent comme une obligation ou une nécessité dans leurs vies car il leur permet de subvenir leurs besoins personnels ainsi que ceux de leurs familles, dans ce point l'une de nos enquêtés dit : « *je me suis obligée de travailler pour aider mon marié dans la charge familiale et pour satisfaire les besoins de mes enfants* ». Elle a ajouté : « *et si on aurait une maison personnelle, je suis prête de quitter mon travail* ».

Les femmes valorisent le travail car il représente tout pour elles, d'ailleurs il leurs permet de participer aux dépenses de la famille, bien que d'autres utilisent le travail comme un moyen de s'imposer dans la société et de réserver une certaine place dans le marché de travail.

➤ **Thème 2 : Motivation et Satisfaction professionnelles au travail**

Le travail joue un rôle très important dans la vie. La motivation et la satisfaction au travail sont des éléments important pour favoriser un environnement de travail épanouissant. Et sans doute celui qui commence sa vie professionnelle rencontre des difficultés avant qu'il soit satisfait.

Dans notre enquête on à remarquer que 10/10 des femmes enquêtées sont motivé dans leurs travail, A ce propos l'une de nos enquêtés dit : « *je me suis motivé dans mon travail pour acquérir un poste plus élevé, d'ailleurs j'ai patienté 10 ans pour arriver à ce poste* ». Une autre ajoute : « *je suis motivé par le fait de rassembler une somme d'argent pour acheter une maison* ». Effectivement, chaque femme salariée trouve sa propre motivation personnelle dans son travail, pour qu'elle soit satisfaite et pour trouver l'épanouissement qu'elle cherche.

La satisfaction au travail est une source de bien-être et d'épanouissement pour les femmes salariées. Concernant la question de satisfaction on trouve que la majorité de nos enquêtés sont satisfaites dans leurs travail. L'une de nos enquêtés affirmé que : « *je suis profondément satisfaite dans mon travail, car il me permet de réalisée mes aspirations professionnel et personnel* ». Une autre ajoute : « *je suis satisfaite, déjà j'ai réalisé mon rêve (le travail), on plus j'ai aussi subvenir aux besoins de ma famille* ». On conclure que les femmes salariées au sein de cette entreprise éprouvent une certaine satisfaction. Cette satisfaction découle à la fois des postes qu'elles occupent et des salaires qu'elles perçoivent, ainsi que de la réalisation de leurs aspirations futures. De plus, elles se sentent valorisées

par la possibilité de poursuivre leurs rêves et leurs objectifs professionnels, ce qui contribue à leur satisfaction globale au travail.

Par contre la minorité de nos enquêtées disent qu'elles ne sont pas vraiment satisfaites. De là elles déclarent : « ***pas vraiment, mon salaire ne me suffit pas*** ». Une autre dit : « ***je ne suis pas satisfaite, car j'ai des problèmes dans la langue française*** ».

Le non satisfaction de cette catégorie des femmes salariées renvoi à leurs statuts au sein de l'entreprise, et leurs difficultés rencontrées telle que la mauvaise communication a cause de leur niveau d'éducation, et les malentendus entre les femmes salariées et les clients d'ailleurs l'une de nos enquêtées dit : « ***oui, le fait d'être chef de service GRH je communique avec des clients qui ne sont pas compréhensives*** ».

On passe au point de la relation au travail, On trouve que la 10/10 des femmes salariées de cette entreprise dit qu'elles ont des bonnes relations au sein de l'entreprise et sur tout entre elles-mêmes, elles disent qu'elles considèrent l'entreprise comme une deuxième famille. L'une de nos enquêtées affirmé : « ***notre relation au travail est comparable à celle d'une famille. Au début de mon emploi, j'ai rencontré des difficultés à comprendre comment le travail marche étant donné que mon poste était chargé gestion électronique des documents et des archives, et mon diplôme est en informatique, donc ma collègue ma trop aidé pour comprendre*** ». Une autres ajoute : « ***notre relation est très bonne entre collègues, mais beaucoup plus entre les femmes par ce que dans cet entreprise presque seulement 30% qui sont des femmes le reste sont des hommes*** ».on remarque qu'il existe des relations de solidarité et même des relations d'amitié entre les femmes salariées de cette entreprise, car elles partagent des expériences similaires et les objectifs professionnel commun. Les femmes salariées peuvent se sentir soutenues et encouragées à atteindre leurs objectifs professionnels, ce qui renforce leur confiance en elles et leur permet de s'épanouir pleinement au sein de l'entreprise.

Concernant la question que faces les femmes salariées on cas de conflit au travail, on trouve majorité de nos enquêtées disent : « ***je vais d'abord comprendre le problème d'où il vient après j'essaye de le résoudre, et si je n'arrive pas je transmette-le au directeur général*** ». Les femmes salariées de cette catégorie attachent une grande importance à maintenir des liens étroits avec leurs collègues de travail tout en respectant les liens d'amitié. Elles valorisent les relations professionnelles et amicales, comprenant que ces liens contribuent à un environnement de travail harmonieux et épanouissant.

Par contre la minorité de nos enquêtes disent qu'elles évitent les problèmes, et en cas de conflit elles vont contacter directement leurs chefs. L'une de nos enquêtés dit : « *moi je n'aime pas les problèmes, mais en cas de conflit je contact directement mon chef* ». Cette catégorie des femmes préfère éviter les problèmes au travail et privilégient un environnement harmonieux. Elles se concentrent sur l'exécution de leurs tâches avec professionnalisme et efficacité. Leur principal souci est de réussir dans leurs responsabilités professionnelles et de contribuer de manière significative à leur domaine d'expertise.

➤ **Thème 3 : les perspectives (projets) d'avenir des femmes salariées**

La perspective d'avenir est la chose qu'une personne s'efforce d'atteindre, mais dès que l'objectif souhaité est atteint, un nouvel objectif commence, et ainsi de suite jusqu'à la fin de la vie. Et ses objectifs change d'une personne à une autre. D'après notre enquête on a remarqué que toutes nos enquêtés ont des projets d'avenir, mais les projets des femmes mariées sont différents par rapport à celles des femmes célibataires.

Les femmes mariées ont souvent des projets qui sont principalement liés à la sphère familiale et qui se limitent à celle-ci. L'une de nos enquêtés dit : « *mon premier projet est d'avoir une maison, et satisfaire les besoins de mes enfants* ». Une autre ajoute : « *Comme toutes les femmes, mon aspiration est de vivre l'expérience maternelle et de ressentir le sentiment de la maternité* ». On remarque que les femmes mariées ont des projets de vie qui sont souvent centrés autour de leur famille et de leur foyer. En effet, leur engagement dans le mariage et la parentalité peut les amener à mettre de côté certaines de leurs aspirations personnelles au profit de leur rôle familial. Ainsi, leurs projets peuvent se concentrer sur des aspects tels que l'éducation et l'épanouissement de leurs enfants, la gestion du foyer et la prise en charge des membres de leur famille élargie.

Par contre les projets des femmes célibataires sont autour de plusieurs domaines, l'une de nos enquêtés qui était une simple ouvrière et qui devenue un chef du service affirme que : « *J'ai de nombreux projets d'avenir, mon premier est de créer ma propre entreprise. J'aspire également à me marier et à fonder une petite famille* ». Une autre dit : « *Maintenant je me suis stable dans ma carrière, mon prochain rêve est de me marier et de voyager* ».

On conclure que Les femmes célibataires sont souvent engagées dans une variété de projets qui englobent différents domaines de leur vie. Leur statut de célibat leur offre une liberté et une flexibilité accrues pour poursuivre leurs aspirations personnelles et professionnelles. Ainsi, leurs projets peuvent englober des domaines tels que l'éducation, la carrière, les voyages, les loisirs, le mariage, et le développement personnel. En explorant et en investissant dans ces multiples domaines, les femmes célibataires peuvent façonner leur vie de manière holistique, en cherchant à réaliser leurs objectifs personnels et à trouver un épanouissement dans divers aspects de leur existence.

➤ **Thème 4 : fécondité, contraception et allaitement maternelle**

La fécondité, la contraception et l'allaitement sont des aspects essentiels de la santé reproductive des femmes. Ces sujets sont étroitement liés aux choix individuels, aux valeurs culturelles et aux avancées médicales.

Les entretiens que on a effectué nos a montré que le nombre d'enfants pour toutes les femmes salariées est limité entre 2 et 3 enfants soit pour les femmes marié ou bien les célibataires (leurs espérances).

La majorité de nos enquêtés préfèrent utiliser des moyens de contraception, l'une de nos enquêtées dit : « *j'ai deux enfants et j'utilise la pilule. Cette décision est motivée par le fait de ne pas avoir plus d'enfants car si j'aurai des enfants en bas âge cela pourrait m'amener à devoir quitter mon travail* ». Une autre déclare : « *la vie est devenu chère, personnellement je souhaite avoir deux enfants seulement pour subvenir à leurs besoins* » une autre dit : *je n'ai jamais pensé penser à espacer ou limiter le nombre d'enfants par rapport au travail, les enfants sont un don de dieu* ». On remarque que certaines femmes font le choix d'utiliser des moyens de contraception afin de limiter le nombre d'enfants, en raisons tels que : l'impact que pourraient avoir sur leur carrière et leur travail, et pour garantir les besoins de leurs enfants. Donc la contraception leur offre la liberté de poursuivre leurs objectifs professionnelle et personnelle, et elle leur permettant ainsi de s'investir pleinement dans leur travail.

Par contre la minorité de nos enquêtes disent qu'elles n'utilisent pas les moyens de contraception pour limiter le nombre d'enfants, l'une de nos enquêtées déclare : « *non, je n'utilise pas des moyens de contraception à cause de ma maladie* ». Une autre dite : « *Après avoir donné naissance à mon premier enfant, j'ai pris la pilule*

*contraceptive pendant deux mois. Cependant, en raison de problèmes de santé survenus par la suite, mon médecin m'a recommandé d'arrêter son utilisation* ». Donc les femmes de cette catégorie n'utilisent pas les moyens de contraception en raison de problèmes de santé, et Dans ces cas, ces femmes doivent prendre des décisions délicates concernant leur fertilité et leur vie professionnelle.

Concernant l'allaitement maternel, la majorité de nos enquêtés affirment que l'allaitement est très important elles déclarent : « *oui, j'ai allaité mon premier fils un an et demi et ma fille un 18 moins car j'habite près de l'entreprise* ». Une autre dite : « *j'ai allaité mes enfants et pendant mon travail, j'ai remplacé l'allaitement naturelle par le lait maternisé du biberon* ». Une célibataire rajoute : « *je souhaite allaiter mes futurs enfants afin de renforcer le lien entre moi et mon fils* ».

Il est remarquable que cette catégorie des femmes accorde une priorité à leurs enfants par rapport à leur travail, mettant ainsi en évidence l'importance de la relation mère-bébé. Elles comprennent l'importance de fournir une alimentation naturelle et précieuse à travers l'allaitement maternel, qui offre des bienfaits uniques pour la santé et le lien affectif entre la mère et l'enfant.

Par contre la minorité de nos enquêtées n'ont pas allaité naturellement elles disent : « *je voulais allaiter mon bébé mais je n'avais pas de lait* ». Une autre ajoute : « *j'ai allaité mon fils, mais seulement pendant la période de maternité après j'étais obligé de reprendre le travail* ». On remarque que le travail peut parfois représenter un obstacle dans la vie familiale, notamment lorsque les femmes font le choix de ne pas allaiter leurs enfants en raison de leurs responsabilités professionnelles. Cette décision peut être difficile à prendre, car l'allaitement est une expérience précieuse qui favorise le lien entre la mère et l'enfant.



### **IV.1. Synthèse des cas**

<b>Les thématiques</b>	<b>Résumé</b>
<b>La représentation du travail des femmes salariées</b>	<p>La majorité de nos enquêtées donnent de l'importance à leur travail. Pour elles leur travail est tout car c'est un moyen pour gagner leur vie et pour avoir une place dans la société. Le plus important c'est leur choix personnel.</p> <p>Par contre la minorité des femmes considèrent leur travail comme un moyen pour gagner un salaire qui répond à leurs besoins personnels et familiaux, aussi comme une opportunité de s'épanouir au-delà du foyer. Le plus important c'est que leur travail est une obligation car elles travaillent pour aider leurs mariés.</p>
<b>Motivation et Satisfaction au travail.</b>	<p>Toutes nos enquêtées sont motivé dans leurs travail.</p> <p>Concernant la satisfaction la majorité de nos enquêtées sont satisfaites, ce dernier renvoi a leurs statuts et la réalisation de leurs aspirations. Par contre la minorité de nos enquêtées ne sont pas satisfaites à cause de leur statut et leurs problèmes rencontré au sein de l'entreprise.</p> <p>Concernant la relation au travail toutes nos enquêtées disent qu'elles ont des bonnes relations et elles considèrent l'entreprise comme une deuxième famille. Et on cas de conflit la majorité de nos enquêtées respectent les liens d'amitié et préfèrent de régler le problème par elles-mêmes. Par contre la minorité évite les problèmes et</p>

	<p>elles préfèrent contacter directement leur chef.</p>
<p><b>Les perspectives (projets) d'avenir des femmes salariées</b></p>	<p>Les projets des femmes mariées sont différents par rapport aux projets des femmes célibataires.</p> <p>Les projets des femmes mariées sont liés à la sphère familiale, tels que l'éducation de leurs enfants, la gestion de foyer, prendre en charge les membres de famille, avoir des enfants...</p> <p>Par contre les projets des femmes célibataires sont autour de plusieurs domaines tels que</p> <p>L'éducation, la carrière, les voyages, les loisirs, le mariage et le développement personnel.</p>
<p><b>La fécondité, contraception et l'allaitement maternel.</b></p>	<p>Le nombre d'enfants pour toutes les femmes salariées de l'entreprise de Bejaia logistique est limité entre 2 et 3 enfants.</p> <p>Concernant la contraception la majorité de nos enquêtées utilisent les moyens de contraception afin de préserver leur travail et subvenir à les besoins de leurs enfants.</p> <p>Par contre la minorité de nos enquêtées disent qu'elles n'utilisent pas les moyens de contraception à cause des maladies et pour ne pas mettre leurs santés en danger.</p> <p>Concernant l'allaitement la majorité de nos enquêtées préfèrent allaiter leurs enfants malgré la charge de vie professionnel car elles respectent la relation entre la mère et le bébé.</p> <p>Par contre la minorité de nos enquêtées</p>

	n'ont pas allaité leurs enfants car elles ont des maladies qui leur permettent pas d'allaiter leurs enfants
--	---

## **IV.2. Synthèse des résultats**

Après avoir analysé les résultats de notre « entretien », nous allons procéder à la vérification de nos hypothèses.

### ➤ **La première hypothèse**

La décision de poursuivre une carrière professionnelle pour les femmes peut être motivé par le désir d'épanouissement personnel ainsi que par la recherche d'indépendance financière.

Selon notre enquête, toutes les femmes interviewées ont exprimé une motivation élevée dans leur travail. Leurs motivations individuelles varient, mais elles convergent vers deux aspects clés : l'épanouissement personnel et l'indépendance financière. Certaines femmes ont manifesté leur volonté de gravir les échelons professionnels, faisant preuve de persévérance et de patience pendant de nombreuses années pour accéder à des postes plus élevés. Cette ambition témoigne de leur désir d'épanouissement et de réalisation personnelle au sein de leur carrière. D'autres femmes ont souligné l'importance de gagner un revenu stable pour atteindre des objectifs financiers.

En résumé, les femmes interrogées confirment notre hypothèse selon laquelle la décision de poursuivre une carrière professionnelle peut être motivée à la fois par le désir d'épanouissement personnel et par la recherche d'indépendance financière. Ces motivations multiples reflètent l'importance accordée par ces femmes à leur satisfaction personnelle et à leur accomplissement professionnel, ainsi qu'à leur autonomie financière.

### ➤ **La deuxième hypothèse**

Le travail salarié est un moyen pour réaliser les projets d'avenir pour les femmes.

Selon les résultats de notre enquête, il est clair que le travail salarié joue un rôle essentiel dans la réalisation des projets d'avenir des femmes. Les femmes enquêtées ont unanimement confirmé que leur travail était le seul moyen de concrétiser leurs projets, que ce soit dans leur carrière professionnelle ou sur le plan financier.

En ce qui concerne la carrière professionnelle, les femmes ont exprimé leur désir de progresser et d'atteindre des postes plus élevés. Elles considèrent leur travail comme un levier pour réaliser leurs ambitions et pour s'épanouir sur le plan professionnel.

Par ailleurs, sur le plan financier, les femmes ont souligné que leur travail leur permettait d'accumuler les ressources nécessaires pour atteindre leurs objectifs financiers, que ce soit l'achat d'une maison, l'épargne pour les études de leurs enfants aussi il peut également aider à partager les charges financières avec le conjoint et à établir une stabilité économique pour la famille, ça concerne les femmes mariées.

En ce qui concerne les femmes célibataires, le travail salarié peut leur offrir une indépendance financière pour réaliser leurs propres projets personnels. Il leur permet de voyager, préparer pour leur mariage, aussi à la constitution d'économies pour l'avenir.

Le travail salarié offre aux femmes une autonomie financière qui leur permet de prendre des décisions éclairées concernant leur fécondité. Grâce à un revenu stable, elles peuvent planifier le moment idéal pour fonder une famille.

De plus, le travail salarié leur donne accès aux ressources nécessaires pour utiliser des méthodes contraceptives efficaces. En prenant en charge les coûts liés à la contraception, les femmes peuvent contrôler leur santé reproductive et éviter les grossesses non désirées.

En ce qui concerne l'allaitement, le travail salarié peut également influencer les choix des femmes. Elles peuvent continuer à allaiter tout en poursuivant leur carrière, car elles ont les moyens financiers d'acheter des équipements tels que des tire-laits ou des biberons, ce qui facilite l'allaitement même en leur absence.

*Conclusion*

## *Conclusion*

---

La scolarisation et l'accès croissant des femmes au travail salarié ont apporté des changements significatifs au travail des femmes en Algérie. Ces avancées ont permis aux femmes d'explorer de nouveaux domaines professionnels et de s'émanciper en créant une place pour elles au sein de la société. Grâce à leur engagement et à leur détermination, les femmes algériennes ont acquis les compétences et les connaissances nécessaires pour se frayer un chemin dans des carrières autrefois dominées par les hommes.

Grace à notre étude faite, concernant le travail des femmes et leurs perspectives d'avenir auprès des femmes salariées de l'entreprise BL, nous constatons que la majorité de nos enquêtées accordent une grande importance à leur travail. Elles travaillent avec l'objectif d'obtenir une place dans la société, faire progresser leur carrière, et pour réaliser leurs projets d'avenir.

La motivation de travail salariée des femmes est avec une double source de motivation. D'une part, elles nourrissent une ambition forte de faire progresser leur carrière professionnelle. D'autre part, elles sont animées par la volonté de concrétiser leurs projets d'avenir. De plus, la majorité d'entre elles se déclare satisfaite de leur travail et entretient de bonnes relations au sein de l'entreprise BL.

Les projets d'avenir des femmes se divisent en deux catégories : les projets des femmes mariées sont souvent liés à l'épanouissement familial, tandis que ceux des célibataires ou non mariées sont de nature plus diverse et variée. Et le travail est un moyen pour réaliser les projets de deux catégories.

Une baisse de fécondité chez les femmes salariées de l'entreprise BL avec un nombre d'enfants généralement limité entre 2 et 3. De plus, il est important de noter que la majorité préfère utiliser les moyens de contraception et allaitent leurs bébés, ce qui leur permet de planifier leur famille et de contrôler leur fertilité en fonction de leurs choix personnels et de leur situation professionnelle.

En conclusion, les femmes en Algérie ont réalisé des progrès considérables dans le domaine du travail, grâce aux changements socio-économiques et culturels. Leur motivation, leurs compétences et leur engagement ont joué un rôle essentiel dans leur épanouissement personnel et leur intégration dans la société.

## *Liste bibliographie*



**I/ Les ouvrages méthodologiques :**

- 1- Aktouf Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique*, les presses de l'université du Québec, Québec, 1987
- 2- Deelteaux François, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, 4<sup>ème</sup> édition De Boeck, Canada, 2005.
- 3- Grawitz Madeline, *Lexique des sciences sociales*, 7<sup>ème</sup> Edition, Dalloz, Paris, 2000
- 4- Grawitz Madeline, *Lexique des sciences sociales*, 8<sup>ème</sup> édition, Dalloz, France, 2004
- 5- Grilles Quellet, Dominic Roy, et autre, *Méthode quantitatives en sciences humaines*, 3<sup>ème</sup> édition, Québec, 2011
- 6- Maurice Angers, *initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales*, édition Casbah, Alger, 1997.
- 7- Raymond Quivy, *Manuel de recherche en science Sociales*, 4<sup>ème</sup> édition, Dunod, France, 2011.

**II/ Les ouvrages thématiques :**

- 1- ANDREE Michel, *Sociologie de la famille et du mariage*, édition PUF, Paris.1972
- 2- Battagliola Françoise, *Histoire du travail des femmes*, édition la découverte, Paris, 2000.
- 3- Battagliola, Françoise, *histoire de travail des femmes*, édition la découverte, Paris, 2004
- 4- Boutefnouchet Mostafa, *la famille Algérienne évolution et caractéristique récente*, Edité par Société Nationale, Alger, 1980.
- 5- KHOUDJA Souad, *nous les Algériens*, E, N, A, L, Alger, 1991
- 6- KHOUDJA Souad, *Nous les algériennes, la grande solitude*, Edition, Casbah, Alger, 2002.

## *Liste bibliographie*

---

- 7- Marouani Margaret, *travail et emploi des femmes*, édition la découverte, 2003.
- 8- OUFRIHA Fatima Zohra, *femme et travail en Algérie*, chiheb édition, 2019
- 9- Perrot Michelle, *mon histoire des femmes*, édition seuil, Paris, 2006.
- 10- Rolle Catherine, *la population du monde, 6,5 Milliard, et demain*, Edition la Rousse, petite Encyclopédie, France, 2006.
- 11- WAILY Jeanne-Marie *les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie*. In *Femme et travail en Europe*, édition de Boeck supérieur : Innovation, 2004.

### **III/ Dictionnaires :**

- 1- Biales Michel, Rivaud Jean-Louis, et d'autres, *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains*, édition Foucher, Paris, 1999.
- 2- Etienne Jeans, Françoise Bloess et autres *Dictionnaire de Sociologie* 3<sup>ème</sup> édition de Yan Rodité-Talbère, Paris, 2004
- 3- Deelteaux François, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, 4<sup>ème</sup> édition De Boeck, canada, 2005.
- 4- Dortier Jean-François, *Dictionnaire des sciences humaines*, édition sciences humaines, 2004.

### **IV/ Thèses et mémoire :**

- 1- Abed Rahman Lachen, *cadre des femmes mariées actives et répartition du travail domestique entre époux*, mémoire de magistère, 2009/2010, université Batna, Algérie.
- 2- Med Cherif Belmihoub, *Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie*, 2016.

### **V/ Revues :**

- 1- AMRANE Djamila, *les combattantes de la guerre d'Algérie*, In *la guerre d'Algérie : les Humiliés et les oubliés*, matériaux pour l'histoire de notre temps, n 26, Alger, 1992.

## *Liste bibliographie*

---

- 2- Delestre Sheelah, Age moyen des femmes et hommes lors de leur mariage en France 1996-2022., France, Février 2023
- 3- Faouzi Adel, *La crise du mariage en Algérie, Insaniyat, Algérie, 1998*
- 4- *FEMMES Algériennes en chiffre*, Algérie, 2020
- 5- Gilles Pison France : *La fécondité la plus élevée d'Europe*, Dans Population & Sociétés, N° 575, France, 2020
- 6- Grinblat, Joseph Alfred *l'évolution de la fécondité dans le monde depuis 1965 et ses conséquences, dans monde en développement*, n142, 2008.
- 7- Ikhlef Salima, *Algérie- meilleure insertion des femmes dans les professions intellectuelle, faible accès aux postes de décision*, Publier par (APS), Maghreb Emergent, mars 2015
- 8- Lakrouf Ali, *Evolution de la fécondité en Algérie tendances et déterminants*, Algérie, 2017.
- 9- Mohamed-laid-anas, *Le 1 Novembre 1954 et le rôle de la femme algérienne dans la révolution*, Algérie, 2011.
- 10-PERIVIER Hélène, *les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis*, hall opens science, 2008
- 11-Professeur Martin, *Femmes et mouvements de femmes face à la situation algérienne : analyses et solidarité*, édition université Paris VII, 1995.
- 12-Vince Natalya, *femmes algériennes dans la guerre de libération : mémoire et contre-mémoire dans la période postcoloniale*, In : *Raison présente*, 2010.
- 13-ZAHIA OUADAH –BEDIDI et JAKUES VALLIN, *Ecarts d'âge entre conjoints en Algérie : Evolutions depuis 1966 ET disparités régionales*, INED Paris, 2003.
- 14-ZAHIA OUADAH-Bedidi, *plus de doute, la fécondité, augmente en Algérie*, Algérie, ORIENT XXI, avril 2017.

**VI / Webographie :**

- 1- Scolarisation et travail en Algérie, en ligne : <https://www.codesria.org/IMG/pdf>
- 2- Définition du salaire : <https://www.insee.fr>
- 3- JOURDAIN Virginie, <https://books.openedition.org/purh/4062?lang=fr>
- 4- [www.museedelagrandeguerre.com](http://www.museedelagrandeguerre.com)
- 5- Femmes et travail en Algérie : <https://www.genreenaction.net/Femmes-et-travail-en-Algerie.html>
- 6- Education : <https://www.aps.aps.dz>
- 7- Terki Hassine : <https://www.elwatan.com/edition/actualite/allaitement-maternel>
- 8- 5 raisons d'investir dans l'éducation des filles: <https://www.globalpartnership.org>
- 9- Définition sociologique du mariage : <https://fr.411ansswers.com>
- 10- Définition de fécondité <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-fecondite-6134/>
- 11- <https://www.futurasciences.com/sante/definitions/medecine6contraception-5241>
- 12- [https://www.medicinesciences.org/en/articles/medsci/full\\_html/2022/05/msc220058/msc220058.html](https://www.medicinesciences.org/en/articles/medsci/full_html/2022/05/msc220058/msc220058.html)
- 13- Santé de la mère et de l'enfant, Algérie, Sur : <https://www.unicef.org>
- 14- <https://www.ilo.org>

# *Annexes*

**Guide d'entretien :**

**I/ Les caractéristiques personnelles :**

- \*Quelle est votre age ?
- \*Quelle est votre niveau d'instruction ?
- \*Quel est votre lieu de résidence ?
- \*Avez-vous marié ?
- \*Avez-vous des enfants ? Si oui combien ?
- \*Combien d'années d'expérience avez-vous ?

**II / Le travail des femmes :**

- \*Pour quelle raison travailler-vous ?
- \*Que représente le travail salarié pour vous ?
- \*Quel est votre statut dans l'entreprise ?
- \*Êtes-vous motivé dans votre travail ? Si oui par quoi ?
- \*Êtes-vous satisfaite dans votre travail ?
- \*Comment est votre relation au travail ?
- \*Que faites-vous en cas de conflit avec vos collègues ?

**III/ Les projets d'avenir :**

- \*Avez-vous des projets d'avenir ?
- \*Quelles sont vos projets d'avenir ?
- \*Avez-vous réalisé certains de vos projets ?
- \*Avez-vous des enfants en bas-age ?
- \*Avez-vous allaité vos enfants ? Quel est la durée ?
- \*Est-ce que vous avez espacé entre vos enfants ?
- \*Vous utilisez les moyens de contraception ?



## *Table des matières*

---



.....



## **Résumé**

### **En Français :**

Ce mémoire étudie le lien entre le travail des femmes et leurs perspectives d'avenir en Algérie. Il souligne l'évolution du travail des femmes, leur participation croissante sur le marché du travail et leur engagement dans divers domaines professionnels. Les résultats mettent en évidence que la décision de poursuivre une carrière est motivée par l'épanouissement personnel et l'indépendance financière. Le travail joue un rôle essentiel dans la réalisation des aspirations des femmes, contribuant à leur épanouissement et à la concrétisation de leurs projets d'avenir.

### **In english :**

This thesis examines the relationship between women's work and their future prospects in Algeria. It highlights the evolution of women's work, their increasing participation in the labor market, and their engagement in various professional fields. The results demonstrate that the decision to pursue a career is motivated by personal fulfillment and financial independence. Work plays an essential role in achieving women's aspirations, contributing to their personal growth and the realization of their future projects.